

**STANDAR INTERNASIONAL HAK-HAK DASAR BURUH
PENYANDANG DISABILITAS DAN IMPLEMENTASINYA DALAM
HUKUM PERBURUHAN NASIONAL DI INDONESIA**
*INTERNATIONAL STANDARDS OF THE BASIC RIGHTS OF WORKERS
WITH DISABILITIES AND THEIR IMPLEMENTATION IN NATIONAL
LABOUR LAW IN INDONESIA*

**Firmansyah Maulana, Alifia Berli Sukmayana, Awaludin Rohim S., Benny
Nurchahyo, Ega Amalia Sani, Wahidiah Rahma Natsiriyat, Sandra Bagus M.**

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Korespondensi Penulis : firmansyahmaulana17@gmail.com

Citation Structure Recommendation :

Maulana, Firmansyah, dkk.. *Standar Internasional Hak-Hak Dasar Buruh Penyandang Disabilitas dan Implementasinya dalam Hukum Perburuhan Nasional di Indonesia*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.1. No.2 (Mei 2021).

ABSTRAK

Hak atas pekerjaan adalah Hak Asasi Manusia yang tidak bisa dipisahkan karena setiap manusia dan semua orang berhak untuk berpartisipasi, berkontribusi dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik, dimana semua HAM dan kebebasan yang mendasar bisa sepenuhnya diwujudkan, seperti yang dinyatakan di dalam Deklarasi PBB tentang Hak atas Pembangunan 1986. Ketentuan tersebut termasuk juga menaungi kepentingan Kaum Difabel. Kaum Difabel di Indonesia hingga saat ini masih sangat kesulitan dalam mencari pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan. Dalam tulisan ini, penulis berupaya menganalisis standar ketenagakerjaan bagi Kaum Difabel secara internasional dalam hukum positif Indonesia serta memaparkan tentang kondisi penerapan dan pengawasannya berdasarkan fenomena yang terjadi.

Kata Kunci: Hukum Nasional, Standar Internasional, Penyandang Disabilitas

ABSTRACT

The right to work is an inseparable human right because every human being and everyone has the right to participate in, contribute and enjoy economic, social, cultural and political development, where all fundamental human rights and freedoms can be fully realized, as stated in the 1986 Un Declaration on the Right to Development. This provision also overshadows the interests of the Disabled. People with disabilities in Indonesia until now are still very difficult in finding a job and carrying out work. In this paper, the author seeks to analyze the employment standards for people with disabilities internationally in Indonesia's positive law and explain the conditions of application and supervision based on the phenomena that occur.

Keywords: National Law, International Standards, Persons with Disabilities

A. PENDAHULUAN

Hak atas pekerjaan adalah Hak Asasi Manusia yang tidak bisa dipisahkan karena setiap manusia dan semua orang berhak untuk berpartisipasi, berkontribusi dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik, dimana semua HAM dan kebebasan yang mendasar bisa sepenuhnya diwujudkan, seperti yang dinyatakan di dalam Deklarasi PBB tentang Hak atas Pembangunan 1986. Karena semua HAM tak boleh dilanggar dan tidak ada satu hak yang lebih tinggi dari hak lainnya, peningkatan satu hak tidak boleh mengurangi hak lainnya. Sementara pembangunan memfasilitasi dinikmatinya semua HAM, kurangnya pembangunan bisa dijadikan alasan untuk pemangkasan hak-hak asasi manusia, seperti dinyatakan di dalam Deklarasi Wina. Dengan kata lain, promosi dan perlindungan HAM hendaknya dikembangkan tanpa adanya persyaratan yang melekat.¹

Tuhan menciptakan manusia di dunia ini sama, tapi manusia itu sendirilah yang membedakan di antara sesama manusia baik berwujud sikap, perilaku maupun perlakuannya. Perbedaan ini masih sangat dirasakan oleh mereka yang kebetulan adalah seorang penyandang cacat, baik cacat sejak lahir maupun setelah dewasa. Padahal, kecacatan tersebut tentunya tidak diharapkan oleh semua manusia baik yang menyandang cacat maupun yang tidak menyandang cacat.²

Menurut Nuning, cara pandang masyarakat yang cenderung mendiskriminasi penyandang cacat berimplikasi besar terhadap kesulitan mereka untuk memperoleh pekerjaan yang layak untuk keberlangsungan hidup mereka. Kaum difabel masih merasakan adanya diskriminasi oleh Pemerintah. Salah satu perlakuan diskriminatif tersebut menurutnya adalah minimnya fasilitas umum bagi kaum difabel dan kecilnya kesempatan kerja. Nuning mengatakan, penyebab utama perlakuan diskriminatif tersebut menurutnya adalah minimnya peraturan yang mengatur kaum difabel. Saat ini menurut Nuning, hampir semua peraturan perundang-undangan yang dibuat hampir semuanya tidak berprespektif difabel, sehingga kaum difabel seolah bukan bagian dari masyarakat.³

¹ Arthur O'Reilly, *Hak Atas Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas*, Penerbit International Labour Organisation, Jakarta, 2013, p.xi.

² Saru Arifin, *Analisis Perlindungan Hukum terhadap Hak Penyandang Cacat dalam Meraih Pekerjaan (Studi Kasus di Kota Yogyakarta)*, Majalah Jurnal Fenomena Vol.5, No.2, Penerbit UII Press, Yogyakarta, 2007, p.157.

³ Saru Arifin, *Ibid.*, p.157.

Kaum Difabel di Indonesia hingga saat ini masih sangat kesulitan dalam mencari pekerjaan⁴ dan melaksanakan pekerjaan di dalam suatu perusahaan karena telah sejak lama ada *mindset* di masyarakat bahwa kaum difabel adalah kaum yang hanya akan menyulitkan suatu kegiatan usaha apabila dijadikan karyawan di dalamnya. Standardisasi bidang kerja sesuai kecacatannya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kaum difabel juga belum dipatuhi dengan baik oleh para pengusaha. Hal ini menyebabkan kaum difabel kesulitan dalam mengembangkan kariernya saat bekerja. Sungguh ironi bagi kaum difabel yang seharusnya memiliki hak yang setara dengan kaum dengan fisik lengkap dan normal, namun justru kaum difabel kesulitan untuk mendapat pekerjaan, apalagi melaksanakan pekerjaan dengan alat bantu penunjang yang sesuai dengan kecacatannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka ada dua masalah yang dapat kami rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada Standar Internasional Hak-Hak Dasar Buruh Penyandang Disabilitas di dalam Hukum Perburuhan di Indonesia?
2. Bagaimanakah Penerapan Hak-Hak Dasar bagi Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia dan Perlindungan Hukum dari Pemerintah?

B. PEMBAHASAN

1. Keberadaan Standar Internasional Hak-Hak Dasar Buruh Penyandang Disabilitas dalam Hukum Perburuhan di Indonesia

Secara umum, belum pernah dijelaskan secara hierarkis mengenai standar internasional hak-hak dasar buruh khususnya buruh penyandang disabilitas di dalam ketentuan konvensi, konvenan atau aturan-aturan internasional lainnya. Adapun hak-hak dasar buruh penyandang disabilitas yang kami telah teliti ditemukan secara tersirat dari konvenan atau aturan internasional khususnya mengenai hak asasi manusia dan ketenagakerjaan.

⁴ Kompas, *Belum Banyak Perusahaan Akomodasi Penyandang Cacat*, diakses dari: <http://regional.kompas.com/read/2009/01/07/16182234/belum.banyak.perusahaan.akomodasi.penyandang.cacat>, diakses pada 29 November 2013, jam 03.27 WIB. Lihat juga Aktual News, *Penyandang Cacat Sulit Akses Informasi Lowongan Kerja*, diakses dari <http://www.aktual.co/sosial/201420penyandang-cacat-sulit-akses-informasi-lowongan-kerja->, diakses pada 29 November 2013, jam 03.27 WIB.

Perserikatan Bangsa-Bangsa dalam resolusinya bernomor A/C 3/48/C.3 1 Oct. 1993 yang ditujukan kepada Sidang Umum, Dewan Ekonomi dan Sosial, menjelaskan aturan sebagai berikut:⁵

Aturan 7

Negara-negara harus mengakui prinsip bahwa penyandang disabilitas harus diberdayakan untuk melaksanakan hak asasi mereka, khususnya di bidang dunia kerja. Baik di daerah pedesaan dan perkotaan, mereka harus mendapatkan hak yang setara atas pekerjaan yang produktif dan bermanfaat di pasar tenaga kerja.

- 1. UU dan regulasi di bidang pekerjaan tidak boleh mendiskriminasikan penyandang disabilitas dan tidak boleh menciptakan hambatan untuk mereka bekerja.*
- 2. Negara hendaknya secara aktif mendukung pengintegrasian penyandang disabilitas ke dalam pekerjaan terbuka. Dukungan aktif ini bisa dilakukan melalui berbagai langkah, seperti misalnya pelatihan vokasional, skema kuota berorientasi insentif, pekerjaan yang disisihkan atau ditunjuk untuk mereka, pinjaman atau hibah untuk usaha kecil, hak kontrak eksklusif dan prioritas produksi, potongan pajak, pemberian kontrak atau bantuan teknis atau keuangan kepada usaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Negara harus mendorong para pengusaha untuk membuat penyesuaian yang wajar untuk mengakomodasi penyandang disabilitas*
- 3. Program-program negara hendaknya memasukkan:*
 - a. langkah-langkah untuk merancang dan mengadaptasi tempat kerja dan lokasi kerja sedemikian rupa sehingga bisa diakses oleh berbagai penyandang disabilitas;*
 - b. dukungan atas penggunaan teknologi yang baru dan pengembangan dan produksi alat-alat bantu, perlengkapan, peralatan dan langkah-langkah untuk memfasilitasi akses untuk alat-alat serta perlengkapan seperti itu bagi penyandang disabilitas untuk memungkinkan mereka mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan mereka;*
 - c. penyediaan pelatihan yang pantas dan penempatan serta dukungan yang berkelanjutan seperti misalnya layanan asisten pribadi dan penerjemah.*

⁵ Arthur O'Reilly, *Op.Cit.*, p.13-14.

4. Negara harus memulai dan mendukung kampanye meningkatkan kesadaran publik untuk mengatasi sikap dan prasangka negatif terkait pekerja penyandang disabilitas.
5. Dalam kapasitas sebagai pemberi kerja, negara harus menciptakan kondisi yang baik untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di sektor publik.
6. Negara, organisasi pemberi kerja (pengusaha) dan pekerja harus bekerja sama untuk memastikan perekrutan yang setara dan promosi kebijakan, kondisi kerja, tingkat pembayaran, langkah-langkah untuk memperbaiki lingkungan kerja untuk bisa mencegah terjadinya cedera dan hambatan dan langkah-langkah untuk rehabilitasi pekerja yang mendapatkan cedera terkait dengan pekerjaan mereka.
7. Sasaran yang selalu adalah agar penyandang disabilitas bisa mendapatkan pekerjaan di pasar tenaga kerja terbuka. Bagi penyandang disabilitas yang kebutuhannya tidak bisa dipenuhi oleh pekerjaan terbuka, maka unit-unit penampungan kecil atau pekerjaan pendukung bisa menjadi alternatif. Penting tapi untuk selalu menilai kualitas dari program seperti ini untuk melihat relevansi dan kelayakan program ini di dalam memberikan penyandang disabilitas peluang untuk mendapatkan pekerjaan di pasar tenaga kerja.
8. Langkah-langkah hendaknya diambil untuk mengikutsertakan penyandang disabilitas di dalam program pelatihan dan pekerjaan di sektor swasta dan informal.
9. Negara, organisasi pemberi kerja (pengusaha) dan pekerja harus bekerja sama dengan organisasi penyandang disabilitas terkait semua langkah untuk menciptakan peluang pelatihan dan pekerjaan, termasuk jam yang fleksibel, pekerjaan paruh waktu, berbagi pekerjaan, kewirausahaan, dan petugas perawat bagi penyandang disabilitas.

Ketentuan di atas merupakan dasar bagi seluruh negara di dunia yang menjadi anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk melaksanakan pengakuan, penghormatan, dan menjalankan langkah-langkah strategis untuk mewujudkan kemudahan akses bagi kaum penyandang disabilitas dalam memperoleh haknya, khususnya bagi penyandang disabilitas yang berstatus sebagai buruh/pekerja.

Namun ironisnya, Indonesia sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 hanya meletakkan satu pasal mengenai penyandang cacat. Hal ini menjadi indikasi bahwa Pemerintah kurang serius dalam melakukan perlindungan bagi penyandang cacat (disabilitas) dalam mendapat pekerjaan layak, menjalankan pekerjaannya dengan kemudahan sesuai derajat kecacatannya, serta perlindungan baginya dalam kemungkinan terjadinya diskriminasi saat bekerja. Pengaturan tersebut adalah sebagai berikut:

Pasal 67

(1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

(2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Walaupun begitu, Indonesia telah meratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Person with Disabilities*) dalam Undang-Undang No. 19 Tahun 2011. Ketentuan dalam Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas juga membahas mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan. Hak ini diatur sebagai berikut:

Pasal 27

Pekerjaan dan Lapangan Kerja

1. Negara-Negara Pihak mengakui hak penyandang disabilitas untuk bekerja, atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya; ini mencakup hak atas kesempatan untuk membiayai hidup dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas di bursa kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses oleh penyandang disabilitas. Negara-Negara Pihak harus melindungi dan memajukan pemenuhan hak untuk bekerja, termasuk bagi mereka yang mendapatkan disabilitas pada masa kerja, dengan mengambil langkah-langkah tertentu, termasuk melalui peraturan perundang-undangan, untuk, antara lain:

(a) Melarang diskriminasi atas dasar disabilitas terhadap segala bentuk pekerjaan, mencakup kondisi perekrutan, penerimaan dan pemberian kerja, perpanjangan masa kerja, pengembangan karir dan kondisi kerja yang aman dan sehat;

- (b) Melindungi hak-hak penyandang disabilitas, atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya, untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, termasuk kesempatan dan remunerasi atas pekerjaan dengan nilai sama, kondisi kerja yang sehat dan aman, termasuk perlindungan dari pelecehan dan pengurangan kesedihan;*
 - (c) Menjamin agar penyandang disabilitas dapat melaksanakan hak berserikat mereka atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya;*
 - (d) Memungkinkan penyandang disabilitas untuk mempunyai akses efektif pada program panduan keahlian teknis umum dan keterampilan, pelayanan penempatan dan keahlian, serta pelatihan keterampilan dan berkelanjutan;*
 - (e) Memajukan kesempatan kerja dan pengembangan karier bagi penyandang disabilitas di bursa kerja, demikian juga bantuan dalam menemukan, mendapatkan, mempertahankan, dan kembali ke pekerjaan;*
 - (f) Memajukan kesempatan untuk memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri;*
 - (g) Mempekerjakan penyandang disabilitas di sektor pemerintah;*
 - (h) Memajukan pemberian kerja bagi penyandang disabilitas di sektor swasta melalui kebijakan dan langkah yang sesuai yang dapat mencakup program tindakan nyata, insentif dan langkah-langkah lainnya;*
 - (i) Menjamin agar akomodasi yang beralasan tersedia di tempat kerja bagi penyandang disabilitas;*
 - (j) Memajukan peningkatan pengalaman kerja para penyandang disabilitas di bursa kerja yang terbuka;*
 - (k) Meningkatkan rehabilitasi keahlian dan profesional, jaminan kerja dan program kembali kerja bagi penyandang disabilitas.*
2. *Negara-Negara Pihak harus menjamin bahwa penyandang disabilitas tidak berada dalam kondisi diperbudakkan atau diperhambakan, dan dilindungi, atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya, dari kerja paksa atau wajib.*

Sebenarnya, peraturan ini sudah sangat baik dan menjadi dasar bagi penghormatan hak dasar buruh disabilitas, tinggal bagaimana negara menerapkannya dan mengawasi penerapannya di lapangan yang mana akan dibahas dalam subbab selanjutnya.

2. Penerapan Hak-Hak Dasar bagi Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia dan Perlindungan Hukumnya serta Peran Pengawas Ketenagakerjaan dalam Rangka Terwujudnya Perlindungan bagi Penyandang Cacat di Indonesia

Penyandang cacat merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga mempunyai kedudukan, hak, kewajiban, dan kesempatan, juga peran yang sama. Kepedulian pemerintah sebenarnya telah terwujud dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, serta ketentuan-ketentuan lain yang mendukung hak-hak bagi penyandang disabilitas khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Ditegaskan juga dalam Undang-Undang No. 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, bahwa setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta harus memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis, derajat, dan tingkat kecacatannya, pendidikan dan keterampilannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan seluruhnya.

Dalam ketentuan tersebut disebutkan bahwa sedikitnya setiap seratus pekerja diantaranya harus terdapat satu orang penyandang cacat. Kuota tersebut hendaknya tidak diberlakukan secara kaku, karena pemberdayaan buruh/pekerja penyandang disabilitas bukan karena adanya norma, tetapi atas tanggung jawab moral sebagai sesama bangsa Indonesia dan sesama umat manusia.

Oleh karena itu, kegiatan penempatan tenaga kerja perlu dilaksanakan dengan baik dan benar tanpa mengenal diskriminasi dan perbedaan antar tenaga kerja pada umumnya maupun tenaga kerja khusus penyandang cacat. Meskipun kondisi ekonomi saat ini masih belum stabil yang berdampak pada jumlah pengangguran yang semakin bertambah, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Direktorat Jenderal Binapenta tetap menjalankan fungsinya sebagai unit pelayanan dalam pembinaan dalam penempatan Tenaga Kerja, salah satu diantaranya adalah tenaga kerja penyandang disabilitas. Adapun hambatan yang bersifat teknis dan non teknis antara lain sebagai berikut⁶:

⁶ Saru Arifin, *Analisis Perlindungan Hukum terhadap Hak Penyandang Cacat dalam Meraih Pekerjaan (Studi Kasus di Kota Yogyakarta)*, Majalah Jurnal Fenomena Vol.5, No.2, Penerbit UII Press, Yogyakarta, 2007, p.171.

- a. Hambatan keterbatasan kesempatan kerja yang terbuka bagi tenaga kerja pada umumnya maupun penyandang cacat.
- b. Hambatan ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja penyandang cacat dengan persyaratan jabatan dan kondisi kerja yang ada
- c. Hambatan kesadaran dan sikap penerimaan masyarakat dalam dunia kerja terhadap tenaga kerja penyandang cacat.
- d. Hambatan dalam kelancaran kerjasama dan keterpaduan antar instansi/lembaga yang mempunyai hubungan saling keterkaitan dalam pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengakui penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia masih minim. Dari dua puluh empat juta penyandang disabilitas, hanya sebelas juta yang sudah dipekerjakan. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar mengatakan⁷, data sebelas juta pekerja disabilitas di Indonesia yang dilansir Internasional Labour Organization (ILO) sangat memprihatinkan. Fakta menunjukkan, ketika mereka bekerjapun upah yang didapat sangat rendah. Selain itu, mereka dikelilingi oleh kondisi kerja dan pola pengembangan karier yang buruk. Untuk itu, selain adanya norma yang tegas dan mengatur penegakan dan perlindungan hak-hak dasar buruh penyandang disabilitas, perlu adanya kesadaran dari masyarakat khususnya pengusaha untuk juga mengedepankan nilai-nilai moral dalam merekrut maupun mempekerjakan tenaga kerja di dalam kegiatan usahanya, dengan tidak mendiskriminasi buruh penyandang disabilitas, dan memberikan hak-haknya sebagai buruh/tenaga kerja.

Pengawasan ketenagakerjaan dapat dipahami dalam dua pengertian, yaitu secara luas dan sempit. Secara luas, pengawasan ketenagakerjaan adalah segala tindakan dan perbuatan yang tujuannya untuk mengawasi pelaksanaan kesehatan kerja, keamanan kerja, pelaksanaan peraturan perlindungan kerja seperti waktu kerja, waktu istirahat, K3, dan sebagainya. Pengawasan ini dapat dilakukan siapa saja, baik pemerintah, asosiasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan sebagainya.

⁷ Koran Sindo, *Kondisi Disabilitas di Indonesia Memprihatinkan*, diakses dari <http://www.koran-sindo.com/node/335345>, diakses pada 29 November 2013, jam 06.27 WIB.

Umumnya, pengertian sempit terhadap pengawasan ketenagakerjaan adalah tugas yang diemban oleh instansi ketenagakerjaan untuk menjamin dilaksanakannya peraturan perlindungan kerja, dalam hal ini petugas pengawas ketenagakerjaan. Persamaan keduanya adalah, pengawasan bukanlah alat perlindungan, melainkan lebih sebagai cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan perlindungan.⁸

Pada tahun 1948, pemerintah mengeluarkan peraturan tentang pengawasan tenaga kerja yaitu Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951. Pengawasan ketenagakerjaan dalam undang-undang ini sangat luas, tidak hanya mengontrol implementasi aturan-aturan ketenagakerjaan, tetapi juga untuk mengumpulkan informasi mengenai kebutuhan-kebutuhan para pekerja sebagai dasar bagi pembentukan peraturan-peraturan yang baru.

Secara umum, bentuk pengawasan ketenagakerjaan ada dua, yakni⁹:

a. Pengawasan Preventif

Pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan-penyelewengan, kesalahan-kesalahan, dan sebelum suatu pekerjaan dilaksanakan dengan memberi pedoman-pedoman pelaksanaan

b. Pengawasan yang dilakukan sesudah rencana kerja dilaksanakan

Berkenaan dengan hasil-hasil yang dicapai, dinilai/diukur. Jadi, pengawasan ini dilakukan setelah adanya kesalahan.

Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan masih berlaku hingga saat ini karena Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mencabutnya.

Tujuan diadakannya pengawasan adalah untuk¹⁰:

a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan mengenai Perburuhan;

b. Mengumpulkan bahan keterangan tentang persoalan hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan mengenai Perburuhan.

⁸ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika & Kajian Teori*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, 2010. p.79.

⁹ Agusmidah, *Ibid.*.

¹⁰ Lihat Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948

Dalam Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, terdapat bagian yang mengurus mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan yakni Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawas Ketenagakerjaan yang membawahi berbagai bidang pengawasan, antara lain¹¹:

- a. Direktur Pengawasan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- b. Direktur Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- c. Direktur Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak;
- d. Direktur Bina Penegakan Hukum.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep.353/M/SJ/1996 tentang Uraian Kegiatan Kantor Wilayah, Kantor Departemen, dan Unit Pelaksana Teknis Departemen Tenaga Kerja, disebutkan dalam bagian ke tujuh bahwa, bidang pengawasan ketenagakerjaan memiliki tugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja, norma jaminan sosial tenaga kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, melakukan penyidikan terhadap pelanggaran norma kerja.

Pegawai pengawas di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi diberikan wewenang pengawasan yang mencakup:

- a. Memasuki semua tempat dilaksanakannya pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya, untuk perumahan atau jawatan tenaga kerja;
- b. Meminta keterangan, baik lisan maupun tertulis kepada pengawas atau pengurus dan/atau tenaga kerja atau serikat pekerja tanpa dihadiri pihak ketiga;
- c. Menjaga, membantu, dan memerintahkan pengusaha atau pengurus perusahaan dan pekerja agar menaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- d. Memberikan peringatan/teguran terhadap penyimpangan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- e. Melakukan pengujian teknik persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan yang belum jelas dan/atau belum diatur dalam peraturan perundang-undangan;
- g. Meminta bantuan Polisi apabila ditolak memasuki perusahaan atau pihak yang memanggil tidak memenuhi panggilan;
- h. Memanggil pengusaha dan pekerja;
- i. Melarang pemakaian bahan/alat berbahaya;
- j. Melakukan penyidikan selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil.

¹¹ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Susunan Lembaga Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan*, diakses dari <http://www.depnakertrans.go.id/unit.html,9,org>, diakses pada 7 Januari 2014, jam 22.12 WIB.

Namun, peran Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia tercoreng karena adanya kasus perbudakan pada industri kuali di Tangerang. Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muji Handaya mengakui kurangnya petugas sehingga sulit untuk mengawasi aktivitas ribuan perusahaan di seluruh Kabupaten Tangerang, Banten. Pengakuan itu menyusul terkuaknya praktek perbudakan oleh pemilik pembuatan kuali alumunium di Kampung Bayur Opak, RT 03 RW 06, Desa Lebak Wangi, Kecamatan Sepatan Timur, Kabupaten Tangerang, Banten.¹²

Komnas HAM mengecam tindakan perusahaan pembuatan kuali yang menyiksa dan memperbudak para pekerjanya tersebut. Bahkan Komnas HAM melalui ketuanya, Siti Nur Laela, menyampaikan bahwa praktek perbudakan tersebut terjadi karena lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi maupun Dinas Tenaga Kerja setempat. Dalam kaitannya dengan Penyandang Cacat, sudah dapat ditebak bahwa perlindungannya akan semakin tidak jelas ketimbang dengan pengawasan terhadap pekerja normal.

Dalam prakteknya saja, diakui oleh Guffron Sakaril seorang penyandang cacat yang pada tahun 2000 diangkat menjadi Kepala Bagian Hubungan Masyarakat PT. Indosiar Visual Mandiri, bahwa dirinya selepas lulus kuliah pada 1993 mencoba berkali-kali dalam penyelenggaraan seleksi CPNS namun gagal karena dirinya tidak memenuhi persyaratan “sehat jasmani dan rohani” yang menjadi ketentuan di dalam seleksi tersebut. Heppy Sebayang, Koordinator Advokasi dan Bantuan Hukum Persatuan Penyandang Cacat Indonesia, menyoroti sisi implementasi peraturan yang masih minim. Menurutnya, regulasi yang sudah bagus tidak diimbangi dengan penerapannya. Heppy juga mengeluhkan minimnya pengawasan oleh instansi pemerintahan terkait. Dalam konteks ketenagakerjaan, sudah sepatutnya pegawai pengawas dinas tenaga kerja mengawasi bagaimana kepatutan perusahaan dalam memberi kesempatan kerja kepada penyandang cacat. Faktanya, pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Kemenakertrans amat minim.¹³

¹² Radio Republik Indonesia, *Perbudakan di Pabrik Kuali Alumunium*, diakses dari <http://rri.co.id/mobile/index.php/detail-berita/detail/51910>, diakses pada 7 Januari 2014, jam 22.36 WIB.

¹³ Hukum Online, *Perlakuan Diskriminasi Masih Terjadi pada Penyandang Cacat*, diakses dari <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20798/perlakuan-diskriminasi-masih-terjadi-pada-penyandang-cacat>, diakses pada 7 Januari 2014, jam 22.59 WIB.

C. PENUTUP

Secara umum, belum pernah dijelaskan secara hierarkis mengenai standar internasional hak-hak dasar buruh khususnya buruh penyandang disabilitas di dalam ketentuan konvensi/konvenan/aturan-aturan internasional lainnya. Hak-hak dasar buruh penyandang disabilitas yang kami telah teliti ditemukan secara tersirat dari konvenan/aturan internasional khususnya mengenai hak asasi manusia dan ketenagakerjaan. Namun, telah terbitnya beberapa konvensi internasional mengenai hak – hak penyandang disabilitas menjadi indikator bahwa masyarakat dunia telah memiliki kesadaran bahwa penghormatan hak penyandang disabilitas khususnya dalam bidang ketenagakerjaan perlu dijunjung tinggi.

Ketentuan internasional mengenai hak penyandang disabilitas antara lain terdapat dalam: (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia; (2) Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR); (3) Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (ICCPR); (4) Aturan 7 tentang Hak bekerja bagi penyandang disabilitas dalam Resolusi Perserikatan Bangsa-Bangsa (A/C 3/48/C.3 1 Oct. 1993) pada Sidang Umum, Dewan Ekonomi dan Sosial PBB 1993; (5) Konvensi Internasional tentang Hak Penyandang Disabilitas; dan konvensi internasional yang lain.

Dalam ketentuan peraturan perundang-undangan nasional, telah tersurat dan lebih jelas diatur mengenai hak-hak buruh secara umum, antara lain: (1) Hak atas upah yang layak; (2) Hak atas jaminan sosial; (3) Hak atas tunjangan hari raya; (4) Hak waktu istirahat; (5) Hak menikmati hari libur mingguan; (6) Hak berkumpul dan berserikat; (7) Hak reproduksi; (8) Hak melaksanakan ibadah; (9) Hak mogok kerja; (10) Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja (K3); (11) Hak mendapat perlakuan sama; (12) Hak pesangon bila dilakukan pemutusan hubungan kerja; (13) Hak mendapat pelatihan kerja; (14) Hak perlindungan moral dan kesusilaan. Untuk ketentuan mengenai hak bagi penyandang disabilitas secara umum sama dengan hak dasar buruh pada umumnya, hanya saja ditekankan bahwa penyandang cacat berhak atas pekerjaan yang dalam pelaksanaan bidang kerja tersebut telah sesuai dengan kemampuan dan tingkat kecacatannya.

Keberadaan standar internasional hak-hak dasar buruh bagi penyandang disabilitas dalam ketentuan hukum perburuhan nasional di Indonesia telah terbukti karena secara umum hak yang diatur dalam berbagai konvensi internasional telah ada poin-poinnya di dalam ketentuan peraturan perundang-undangan perburuhan di Indonesia seperti pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keseriusan Pemerintah Indonesia salah satunya terwujud dengan telah diratifikasinya Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Person with Disabilities*) dalam Undang-Undang No. 19 Tahun 2011, di mana di dalamnya terdapat aturan mengenai hak mengenai ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas.

Di Indonesia, belum seluruh penyandang disabilitas dalam usia produktif mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan tingkat kecacatannya. Berdasarkan laporan dari *International Labour Organisation* (ILO), dari dua puluh empat juta penyandang cacat berusia produktif hanya sebelas juta yang telah mendapatkan pekerjaan. Ironisnya, dalam laporan tersebut ketika mereka bekerjapun upah yang didapat sangat rendah. Selain itu, mereka dikelilingi oleh kondisi kerja dan pola pengembangan karier yang buruk.

Walaupun Pemerintah telah memiliki bagian spesifik dalam menangani urusan ini yaitu Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan di bawah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan wewenang yang sebenarnya sangat jitu sebagai langkah pengawasan pemerintah terhadap bidang ketenagakerjaan, namun pengawasan ketenagakerjaan utamanya bagi penyandang cacat sangatlah minim dan jauh dari harapan. Untuk itu, dibutuhkan kesadaran bagi semua pihak untuk menaati dan menghormati hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dalam bidang ketenagakerjaan utamanya yang berkaitan dengan pekerja penyandang cacat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika & Kajian Teori*. (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia).
- Arifin, Saru. *Analisis Perlindungan Hukum terhadap Hak Penyandang Cacat dalam Meraih Pekerjaan (Studi Kasus di Kota Yogyakarta)*. Majalah Jurnal Fenomena. Vol.5. No.2 (2007) (Yogyakarta: Penerbit UII Press).
- O'Reilly, Arthur. 2013. *Hak Atas Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas*. (Jakarta: Penerbit International Labour Organisation).

Website

- Aktual News. *Penyandang Cacat Sulit Akses Informasi Lowongan Kerja*. diakses dari <http://www.aktual.co/sosial/201420penyandang-cacat-sulit-akses-informasi-lowongan-kerja->, diakses pada 29 November 2013.
- Hukum Online. *Perlakuan Diskriminasi Masih Terjadi pada Penyandang Cacat*. diakses dari <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20798/perlakuan-diskriminasi-masih-terjadi-pada-penyandang-cacat>. diakses pada 7 Januari 2014.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. *Susunan Lembaga Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan*. diakses dari <http://www.depnakertrans.go.id/unit.html,9,org>. diakses pada 7 Januari 2014.
- Kompas. *Belum Banyak Perusahaan Akomodasi Penyandang Cacat*. diakses dari: <http://regional.kompas.com/read/2009/01/07/16182234/belum.banyak.perusahaan.akomodasi.penyandang.cacat>. diakses pada 29 November 2013.
- Koran Sindo. *Kondisi Disabilitas di Indonesia Memprihatinkan*. diakses dari <http://www.koran-sindo.com/node/335345>. diakses pada 29 November 2013.
- Radio Republik Indonesia. *Perbudakan di Pabrik Kualo Aluminium*. diakses dari <http://rri.co.id/mobile/index.php/detail-berita/detail/51910>. diakses pada 7 Januari 2014.

Sumber Hukum

- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nr. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4.
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670.
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251.

Firmansyah, Alifia, Awaludin, Benny, Ega, Wahidiah, Sandra Bagus
Standar Internasional Hak-Hak Dasar Buruh Penyandang Disabilitas dan Implementasinya dalam Hukum Perburuhan Nasional di Indonesia

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep.353/M/SJ/1996 tentang Uraian Kegiatan Kantor Wilayah, Kantor Departemen, dan Unit Pelaksana Teknis Departemen Tenaga Kerja.

The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) 1966.

The International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) 1966.

Declaration on the Right to Development 1968.

Perserikatan Bangsa-Bangsa dalam resolusinya bernomor A/C 3/48/C.3 1 Oct. 1993.

Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) 2006.

