



Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Berdasarkan *International Covenant On Economic Social And Cultural Rights* 1966 Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Budi Ardianto¹, Mochammad Farisi²

¹²Prodi Ilmu Hukum, Universitas Jambi, Indonesia

¹budiardianto77@yahoo.com

Keywords:

*Legal Protection,
Persons with
Disabilities,
Employment*

Abstract

Legal protection in getting a job is the right of everyone, including persons with disabilities. This study aims to find out how legal protection for persons with disabilities in getting a job and to find out how international law and national law protect persons with disabilities in getting a job. The problem in this study is that people with disabilities are considered unfit for decent work with non-disabilities. This violates the contents of the ICESCR 1966 in Article 6 and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Article 67. Both articles clearly state the right of everyone to freely choose and be elected in terms of employment. However, legal protection obtained by persons with disabilities in getting a job has not been fully realized. The type of research used in the research used in this research is normative juridical research or literature law research. Through normative research, this research focuses on answering the following problems: 1) How is the arrangement of persons with disabilities according to international and national law. 2) Whether existing laws provide protection for persons with disabilities in obtaining the right to work.

Kata Kunci:

*Perlindungan
Hukum,
Penyandang
Disabilitas,
Pekerjaan.*

Abstrak

Perlindungan hukum dalam mendapatkan pekerjaan merupakan hak dari setiap orang tidak terkecuali penyandang disabilitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan serta untuk mengetahui bagaimana hukum internasional dan hukum nasional melindungi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Penyandang disabilitas dianggap tidak layak mendapatkan pekerjaan yang layak dengan non-disabilitas. Hal ini telah melanggar isi dari ICESCR 1966 pada Pasal 6 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 67. Pada

kedua pasal ini sudah menyebutkan dengan jelas tentang hak setiap orang untuk bebas memilih dan dipilih dalam hal pekerjaan. Namun, perlindungan hukum yang didapat oleh penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan belum sepenuhnya terealisasi. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normative atau penelitian hukum kepustakaan. Melalui penelitian normative penelitian ini focus menjawab permasalahan: 1) Bagaimana pengaturan penyandang disabilitas menurut hukum internasional dan nasional. 2) Apakah hukum yang ada saat ini telah memberikan perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh hak atas pekerjaan.

Pendahuluan

Dalam perkembangan sejarah ketenagakerjaan, pada awalnya perlindungan terhadap tenaga kerja hanya berlaku terhadap tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan maupun instansi pemerintah. Selama bertahun-tahun dengan begitu banyaknya rancangan-rancangan mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja baik itu dari instrumen internasional maupun nasional hanya membahas mengenai perlindungan tenaga kerja dalam konteks pekerjaan yang telah didapatkan. Sebagian dari tenaga kerja tersebut tidak mendapatkan haknya sebagaimana yang seharusnya mereka dapatkan. Terlebih lagi bagi penyandang cacat yang selama bertahun-tahun setelah lahirnya peraturan atau instrumen mengenai perlindungan tenaga kerja yang belum sama sekali mendapatkan perlindungan hukum yang pasti demi mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal ini seakan-akan mengesampingkan para penyandang disabilitas dalam berkarya dan melanjutkan hidup, didukung dengan pola pikir dari masyarakat luas yang memandang sebelah mata penyandang cacat, bahwa penyandang cacat tidak layak dipekerjakan yang disebabkan keterbatasan fisik yang mereka alami.

Gambaran umum mengenai penyandang cacat sebagai orang yang masuk dalam objek kesehatan, kesejahteraan dan amal sering berakibat pada pemisahan dan pengucilan dari kegiatan umum lainnya, termasuk ketenagakerjaan. Hal ini sudah menjadi pembahasan yang serius pada tahun 1900-1930 (Arthur: 2013). Ketertarikan masyarakat internasional dalam hal melindungi penyandang cacat dalam mempertahankan maupun mendapatkan pekerjaan, timbul pada awal perang dunia kedua yang di mana peningkatan jumlah penyandang cacat setelah masa perang bertambah. Adanya kesadaran bahwa penyandang disabilitas tidak hanya memiliki motivasi untuk bekerja, tapi juga kapasitas untuk melakukan pekerjaan yang layak, berujung pada dikembangkan kebijakan dan

program terhadap pendang disabilitas untuk mengamankan, mempertahankan dan memajukan karir pada pekerjaan yang sesuai.

Langkah awal masyarakat internasional memberikan perlindungan bagi penyandang cacat dalam mendapatkan haknya untuk bekerja ialah *International Labour Organization* (ILO), lembaga khusus yang ada di dalam system Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) ini lah yang pertama sekali membahas mengenai perlindungan terhadap penyandang disabilitas pada tahun 1925 dalam Rekomendasi tentang Kompensasi Pekerja (Skala Minimum No.22) yang di dalamnya membicarakan mengenai kompensasi atau pembayaran ketika tenaga kerja mendapatkan kecelakaan. Pada 1948 Sidang Umum PBB mengadopsi Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, tidak diberikan perhatian khusus kepada penyandang cacat dan penyandang cacat tidak dimasukkan kedalam kelompok tersendiri yang rentan terhadap pelanggaran hak asasi manusia. Padahal di dalam deklarasi ini, ada menyinggung masalah perlindungan ketenagakerjaan pada Pasal 22- 26.

Lalu pada desember 1966, dalam Sidang Umum PBB mengadopsi dua Kovenan Internasional yang membahas mengenai *International Covenant on Economic Social and Cultural Rights* (ICESCR) dan *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR) yang dimana pada salah satu kovenan ini membahas perlindungan terhadap seseorang dalam mendapatkan pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Namun, pada awal kajian tentang perlindungan penyandang cacat ini belum secara spesifik membahas mengenai bagaimana perlindungan yang didapatkan penyandang cacat dalam mendapatkan pekerjaan yang layak.

Pada akhir tahun 1975 PBB kembali memproklamasikan tentang Hak-Hak Penyandang cacat (Resolusi 3447), deklarasi ini mengaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak sipil dan politik, hak atas pendidikan, hak untuk mengamankan dan mempertahankan pekerjaannya. Pada tahun 2006 PBB menghimbau adanya sebuah konvensi internasional tentang hak-hak penyandang disabilitas yang menyatakan kembali, menegaskan kembali dan memperbaharui hak-hak yang telah ada dalam instrumen internasional lainnya, dicetuskanlah kembali perlindungan terhadap hak penyandang disabilitas dalam suatu konvensi yaitu *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD). Konvensi ini tidak memunculkan hak-hak baru untuk penyandang cacat namun, pada konvensi ini istilah penyandang cacat berubah menjadi penyandang disabilitas.

Salah satu prinsip yang harus dijalankan dalam suatu negara adalah perlindungan terhadap warga negaranya. Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai hak dasar yang melekat pada diri manusia yang bersifat universal dan kodrati yang harus dilindungi, dihormati dan dipertahankan terlebih lagi terhadap kelompok rentan (Zulkarnain: 2012). Kelompok rentan atau yang lebih sering disebut sebagai penyandang disabilitas, menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 yang dimaksud penyandang disabilitas adalah :

“Setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam rangka waktu yang lama dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi”

Beberapa jenis dari penyandang disabilitas diantaranya: penyandang disabilitas fisik, penyandang disabilitas intelektual, penyandang disabilitas mental dan/atau penyandang disabilitas intelektual yang disebutkan pada Pasal 4 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Penyandang Disabilitas. Berdasarkan data dari Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia pada 2010 tercatat jumlah penyandang disabilitas mencapai 9.046.000 jiwa atau 4,74%.

Menurut *International Labour Organization* (ILO) : “Sekitar 15% dari jumlah penduduk dunia adalah penyandang disabilitas dan hamper sebanyak 785 juta perempuan dan laki-laki dengan disabilitas berada pada usia kerja, namun mayoritas dari mereka tidak bekerja (ILO: 2015).” Sehubungan dengan hal tersebut, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia dalam Komentar Umum mengenai Hak Sipil dan Politik Hak Ekonomi Sosial dan Budaya menyebutkan bahwa:

“Di sebagian besar negara, tingkat pengangguran para penyandang disabilitas dua hingga tiga kali lebih besar dibandingkan pengangguran dari orang-orang normal/biasa. Jika para penyandang disabilitas ini dipekerjakan, mereka lebih sering beradadalam pekerjaan yang berpendapatan rendah dengan jaminan sosial dan hukum yang kecil dan sering kali dipisahkan pada bursa tenaga kerja yang ada (Komnas RI: 2009).

Keberadaan penyandang disabilitas masih tersisihkan dari masyarakat umum, hal ini merupakan kendala bagi kaum penyandang disabilitas terutama dalam memperoleh hak bekerjanya. Hal ini disebabkan oleh masyarakat yang masih beranggapan bahwa penyandang disabilitas memiliki keterbatasan yang mengganggu aktifitasnya terutama dalam bekerja. Sebab pekerja disabilitas tidak jarang mendapat penolakan oleh

perusahaan pemberi pekerjaan, dimana penyandang disabilitas belum sepenuhnya mendapatkan pekerjaan, seperti yang dilansir pada Koran online berikut ini (Republika: 2017) :

REPUBLIKA.CO.ID, JAKARTA -- Pada 2016, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Undang-Undang Penyandang Disabilitas No. 8 Tahun 2006. Salah satu hak penyandang disabilitas adalah hak untuk mendapatkan kesempatan bekerja dan tidak mendapatkan diskriminasi di dunia kerja. Selain itu perusahaan swasta wajib mengakomodir satu persen penyandang disabilitas dari keseluruhan pekerja yang dimilikinya dan kewajiban dua persen untuk sektor pemerintah dan BUMN Walaupun demikian, data statistik menunjukkan bahwa masih besarnya agenda yang harus dilakukan untuk melibatkan penyandang disabilitas masuk ke sektor formal di Indonesia.

Berdasarkan data hasil riset dari Universitas Indonesia mengenai penyandang disabilitas, dari 12,15 persen penyandang disabilitas di Indonesia, hanya 51,12 persen yang turut berpartisipasi dalam pasar kerja Indonesia, lebih rendah dari non-penyandang disabilitas yang berada pada angka 70,40 persen. "Bahkan penyandang disabilitas kategori berat hanya 20,27 persen yang berpartisipasi di pasar kerja Indonesia," ungkap Kepala Tim Riset LPEM FEB Universitas Indonesia, Alin Halimatussadiyah dalam peluncuran Jejaring Bisnis dan Disabilitas Indonesia (JBDI) di Jakarta, Jumat (16/12).

Rendahnya presentase penyandang disabilitas yang tidak masuk ke pasar kerja dikarenakan banyak di antara mereka tidak cukup bersemangat untuk masuk ke pasar kerja. Ditandai dengan tingginya tingkat inaktifitas, yakni kondisi dimana seseorang yang tidak masuk ke pasar kerja tidak mempunyai aktifitas sebagai menjadi ibu rumah tangga maupun sekolah. "Tingkat inaktifitas penyandang disabilitas sebanyak 20,49 persen lebih tinggi dibandingkan non-penyandang disabilitas sebanyak 1,73 persen dan jauh lebih tinggi lagi untuk penyandang disabilitas berat 57,47 persen," jelasnya.

Hasil estimasi menunjukkan bahwa status disabilitas menurunkan probabilitas untuk masuk menjadi angkatan kerja dan mendapatkan pekerjaan. Penyandang disabilitas dengan kesulitan pendengaran atau wicara dan cedera tangan cenderung lebih mungkin mendapatkan pekerjaan dibanding dengan yang

mendapatkan masalah mobilitas dan disabilitas ganda atau memiliki lebih dari satu tipe disabilitas”

Contoh kasus di atas didukung oleh BPS yang pada Februari 2015 mencatat 5,81% kenaikan pengangguran dari jumlah pengangguran 0,11% dari bulan Februari 2014 (BPS: 2017).

Perlindungan terhadap pekerja disabilitas di Indonesia seharusnya membutuhkan perhatian lebih dari pemerintah melihat jumlah pengangguran yang semakin meningkat setiap tahunnya. Hal ini tentunya menjadi permasalahan dari setiap orang dalam memenuhi salah satu hak asasi mereka yaitu hak mendapatkan pekerjaan. Perlakuan tersebut sudah melanggar isi dari pada Undang-Undang Dasar 1945 (UUD) Pasal 27 ayat (2) mengatur bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” Pasal 28D ayat 2 Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 yang menyebutkan:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Hak bekerja bagi setiap warga negara di dalam peraturan Perundang-undangan terutama dalam UUD 1945 tersebut tidak membatasi seseorang yang mempunyai keterbatasan fisik dan/atau intelektual untuk mendapatkan hak bekerja (Maria: 2016)”

Selanjutnya, selain UUD yang mengatur mengenai hak pekerjaan, Indonesia telah membentuk beberapa peraturan yang mengatur mengenai hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan Kovenan Internasional Ekonomi Sosial dan Budaya, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Pengesahan Konvensi Hak-Hak Penyandang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Beberapa peraturan di atas merupakan bentuk perlindungan yang diberikan Pemerintah Indonesia untuk setiap orang mendapatkan pekerjaan. Dari contoh kasus diatas, tampak jelas bahwa masih banyak penyandang disabilitas belum mendapatkan haknya dalam memperoleh pekerjaan.

Metode

Penelitian mengenai Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan Berdasarkan *Internastional Covenant On Economic Social And*

Cultural Rights 1966 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan penelitian yuridis normatif (legal research). Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji bahwa “Penelitian hukum normatif mencakup: (1) penelitian terhadap asas-asas atau prinsip-prinsip hukum; (2) penelitian terhadap sistematika hukum; (3) penelitian taraf sinkronisasi vertikal dan horisontal; (4) perbandingan hukum; dan (5) sejarah hokum (Soerjono: 1985).” Bertalian dengan penelitian normatif, penelitian ini meliputi asaa-asas dan prinsip hukum internasional tentang hak-hak penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan serta penelitian taraf sinkronisasi vertikal dan horisontal antara hukum internasional dan hukum nasional dengan adanya *Covenant On Economic Social And Cultural Rights* 1966 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Sinkronisasi dan harmonisasinya perlu diselaraskan dengan Konstitusi dan peraturan perundang-undangan dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada penyandang disabilitas.

Jenis dan sumber bahan hukum pada penelitiann ini meliputi data sekunder. Data sekunder data adalah yang telah mengalami pengolahan dan berbentuk bahan hukum. Bahan-bahan hokum yang diteliti meliputi bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang berkaitan dengan pengaturan disabilitas khususnya mengenai hak-hak bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh hak atas pekerjaan melalui Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang terdapat di dalam *Covenant On Economic Social And Cultural Rights* 1966. Sedangkan untuk Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui dua cara yaitu: studi kepustakaan dan studi dokumen. Selanjutnya, dalam penelitian ini digunakan juga pengumpulan data sekunder melalui wawancara pihak terkait yaitu departemen tenaga kerja Provinsi Jambi mengenai hak-hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas sebagaimana yang diatur dalam *Covenant On Economic Social And Cultural Rights* 1966 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hasil Dan Pembahasan

Istilah atau penyebutan untuk penyandang disabilitas atau orang-orang yang memiliki perbedaan kemampuan seringkali disebut dengan istilah “difiable” (*differently abled people*) atau sekarang disebut dengan penyandang disabilitas (Rahayu: 2015). Terminologi lain yang digunakan untuk menyebut “difiable” ini antara lain adalah “penyandang cacat”, “orang berkelainan”, atau “orang tidak normal”. Istilah penyandang

disabilitas di Indonesia muncul setelah dilakukan serangkaian seminar dan pertemuan-pertemuan para Stakeholder penyandang disabilitas di Indonesia. Berbagai penanggung jawab penyandang disabilitas diantaranya Kementerian Sosial, Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak, Komnas HAM, Organisasi Sosial Penyandang Disabilitas, Akademisi. Sedangkan penyebutan penyandang disabilitas dinilai lebih mendeskripsikan secara jelas subyek yang dimaksud yaitu orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau indera (Harkristuti: 2012).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penyandang disabilitas diartikan dengan orang yang menyandang (menderita sesuatu). Dengan kata lain penyandang disabilitas adalah setiap orang yang memiliki keterbatasan secara fisik dan/atau mental yang berlangsung dalam jangka waktu yang panjang dan terus menerus, baik yang didapatkan sejak lahir maupun karena kejadian tertentu yang mengakibatkan terhambatnya melakukan aktifitas atau kegiatan sehari-hari Menurut John C. Maxwell, difabel atau disabilitas adalah seseorang yang memiliki kelainan fisik dan/atau mental yang sifatnya mengganggu atau merupakan suatu hambatan baginya untuk melakukan kegiatan sehari-hari secara layak atau normal.

Pada dasarnya perlindungan terhadap seluruh umat manusia telah dilindungi dengan adanya hak asasi manusia, yang juga diatur secara internasional melalui pengesahan PBB terhadap *The Universal Declaration of Human Rights* 1948. Ada banyak konvensi yang merupakan instrumen HAM yang mengatur dan melindungi hak-hak dari setiap orang seperti CEDAW, *Children Rights*, *Migrant Workers*, dan masih banyak lagi.

Sejarah awal terbentuknya ICESCR berawal dari Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang telah diterima oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 10 Desember 1948. DUHAM memuat pokok-pokok hak asasi dan kebebasan fundamental manusia sebagai standart acuan pencapaian bersama bagi semua rakyat dan bangsa. Dokumen tersebut merupakan kesepakatan bersama yang merujuk sebagai Magna Charta International dalam hak-hak azasi manusia (Syahrial: 2007).

Pada tahun 1966, rancangan naskah kedua tersebut dapat terselesaikan, yakni Rancangan Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, dan Rancangan Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik. Disamping kedua kovenan tersebut telah diselesaikan pula Rancangan Protokol Opsional pada Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik. Pada 16 Desember 1966 dengan Resolusi 2200 A (XXI), Majelis Umum PBB menerima ketiga instrumen sebagai dokumen

internasional di bidang azasi manusia. Ketiga dokumen tersebut (DUHAM, Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik, dan Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) dikenal sebagai the International Bill of Human Rights. Tanpa memperhatikan apakah suatu negara telah secara formal mengadopsi secara khusus dokumendokumen tersebut, hak-hak yang termaktub di dalam dokumen-dokumen tersebut telah mencapai status sebagai hukum kebiasaan internasional (*customary international law*). Ketiga dokumen tersebut telah diakui sebagai standart acuan bersama untuk setiap negara di Pada tahun 1966, rancangan naskah kedua tersebut dapat terselesaikan, yakni Rancangan Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, dan Rancangan Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik. Disamping kedua kovenan tersebut telah diselesaikan pula Rancangan Protokol Opsional pada Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik. Pada 16 Desember 1966 dengan Resolusi 2200 A (XXI), Majelis Umum PBB menerima ketiga instrumen sebagai dokumen internasional di bidang azasi manusia. Ketiga dokumen tersebut (DUHAM, Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik, dan Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) dikenal sebagai the International Bill of Human Rights. Tanpa memperhatikan apakah suatu Negara telah secara formal mengadopsi secara khusus dokumen-dokumen tersebut, hak-hak yang termaktub di dalam dokumen-dokumen tersebut telah mencapai status sebagai hukum kebiasaan internasional (*customary international law*). Ketiga dokumen tersebut telah diakui sebagai standart acuan bersama untuk setiap Negara.

Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) merupakan undang-undang perburuhan yang kedua dari tiga undang-undang direncanakan dalam Program Reformasi Hukum Perburuhan di tahun 1998. Undang-Undang Ketenagakerjaan ini membahas tentang Ketenagakerjaan, yaitu para pengusaha dan asosiasi pengusaha, para pekerja, dan serikat pekerja, aparat Pemerintah, organisasi profesi, para pengacara dan konsultan hukum, dunia pendidikan lembaga swadaya masyarakat (NGOs) dan masyarakat pada umumnya.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) ini pada dasarnya merupakan penyempurnaan dari Undang- Undang Nomor 25 Tahun 1997, walaupun semula dipersiapkan sebagai RUU Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan (RUU- PPK) (Payaman: 2003). Sebagian besar materi UUK ini diambil dari UU No. 25/ 1997. Mulai tahap persiapan awal penyusunan Rancangan, sampai

kepada pembahasan di DPR, semua unsur-unsur terkait sudah dilibatkan yaitu wakil-wakil pengusaha dan asosiasi pengusaha, wakil pekerja dan serikat pekerja, lembaga Pemerintah dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) terkait. Pada UUK memuat ketentuan mengenai:

1. Landasan, asas dan tujuan yang sama atau larangan diskriminasi; Kesempatan dan perlakuan yang sama atau larangan diskriminasi pekerjaan; Perencanaan tenaga kerja sebagai dasar penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan tenaga kerja;
2. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan;
3. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal, penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang tepat tanpa diskriminasi sesuai dengan kodrat, harkat dan martabat kemanusiaan;
4. Penggunaan tenaga kerja asing;
5. Ketentuan hubungan kerja dan pembinaan hubungan industrial sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis antara para pelaku proses produksi;
6. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial termasuk peraturan perusahaan, lembaga kerjasama bipartit, serikat pekerja dan organisasi pengusaha, perjanjian kerja bersama, lembaga kerjasama tripartit, penyuluhan dan pemasyarakatan hubungan industrial, dan lembaga penyelesaian perselisihan industrial;
7. Perlindungan tenaga kerja termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berorganisasi dan berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus tenaga kerja perempuan, orang muda, dan penyandang cacat, serta perlindungan upah dan jaminan sosial;
8. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar peraturan perundang-undangan yang bergrak dalam bidang ketenagakerjaan benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Masyarakat internasional pada dasarnya telah memberikan pengakuan terhadap perlindungan dan pemenuhan HAM terhadap penyandang disabilitas. Tidak hanya dalam bentuk deklarasi, perlindungan disabilitas ditetapkan dalam berbagai konvensi yang

mengikat secara hukum. Perlindungan terhadap penyandang disabilitas telah lama menjadi pusat perhatian Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Organisasi Internasional lainnya. Salah satu pengakuan internasional yang paling dini terhadap hak-hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan peluang kerja diberikan oleh *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 1944.

Di dalam rekomendasi ILO menyatakan secara tegas bahwa: “pekerja dengan disabilitas apapun asal usul disabilitas mereka, haruslah diberikan peluang tegas bahwa para pekerja untuk mendapatkan rehabilitasi, bimbingan khusus, pelatihan dan melakukan pekerjaan yang berguna” (Rekomendasi Pekerjaan (Transisi dari Masa Perang ke Masa Damai, 1944 (No71) Terkait penyandang cacat jika merujuk pada pendapat Komite ICESCR, istilah cacat meliputi segala bentuk batasan-batasan fungsional yang berbeda-beda yang terdapat diberbagai populasi (Aprilina: 2017). Orang dengan cacat fisik, intelektual atau kerusakan saraf, keadaan medis dan sakit mental. Kerusakan saraf-saraf media atau kesakitan yang bersifat permanen.

Perlindungan terhadap ICESCR pun dapat ditemukan dalam Standar Rules, dimana Standar Rules ini sangat penting dan merupakan bimbingan yang berharga untuk mengidentifikasi secara tepat apa yang menjadi kewajiban para negara peserta. Dimana selaras dengan Kovenan Hak Atas Perlakuan Non Diskriminatif, dimana dalam pengertiannya hak ini harus meliputi penghapusan atas berbagai bentuk diskriminatif yang menjadi para penyandang disabilitas mampu berintegrasi dan menjalani hidup secara mandiri dan berdaulat (Aprilina: 2017).

Sejarah awal terbentuknya ICESCR berawal dari Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang telah diterima oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 10 Desember 1948. DUHAM memuat pokok-pokok hak asasi dan kebebasan fundamental manusia sebagai standart acuan pencapaian bersama bagi semua rakyat dan bangsa. Dokumenter tersebut merupakan kesepakatan bersama yang merujuk sebagai Magna Charta International dalam hak-hak azasi manusia.

Negara yang meratifikasi ICSCR mewajibkan untuk memenuhi seluruh isi pasal yang terdapat pada kovenan ini. Kovenan ini menjamin dan memastikan pelaksanaan hak-hak tersebut tanpa pembedaan apapun. Hal tersebut dimuat dalam Pasal 2 ayat (1) yang menyangkut kewajibannya dari negara pihak yang mengandung kepentingan harus dilihat seutuhnya sebagai kovenan dan mempunyai hubungan yang dinamis dengan semua ketentuan kovenan lainnya. Negara dalam melakukan kewajibannya berarti negara harus

mengambil langkah spesifik dan/atau pencegahan terhadap apapun yang akan terjadi setelah isi dari kovenan ini diselaraskan dengan peraturan yang ada dalam negara pihak.

Dalam hal pertanggungjawaban dari negara pihak terdapat pada Pasal 16, Pasal 17 dan Pasal 20. Dalam pasal-pasal ini mewajibkan negarapihak mengambil langkah-langkah untuk mencapai isi dari kovenan dan juga yang sesuai dengan tanggung jawabnya menurut Piagam PBB dibidang hak-hak dan kebebasan manusia yang mendasar dalam hal ekonomi, sosial dan budaya.

Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) merupakan undang-undang perburuhan yang kedua dari tiga undang-undang yang direncanakan dalam Program Reformasi Hukum Perburuhan di tahun 1998. Undang-Undang Ketenagakerjaan ini membahas tentang Ketenagakerjaan, yaitu para pengusaha dan asosiasi pengusaha, para pekerja, dan serikat pekerja, aparat Pemerintah, organisasi profesi, para pengacara dan konsultan hukum, dunia pendidikan lembaga swadaya masyarakat (NGOs) dan masyarakat pada umumnya. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan(UUK) ini pada dasarnya merupakan penyempurnaan dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, walaupun semula dipersiapkan sebagai RUU Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan (RUUPPK). Sebagian besar materi UUK ini diambil dari UU No. 25/ 1997. Mulai tahap persiapan awal penyusunan Rancangan, sampai kepada pembahasan di DPR, semua unsur-unsur terkait sudah dilibatkan yaitu wakil-wakil pengusaha dan asosiasi pengusaha, wakil pekerja dan serikat pekerja, lembaga Pemerintah dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) terkait.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dibahas dapat disimpulkan bahwa, melihat berbagai perangkat instrumen internasional dan peraturan perundang-undangan di Indonesia, dalam tataran kebijakan perlindungan hukum yang diberikan kepada penyandang disabilitas, dirasa sudah memadai dalam melindungi mereka. Namun, masih ada beberapa peraturan yang belum menjelaskan bagaimana akses yang harus didapatkan penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan. Adapun Saran dari penelitian ini adalah Sebaiknya pemerintah memberikan perluasan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dan memperjelas serta mempertegas tataran kebijakan peraturan mengenai akses dan perlindungan hukum yang akan didapatkan penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan, yang ditambahkan melalui Peraturan Pemerintah.

Daftar Pustaka

- Effendi, A. Mansyur. (1993). *Hak Asasi Manusia Dalam Hukum Nasional Dan Hukum Internasional*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Harkisnowo, Harkristuti dkk. (2012). *Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas*. Jakarta: Bacaan Diseminasi HAM. Direktorat Jendral HAM
- Husni, Lalu. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- International Labour Office. (2015). "Inklusi Penyandang Disabilitas di Indonesia Decent Work for People with Disabilities,
- Kusumaatmadja, Mochtar dan ETTY R. Agoes. (2003). *Pengantar Hukum Internasional*. Edisi Kedua. Bandung: Alumni,
- Kusumastuti, Maria Nurma Septi Arum. (2016). "Perlindungan Hukum dari Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja". Yogyakarta: Skripsi Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Pawestri, A. (2017). Hak penyandang disabilitas dalam perspektif HAM internasional dan HAM nasional. *Era Hukum-Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 15(1).
- Repindowaty, R. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Menurut Convention on The Rights of Persons With Disabilities (CRPD). *INOVATIF/ Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1).
- Ridlwan, Z. (2013). Perlindungan Hak-hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Rights of Persons with Disabilities). *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(2).
- Rochmawati, A. E., & Sonhaji, S. (2016). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dalam Pemenuhan Hak-hak Pekerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang. *Diponegoro Law Journal*, 5(2), 1-20.
- Sefrani. (2015). *Hukum Internasional Suatu Pengantar*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Syahrial. (2007). *Konvensi Ekonomi Sosial dan Budaya*. Jakarta: Serial Bacaan Kursus HAM,
- Thontowi, Jawahir dan Pronoto Iskandar. (2006). *Hukum Internasional Kontemporer*. Cetakan 1. Yogyakarta: Rafika Aditama

Perundang-Undangan:

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945.

Republik Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU Nomor 13 Tahun 2003. (LNRI Tahun 2003, Nomor 39, TLNRI Nomor 4729)

Republik Indonesia, Undang-Undang Tentang Pengesahan International Covenant Economic, Social and Cultural Rights 1996. UU Nomor 11 Tahun 2005 (LNRI Tahun 2005 Nomor 118, TLNRI Nomor 4557).

Republik Indonesia, Undang-Undang Tentang Penyandang Disabilitas. UU Nomor 8 Tahun 2016 LNRI TAHUN 2016 NOMOR 69, TLNRI 5871 atas Perubahan Undang-Undang Negara Republik Nomor 4 Tahun 1999 Tentang Penyandang Cacat (LNRI Tahun 1997 Nomor 9, TLNRI Nomor 3670).