

PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS

Ni Kadek Hindhu Wardani, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: hindhuwardani@gmail.com
Made Cinthya Puspita Shara, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: md_cinthyapuspita@unud.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2023.v11.i05.p04>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran serikat pekerja atau serikat buruh dalam pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas, berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode yuridis normatif. Dimana metode yuridis normatif merupakan metode yang mengkaji tulisan berdasarkan doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada hukum positif Indonesia telah memberikan kedudukan terhadap pekerja disabilitas yang mana hak-hak tersebut berlaku sama terhadap seluruh pekerja termasuk kaum penyandang disabilitas. Peran serikat pekerja atau buruh telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku saat ini, namun dalam pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas serikat pekerja atau buruh berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa pengaturan saat ini belum memuat terkait pemenuhan hak para buruh dengan disabilitas, hal tersebut disebabkan pelanggaran hukum yang ada masih banyak perusahaan enggan menerima pekerja penyandang disabilitas.

Kata Kunci: Serikat Pekerja atau buruh, Hak Pekerja, Penyandang Disabilitas.

ABSTRACT

This study aims to determine the role of trade unions or labor unions in fulfilling the rights of workers with disabilities, based on Law Number 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions. The method used in this research is the normative juridical approach. The normative juridical method is a method that examines writing based on doctrines or principles in legal science. The results showed that Indonesian positive law has given a position to workers with disabilities where these rights apply equally to all workers including people with disabilities. The role of trade unions or laborers is in accordance with the current provisions, but in fulfilling the rights of workers with disabilities trade unions or laborers based on this research it is known that the current arrangements do not yet contain the fulfillment of the rights of workers with disabilities, this is due to violations of existing laws that many companies are still reluctant to accept workers with disabilities.

Key Words: Trade Unions, Worker Rights, Disabilities

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur serta merata merupakan cita-cita dari bangsa Indonesia, dimana untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukannya suatu penggerak dalam bidang pembangunan ekonomi. Perusahaan sebagai salah satu penggerak di bidang ekonomi tentunya membutuhkan pekerja untuk menggerakkan industri atau kegiatan perusahaannya. Agar hubungan industrial dapat berjalan dengan

lancar maka perusahaan di seluruh Indonesia diwajibkan untuk menjamin kesejahteraan para tenaga kerjanya dalam hal keselamatan dan kesehatan.¹ Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia memiliki hak terhadap pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal ini mengandung arti bahwa negara memiliki tanggung kewajiban untuk bertanggung jawab terhadap hak konstitusional warganya. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan salah satu hak konstitusional warga negara Indonesia, dimana hak tersebut merupakan salah satu cita-cita bangsa Indonesia yakni untuk mensejahterahkan rakyat Indonesia yang terdapat pula dalam pembukaan UUD NRI 1945 alinea ke-4. Sehingga hak tersebut diberikan kepada seluruh warga negara Indonesia tidak terkecuali terhadap kelompok rentan seperti penyandang disabilitas.

Menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut UUPD), menyatakan bahwa "Penyandang disabilitas ialah setiap orang yang mengalami baik keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama dalam berinteraksi dengan lingkungan seperti mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak secara penuh dan efektif". Menurut Goffman sebagaimana yang dikemukakan oleh Johnson, mengungkapkan bahwa masalah sosial utama yang dihadapi penyandang cacat "disabilitas" adalah bahwa mereka abnormal dalam tingkat yang sedemikian jelasnya sehingga orang lain tidak merasa enak atau tidak mampu berinteraksi dengannya. Lingkungan sekitar telah memberikan stigma kepada penyandang cacat, bahwa mereka dipandang tidak mampu dalam segala hal merupakan penyebab dari berbagai masalah. Dalam keadaan yang serba terbatas dan asumsi negatif dari orang lain, ada sebagian dari mereka yang terus berusaha untuk tidak selalu bergantung pada orang lain.²

Saat ini hak pekerja penyandang disabilitas telah diatur, namun masih ada pekerja penyandang disabilitas yang ditolak untuk dipekerjakan di beberapa perusahaan. Menurut kaum penyandang disabilitas untuk mendapatkan panggilan wawancara kerja cukuplah sulit karena kebanyakan perusahaan sering menolak untuk mempekerjakan penyandang disabilitas tanpa melihat kemampuan yang dimiliki. Penolakan yang dilakukan perusahaan bukanlah tanpa alasan melainkan banyak perusahaan yang tidak tahu harus menempatkan para penyandang disabilitas di bidang yang cocok untuk mereka,³ karena hal tersebut perusahaan perlu melihat dan melakukan interview terlebih dahulu terhadap calon pekerja penyandang disabilitas sehingga dapat ditempatkan sesuai dengan posisi.⁴

Berdasarkan fakta tersebut maka dibutuhkan suatu wadah yakni serikat organisasi pekerja atau buruh pada suatu perusahaan agar pekerja disabilitas memiliki

¹ Yosephine Marcella dan Pradnyana, Sudibya Komang. "Peran Organisasi Serikat Pekerja/Buruh Dalam Pembangunan Perekonomian Indonesia," *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 4, No. 3 (2018): 2-3.

² Istifarroh, dan Cahyo Nugroho, Widhi. "Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara" *Mimbar Keadilan* 12 No. 1 (2019): 22.

³ Cheta Nilawaty P., 2019, "Perusahaan Masih Enggan Menerima Pekerja Disabilitas, Ada Apa?", URL: <https://difabel.tempo.co/read/1179615/perusahaan-masih-enggan-menerima-pekerja-disabilitas-ada-apa> diakses tanggal 8 April 2019

⁴ Wahyu Muntinantono, "Kisah Para Penyandang Disabilitas di Depok: Sudah Ditolak Sebelum Melamar Kerja" (2018), URL: <https://news.okezone.com/read/2018/12/03/338/1986384/kisah-para-penyandang-disabilitas-di-depok-sudah-ditolak-sebelum-melamar-kerja> diakses tanggal 8 April 2019

hak yang sama terhadap pekerjaan dan penghidupan yang layak, dimana mereka dapat memperolehnya berdasarkan dengan kemampuan dan keistimewaan masing-masing. Serikat pekerja adalah suatu organisasi para pekerja yang dibentuk untuk memajukan, melindungi dan memperbaiki kepentingan-kepentingan sosial, ekonomi dan politik dari para anggotanya melalui tindakan kolektif.⁵

Kepentingan mendasar pekerja atau buruh adalah pemenuhan kebutuhan hidup dan peningkatan kesejahteraan. Untuk memudahkan perjuangan peningkatan kesejahteraan dapat dilakukan melalui suatu wadah yaitu serikat buruh.⁶ Bagi pekerja atau buruh hak berserikat dapat memberikan jaminan perlindungan dalam membentuk serikat buruh yang merupakan wadah untuk memperbaiki kondisi kerja. Hal ini berlaku terhadap seluruh pekerja atau buruh tidak terkecuali dengan pekerja penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kecacatannya, bahkan Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menegaskan bahwa penyandang disabilitas yang dipekerjakan oleh pengusaha berhak mendapatkan perlindungan sesuai dengan tingkat kecacatannya. Meskipun telah diatur dalam UU, hak penyandang disabilitas sampai sekarang masih seing mendapatkan perlakuan diskriminasi oleh perusahaan saat merekrut dan bahkan di tempat kerja.⁷ Pemberian hak atas perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai Undang-Undang Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut dengan UUPD) dikarenakan UUPD telah mengatur mengenai kedudukan hak-hak pekerja diabilitas. Kesetaraan hak bagi pekerja penyandang disabilitas dengan melihat kemampuan dari keterbatasan yang dimilikinya maka perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan tersebut, agar dapat disesuaikan dengan kondisi pekerja penyandang disabilitas. Adapun penamaan gangguan disabilitas berdasarkan tipe dan jenisnya sesuai dengan ketergangguan dari penyandang disabilitas dapat diklasifikasikan menjadi 3, yaitu⁸ pertama terdapat tipe A, B, C, D dan E meliputi tuna netra, tuna rungu, tuna wicara, tuna daksa dan tuna laras yang dikelompokkan ke dalam jenis disabilitas fisik. Kedua, terdapat tipe E2 dan F meliputi tuna laras dan tuna grahita yang dikelompokkan ke dalam jenis disabilitas mental. Ketiga, terdapat tipe G meliputi tuna ganda. Sebagai pembeda arah penulisan dengan penelitian terdahulu, dapat dibandingkan dengan artikel yang berjudul "Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas di Indonesia"⁹, bahwa pentingnya pembahasan terkait penyandang disabilitas saat ini merupakan hal penting yang perlu untuk dikaji lebih lanjut, sebagai dasar penguat dari segi konstitusional telah dibahas dalam penulisan jurnal terdahulu, untuk itu dalam penulisan ini akan membahas arah yang berbeda yaitu dari segi perusahaan dan khususnya peran serikat kerja terkait penyandang disabilitas, sehingga penelitian ini merupakan urgensi dalam pembahasan ini. Berdasarkan

⁵ Pratiwi Podungge, Ismi. "Eksistensi Peran Serikat Buruh Dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja (Dalam Penetapan Upah Minimum)," *Rawang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis* 1, No. 2 (2020): 47

⁶ Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang, Setara Press, 2018), 5

⁷ Shaleh, Ismail. "Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 20. No. 01 (2018): 65

⁸ Dana, Ida Bagus Aditya dan Sukranatha, Anak Agung Ketut. "Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Tuna Rungu yang Bekerja sebagai Driver Gojek dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan". *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 8, No. 1 (2019). 4 Retrieved from : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/55855>

⁹ Purnomosidi, Arie. "Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas di Indonesia". *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 1, No 2 (2017): 1

pemaparan tersebut maka dapat diketahui bahwa arah pembahasan dalam penulisan ini cukup berbeda dengan penelitian sebelumnya. Adapun penelitian ini menekankan pada kaitannya dengan fasilitas gedung yang mengutamakan pentingnya ruang dan keselamatan para disabilitas dalam pekerjaannya.

Meskipun telah diatur dalam Undang-Undang namun hak pekerja disabilitas hingga saat ini masih sering mendapatkan perlakuan diskriminasi oleh perusahaan ketika direkrut dan bahkan di tempat kerja.¹⁰ Berangkat dari hal tersebut maka dibutuhkanannya peran organisasi serikat pekerja atau buruh yang khusus untuk menjamin pemenuhan hak-hak pekerja disabilitas agar nantinya pekerja disabilitas mendapat kemudahan serta perlakuan khusus sebagai pekerja dalam suatu perusahaan.¹¹

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kedudukan penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja ditinjau dari hukum positif di Indonesia?
2. Bagaimana peran organisasi serikat pekerja atau buruh terhadap pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dalam penulisan ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk memahami kedudukan penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja yang ditinjau dari hukum positif di Indonesia.
2. Untuk mengetahui peran organisasi serikat pekerja atau buruh terhadap pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas.

2. Metode Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah melalui penelitian yuridis normatif. Dalam arti membahas mengenai doktrin-doktrin atau asas-asas yang terdapat dalam ilmu hukum.¹² Penelitian hukum normatif yakni berupa bahan hukum primer sekunder berupa buku-buku dan karya tulis hukum di internet. Kemudian pendekatan yang digunakan penulis dalam tulisan ini yakni pendekatan perundang-undangan. Penulis mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pengaturan Hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan ditinjau dari hukum positif Indonesia.

3.1.1. Ditinjau dari UUD NRI 1945

Penyandang disabilitas ialah bagian warga negara Indonesia yang memiliki hak pula untuk mendapatkan kehidupan yang layak dan sejajar dengan warga masyarakat lainnya. Untuk memperjuangkan hak penyandang disabilitas diperlukannya peran

¹⁰ Shaleh, Ismail. "Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang". *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 20, No. 01 (2018) Retrieved from : <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/kanun/article/view/9829/8332>

¹¹ Hamidi, Jazim. "Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas Dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan". *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 23, No. 04. (2016).

¹² Zainudin, Ali. *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta, Sinar Grafika, 2011), 24.

pemerintah yang berkewajiban untuk memberikan perlakuan yang sama dengan menghilangkan segala bentuk-bentuk diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan, agar mendapatkan penghidupan yang layak. Bekerja merupakan salah satu cara untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Setiap orang pada dasarnya hak-hak dan kesamaan atas pekerjaan tanpa perlu mendapatkan tindakan diskriminasi dikarenakan perbedaan fisik yang nampak. Hal tersebut bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan kemakmuran rakyat Indonesia.¹³

Kedudukan pekerja disabilitas dalam memperoleh kesempatan bekerja ialah sama dengan pekerja normal atau non disabilitas. Sebagaimana dimatkan dalam UUD NRI 1945 yakni dalam Pasal 27 ayat (1) menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum dan pemerintah menjunjung tinggi hukum itu tanpa terkecuali. Kemudian dalam Ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selanjutnya dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja, mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja.

3.1.2. Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Jika dilihat dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang (selanjutnya disebut UU HAM) pada Pasal 41 ayat (2) menentukan bahwa "Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus". Dimana, yang dimaksud dengan "kemudahan dan perlakuan khusus" adalah pemberian pelayanan, jasa, atay penyediaan fasilitas dan sarana demi kelancaran, keamanan, kesehatan, dan keselamatan.

3.1.3. Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Meninjau dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan dasar dihapusnya diskriminasi dalam kesempatan bekerja terhadap setiap pekerja termasuk pekerja disabilitas. Kemudian Pasal 5 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi sekalipun untuk memperoleh pekerjaan. Dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak dengan membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai kehendak dan kemampuan tenaga kerja masing-masing tak terkecuali terhadap pekerja disabilitas. Pada ketentuan ini disabilitas diatur secara implisit, sedangkan pada kenyataannya tidak semua kategori disabilitas dapat menjadi tenaga kerja dirasa perlu agar peraturan ini maupun penjelasannya untuk mengatur istilah disabilitas lebih lanjut.

Pasal 6 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hak dan kewajiban pekerja atau buruh harus diberikan oleh pengusaha tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama warna kulit, dan aliran politik, tidak terkecuali terhadap penyandang disabilitas. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan da/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan keampuannya

¹³ Machdan, D.M. "Hubungan Antara Penerimaan Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Tunadaksa di UPT Rehabilitasi Sosia Cacat Tubuh Pasuruan". *Jurnal Psikologis Klinis dan Kesehatan Mental* 1, No. 2 (2012). Retrieved from : http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110610179_5x.pdf

melalui pelatihan kerja merupakan isi dari Pasal 11 dimana dalam isi Pasal tersebut terdapat kalimat “Setiap tenaga kerja” ini artinya ketentuan berlaku terhadap semua tenaga kerja tidak terkecuali terhadap pekerja penyandang disabilitas. Pasal 86 ayat (1) menyebutkan setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pasal 99 ayat (1) “Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Dan kebebasan untuk dapat ikut serta membentuk dan menjadi serikat pekerja/buruh terdapat pada Pasal 104 ayat (1) bahwa Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.¹⁴

3.1.4. Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Pada dasarnya menurut Pasal 5, penyandang disabilitas mempunyai hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi yang meliputi hak: (a) memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi; (b) memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama; (c) memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan; (d) tidak diberhentikan karena alasan disabilitas; (e) mendapatkan program kembali bekerja; (f) penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat; (g) penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat; dan (h) memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Berdasarkan Pasal 53 ayat (1) menyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Serta ayat (2) menyatakan bahwa Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pekerja atau buruh. Pasal 53 UUPD telah mengamanatkan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas terkait jaminan akses pekerjaan. Sehingga dalam Pasal ini telah disebutkan secara jelas setiap perusahaan wajib mengakomodasi penyandang disabilitas minimal 1% dari total tenaga kerja di sector swasta dan 2% pada sektor pemerintahan.

3.1.5. Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi UNCPRD.

Pengakuan terhadap hak penyandang disabilitas tertuang pada Pasal 27 Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CPRD) dimana hak yang disebutkan antara lain hak untuk bekerja atas dasar kesamaan dengan orang lain yang mana didalamnya termasuk hak untuk membiayai hidup dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima di bursa kerja serta lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses oleh penyandang disabilitas. Bidang kerja dan Pekerjaan dalam pasal ini ditetapkan juga bahwa Negara-negara peserta CPRD harus melaksanakan hal-hal negara-negara peserta mengakui hak para penyandang disabilitas untuk bekerja, atas dasar yang sama dengan orang lain; ini termasuk hak untuk kesempatan mendapatkan nafkah dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas dalam pasar tenaga

¹⁴ Sanwani, AH. “Peranan Serikat Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi Kasus Pembelaan Hak-Hak Buruh Oleh KSPSI di Kabupaten Tangerang”. *Jurnal Mozaik* 10, No. 2 (2018). Retrieved from : <https://media.neliti.com/media/publications/299369-peranan-serikat-pekerja-berdasarkan-unda-6dfb1536.pdf>

kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses bagi para difabel. Negara-negara peserta akan menjaga dan meningkatkan reslisasi hak untuk bekerja, termasuk bagi mereka yang memperoleh cacat selama bekerja dengan mengambil langkah-langkah yang tepat, termasuk melalui undang-undang untuk antara lain:

1. Melarang diskriminasi atas dasar kecacatan yang berkaitan dengan semua hal mengenai segala bentuk pekerjaan, termasuk rekrutmen, mempekerjakan dan kesempatan kerja, kelangsungan pekerjaan, perkembangan karir serta kondisi kerja yang sehat dan aman;
2. Melindungi hak-hak para difabel, atas dasar yang sama dengan orang lain, yang adil dan kondisi kerja yang menguntungkan, termasuk kesempatan yang sama dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, kondisi kerja yang aman dan sehat, termasuk perlindungan dari pelecehan dang anti rugi keluhan;
3. Memastikan bahwa para difabel mampu melaksanakan serikat buruh dan hak-hak yang sama dengan orang lain;
4. Meningkatkan kesempatan kerja dan peningkatan karir bagi para difabel di pasar tenaga kerja, serta bantuan dalam mencari, memperoleh, memelihara dan kembali ke lapangan kerja.

3.1.6. Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 43 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.

Berikut Pasal-Pasal yang mengatur mengeai tenaga kerja penyandang cacat, yaitu:

1. Pasal 26 menyatakan pengusaha wajib memberikan kesempatan yang sama dengan tenaga kerja penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
2. Pasal 27 menyatakan pengusaha wajib memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja penyandang cacat.
3. Pasal 28, pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja perusahaannya.

Semua pemaparan sumber hukum diatas mengamanatkan agar penyandang disabilitas memperoleh kesempatan kerja yang layak bagi penghidupannya. Namun pengaturan diatas hanya menjelaskan hak-hak untuk mendapatkan pekerjaan secara umum, tetapi tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai bagaimana hak tersebut dapat diperoleh bagi penyandang disabilitas.

Terlepas dari pearaturan perundang-undangan yang telah disebutkan, adanya stigma negatif pengusaha akan kemampuan penyandang disabilitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya keterserapan kerja bagi penyandang disabilitas terutama pada sektor pekerjaan formal. Selain itu dapat dijumpai faktor lain terkait persyaratan kerja yang memberatkan penyandang disabilitas. Sebagai contoh, seperti harus melampirkan surat keterangan sehat jasmani dan rohani yang menyebabkan dimana para penyandang disabilitas merasa masih dianggap sebagai orang sakit dan tidak sehat.¹⁵

¹⁵ Riski Wicaksono, 2018, "Diskriminas Hak Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas", URL: <https://www.theindonesianinstitute.com/diskriminasi-hak-kesempatan-kerja-penyandang-disabilitas/> diakses tanggal 8 April 2019.

3.2 Peran Serikat Organisasi Pekerja atau buruh dalam Pemenuhan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dalam Pasal 1 angka 1 memberikan pengertian bahwa yang dimaksud dengan organisasi serikat pekerja atau buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Adapun yang dimaksud pekerja/buruh dari pengertian pasal tersebut yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan maupun bentuk lain, maka berdasarkan hal tersebut penyandang disabilitas yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah atau imbalan merupakan termasuk dalam pekerja yang pemenuhan hak nya dapat disama ratakan dengan pekerja lainnya dan mendapat perlindungan yang sama oleh serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan pasal 3 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 tujuan dari organisasi serikat pekerja atau buruh ialah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya. Dalam hal ini suatu organisasi serikat pekerja atau buruh sudah seharusnya mengandung sifat-sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, bertanggung jawab.¹⁶ Berdasarkan pemahaman salah satu ahli, yaitu Asri Wijayanti tujuan dari serikat buruh adalah mendapatkan persamaan di hadapan hukum dengan pengusaha.¹⁷ Adapun fungsi dari organisasi serikat pekerja atau buruh yakni;

1. Berperan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan penyelesaian perselisihan perburuhan.
2. Berperan menjadi perwakilan dalam lembaga kerja sama
3. Berperan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
4. Berperan dalam penyalur aspirasi.
5. Berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan buruh.
6. Berperan menjadi perwakilan dalam memperjuangkan kepemilikan saham.¹⁸

Kemudian dengan adanya serikat pekerja atau buruh disuatu perusahaan akan memudahkan pengusaha melakukan perundingan hanya dengan wakil-wakil pekerja atau buruh, tanpa harus berunding dengan semua buruh secara langsung.¹⁹ Tidak hanya memudahkan dalam melakukan perundingan bagi pengusaha namun adanya serikat pekerja atau buruh dalam suatu perusahaan memberikan keuntungan tersendiri karena serikat pekerja dapat membantu penyusunan lembaga musyawarah guna mencapai kesepakatan kerja, memberikan perlindungan serta kesejahteraan yang adil dan wajar bagi buruhnya.

Berdasarkan pemaparan diatas jika dilihat saat ini serikat pekerja belum melaksanakan fungsinya dan mencapai tujuannya terutama terhadap pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas, hal tersebut disebabkan berdasarkan ketentuan yang berlaku saat ini terkait pemenuhan hak penyandang disabilitas dirasa belum menggambarkan perlindungan secara keseluruhan. Di Indonesia sendiri terdapat

¹⁶ Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja: Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja* (Jakarta, Rajawali Pers, 2015) 20.

¹⁷ Wijayanti, Asri. *Op.Cit*, h. 15

¹⁸ Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta, Sinar Grafika, 2016) 99

¹⁹ *Ibid*.

sekitar sebelas juta kaum disabilitas, di mana empat persen dari total keseluruhan adalah pengangguran.²⁰ Adapun pemikiran atas keadaan tersebut didasarkan atas pemahaman tidak semua kategori kaum difabel dapat melakukan pekerjaan, untuk itu dirasa perlu bagi Organisasi Serikat Pekerja/serikat Buruh agar mengusahakan penekanan terhadap Pasal 5 untuk mencamtumkan istilah difabel dan penjelasan terhadap kategori difabel yang dapat di akui sebagai tenaga kerja. Contoh lain dalam perekrutan CPNS pengimplementasian Pasal 53 UUPD masih kurang. Jika ditelaah lebih lanjut pada pasal tersebut seharusnya alokasi formasi yang diberikan untuk penyandang disabilitas sebanyak 349 kursi, namun dari 17.428 formasi untuk mengisi jabatan di 60 kementerian/lembaga hanya 166 kursi. Berarti formasi tersebut masih jauh dari 1% (satu persen).²¹

Melihat permasalahan tersebut seharusnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau buruh mengatur fungsi khusus dimana serikat pekerja atau buruh dapat menjadi fasilitator bagi kaum penyandang disabilitas untuk memperoleh hak nya sebagai tenaga kerja dan penghidupan yang layak.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa pada hukum positif Indonesia telah memberikan kedudukan terhadap pekerja disabilitas yang mana hak-hak tersebut berlaku sama terhadap seluruh pekerja termasuk kaum penyandang disabilitas sebagaimana telah diatur pada perundang-undangan berlaku. Peran serikat organisasi pekerja atau buruh dalam pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas dirasa masih kurang karena melihat fakta yang ada masih banyak perusahaan yang enggan menerima pekerja penyandang disabilitas ataupun mendiskriminasi mereka pada saat bekerja. Dimana tidak semua kategori kaum disabilitas dapat melakukan pekerjaan, untuk itu dirasa perlu bagi Organisasi Serikat Pekerja/serikat Buruh agar mengusahakan penekanan terhadap Pasal 5 untuk mencamtumkan istilah disabilitas dan penjelasan terhadap kategori disabilitas yang dapat di akui sebagai tenaga kerja. Sehingga, hal itu akan membantu kaum disabilitas yang berkedudukan sebagai tenaga kerja untuk mendapatkan hak-haknya.

Daftar Pustaka

Buku

- Asri Wijayanti, "*Hukum Ketenagakerjaan*", (Setara Press, Malang, 2018)
Asri Wijayanti, "*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*", (Sinar Grafika, Jakarta, 2016)
Zaeni Asyhadie, "*Hukum Kerja: Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*", (Rajawali Pers, Jakarta, 2015)
Zainudin Ali, "*Metode Penelitian Hukum*", (Cet. Ke-8, Sinar Grafika, Jakarta, 2016)

Jurnal

- Dana, Ida Bagus Aditya dan Sukranatha, Anak Agung Ketut. "Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Tuna Rungu yang Bekerja sebagai Driver Gojek

²⁰ Anonim, 2017, Memanusiakan Kaum Difabel, URL: <https://student.cnnindonesia.com/inspirasi/20171206080208-454-260408/memanusiakan-kaum-difabel> diakses tanggal 10 April 2019.

²¹ Wendra Afriana, 2018, Menagih Janji Kuota 2% Penyandang Disabilitas di Lingkungan Pemerintahan, URL: <https://www.kompasiana.com/wendra/5a5c3c9e16835f53f2390cf2/menagih-janji-kuota-2-penyandang-disabilitas> diakses tanggal 10 April 2019.

- dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 8, No. 1 (2019): 4
- Istifarroh, dan Cahyo Nugroho, Widhi. "Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara," *Mimbar Keadilan* 12, No. 1 (2019): 22
- Jazim Hamidi, 2016, "Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan", Vol 23, 4 Oktober 2016. ISSN 0854-8498
- Machdan, D.M. "Hubungan Antara Penerimaan Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Tunadaksa di UPT Rehabilitasi Sosia Cacat Tubuh Pasuruan". *Jurnal Psikologis Klinis dan Kesehatan Mental* 1, No. 2 (2012)
- Marcella, Yosephine dan Pradnyana, Sudibya Komang. "Peran Organisasi Serikat Pekerja/Buruh Dalam Pembangunan Perekonomian Indonesia" *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 4, No. 3 (2018): 2-3
- Pratiwi Podunge, Ismi. "Eksistensi Peran Serikat Buruh Dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja (Dalam Penetapan Upah Minimum)" *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis* 1, No. 2 (2020): 47
- Purnomosidi, Arie. "Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas di Indonesia". *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 1, No 2 (2017): 1
- Shaleh, Ismail, 2018, "Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang". *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 20 No. 01, April 2018
- Sanwani, AH. "Peranan Serikat Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi Kasus Pembelaan Hak-Hak Buruh Oleh KSPSI di Kabupaten Tanggerang". *Jurnal Mozaik* 10, No. 2 (2018)
- Shaleh, Ismail. "Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 20. No. 01 (2018): 65

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 165)
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Organisasi Serikat Pekerja atau Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 No. 13, Tambahan Lembaran Negara No. 3898)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279)
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi UNCPRD (Lembaran Negara Tahun 2011 No. 107, Tambahan Lembaran Negara No. 5251)
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Tahun 2016 No. 69, Tambahan Lembaran Negara No. 5871)
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatkan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Tahun 1998 No. 70, Tambahan Lembaran Negara No. 3754)

Website

- Anonim, 2017, "Memanusiakan Kaum Difabel", URL: <https://student.cnnindonesia.com/inspirasi/20171206080208-454-260408/memanusiakan-kaum-difabel> diakses tanggal 10 April 2019.

- Cheta Nilawaty P., 2019, "*Perusahaan Masih Enggan Menerima Pekerja Disabilitas, Ada Apa?*", URL: <https://difabel.tempo.co/read/1179615/perusahaan-masih-enggan-menerima-pekerja-disabilitas-ada-apa> diakses tanggal 8 April 2019.
- Riski Wicaksono, 2018, "*Diskriminas Hak Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas*", URL: <https://www.theindonesianinstitute.com/diskriminasi-hak-kesempatan-kerja-penyandang-disabilitas/> diakses tanggal 8 April 2019.
- Wahyu Muntinantono, 2018, "*Kisah Para Penyandang Disabilitas di Depok: Sudah Ditolak Sebelum Melamar Kerja*", URL: <https://news.okezone.com/read/2018/12/03/338/1986384/kisah-para-penyandang-disabilitas-di-depok-sudah-ditolak-sebelum-melamar-kerja> diakses tanggal 8 April 2019.
- Wendra Afriana, 2018, "*Menagih Janji Kuota 2% Penyandang Disabilitas di Lingkungan Pemerintahan*", URL: <https://www.kompasiana.com/wendra/5a5c3c9e16835f53f2390cf2/menagih-janji-kuota-2-penyandang-disabilitas> diakses tanggal 10 April 2019.