

TINJAUAN YURIDIS UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS

Rochmad Hidayat

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl.Semolowaru Nomor 45 Surabaya 60118, Indonesia

085749018219, Rochmadhidayat50@gmail.com

ABSTRAK

Dalam lingkungan kerja terdapat berbagai jabatan atau kedudukan di sebuah perusahaan. Masing-masing jabatan atau kedudukan mempunyai peran ataupun tugas yang sesuai dengan perintah perusahaan. Semua yang bekerja didalam sebuah perusahaan disebut dengan tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Jika tidak ada tenaga kerja dalam perusahaan maka hal itu akan mengakibatkan tidak bisa berjalannya suatu langkah atau proses dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu tenaga kerja harus diberikan perlindungan untuk memenuhi hak-hak dasar tenaga kerja sesuai dengan aturan yang berlaku di Indonesia. Semua makhluk yang lahir di bumi ini memiliki hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia. Hak-hak dasar itu seperti mendapatkan perlindungan hukum, hak untuk memeluk agama, hak untuk beribadah, hak untuk mendapat pendidikan ataupun hak mendapat pekerjaan yang layak. Masih sering ditemukan sejumlah tindakan yang tidak menghargai atau menghormati hak-hak dasar yang dimiliki oleh manusia. Salah satu tindakan itu ialah diskriminasi. Diskriminasi atau pembedaan ini jelas terjadi pada manusia yang terlihat berbeda dengan orang yang lainnya atau disebut penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas sering tidak mendapat kepercayaan perlindungan atau perlakuan yang sama dengan orang nondisabilitas. Tidak adanya peraturan khusus mengenai tenaga kerja penyandang disabilitas ini membuat penyandang disabilitas sering diabaikan akan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh penyandang disabilitas itu sendiri.

Kata kunci : tenaga kerja, diskriminasi, penyandang disabilitas

ABSTRACT

In the working environment there are various positions or positions in a company. Each position has a role or duty in accordance with the company's orders. All who work within a company is called the workforce. Labor is very important thing to achieve the goals of the company. If there is no workforce within the company then it will result in can not walk a step or process within the company. Labor should therefore be given protection to fulfil basic labor rights in accordance with the preamble in Indonesia. All beings born on this earth have basic rights inherent in humans. Such basic rights as being protected by law, the right to religion, the right to worship, the right to education or the right to a decent job. Still often found a number of actions that do not appreciate or respect the basic rights possessed by humans. On of those acts is discrimination. Discrimination or distinction is apparent in humans who look different from others or are called persons with disabilities. Disabilities often do not get the same trust, protection or treatment with people of nondissibility. The absence of special regulations on the employment of persons with disabilities often overlooked of the rights that persons with disabilities.

Key words : labor, discrimination, disabilities

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan memiliki banyak posisi atau kedudukan didalamnya. Semua orang yang bekerja dalam sebuah perusahaan disebut dengan tenaga kerja. Apapun posisi atau kedudukannya tidaklah akan bisa mengubah status sebagai tenaga kerja di perusahaan. Pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan adagium ini nampaknya biasa saja seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.¹ Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, disisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran ini merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Pada aturan mengenai tenaga kerja dijelaskan mengenai perlindungan untuk tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan perlakuan kepada tenaga kerja tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Tenaga kerja dalam perusahaan biasanya didefenisikan sebagai para pekerja yang memiliki jabatan struktur. Mereka bekerja di bawah komando para manajer atau supervisor. Umumnya mereka mengenyam pendidikan yang sedang dan tinggi. Kendatipun posisinya dalam pengambilan keputusan tidak besar, karyawan mendominasi jumlah terbesar di dalam perusahaan. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai salah satu komponen pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan. Dengan demikian perlu adanya perlindungan terhadap hak-haknya. Tenaga kerja dahulu disebut buruh yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat berbagai pendapat atau batasan tentang pengertian tenaga kerja. Molenaar memberikan batasan pengertian tentang *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha. Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar hubungan kerja (yang meliputi swapekerja/wiraswasta) dan mereka yang bekerja di dalam hubungan kerja. Bekerja pada orang lain di dalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja pada negara dan mereka yang bekerja pada orang lain. Bekerja pada negara disebut pegawai negeri atau pegawai pemerintahan. Mereka menjalankan tugas negara berdasarkan surat keputusan pengangkatan pegawai negeri, baik sipil maupun ABRI/TNI.

¹ L. Husni, *DasarDasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1997, h.75.

Adanya mereka yang bekerja kepada orang lain adalah mereka yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan.

Setiap orang dilahirkan bebas dan mempunyai hak-hak dasar yang melekat pada semua insan makhluk Tuhan. Hak-hak dasar itu misalnya hak mendapat perlakuan yang sama dihadapan hukum, hak memeluk agama, hak untuk beribadah, hak mendapat pendidikan ataupun hak mendapat pekerjaan yang layak. Masih sering ditemukan orang yang mendapat perlakuan diskriminasi. Diskriminasi adalah setiap perbedaan, pengecualian pembatasan, pelecehan, atau pengucilan atas dasar disabilitas yang bermaksud atau berdampak pada pembatasan atau peniadaan pengakuan, penikmatan, atau pelaksanaan hak Penyandang Disabilitas. Diskriminasi terjadi ketika seorang atau kelompok memperlakukan diskriminatif terhadap orang atau kelompok lain karena ras, warna kulit ataupun perbedaan fisik (disabilitas).

Ketenagakerjaan dalam pembangunan nasional merupakan faktor dinamika penting untuk menentukan laju pertumbuhan perekonomian baik dalam kedudukannya sebagai tenaga kerja produktif maupun sebagai konsumen. Ketidakseimbangan dalam penyebaran penduduk antar daerah atau wilayah mengakibatkan tidak proporsionalnya penggunaan tenaga kerja.² Produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan teknis operasional.

Tenaga kerja adalah faktor yang penting dalam proses produksi, sebagai untuk menjalankan proses produksi, tenaga kerja mempunyai peran vital dalam proses produksi daripada sarana produksi lain semisal bahan mentah, tanah, air, dan lain-lain. Hal itu disebabkan oleh tenaga kerjalah yang menjadi penggerak atau pengopersian seluruh sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan suatu produk. Ketenagakerjaan merupakan bagian dari suatu hal yang tidak bisa dipisahkan untuk membantu pembangunan nasional. Tenaga kerja mempunyai peran serta dan posisi yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia yang didalamnya termuat perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat, martabat, derajat kemanusiaan tenaga kerja juga ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan atau tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia dan kemajuan zaman yang semakin maju dalam dunia usaha nasional dan internasional.

Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha dengan pekerja berbeda dengan kedudukan antara penjual dan pembeli. Antara penjual dengan pembeli sama kedudukannya. Antara keduanya memiliki kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan buruh bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas.³

² F. Winarni, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Yogyakarta, Pustaka Widyatama, 2006, h.89.

³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003, h.6

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan majikan sebagai her rim haus (ibaratnya ini adalah rumahku terserah aku akan aku gunakan untuk apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apapun tergantung dari kehendak majikan.

Kedudukan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja atau buruh. Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan berkembang dan maju untuk bersaing dengan perusahaan yang lainnya.

Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja atau buruh untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya, misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah tanpa melihat masa kerja dari seorang pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk meningkatkan atau meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis.

Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Menurut Philipus, yakni "selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Sifat Hukum Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah masuk lingkup hukum privat. Mengingat bidang-bidang kajian hukum itu merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan hukum ketenagakerjaan termasuk ke dalam hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum yang lainnya.⁴

Sebagaimana halnya hukum yang lainnya, hukum ketenagakerjaan juga mempunyai peran yang sangat penting untuk tenaga kerja itu sendiri baik tenaga kerja disabilitas maupun non disabilitas untuk menjaga hak-hak tenaga kerja, ketertiban masyarakat ataupun perusahaan, khususnya hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam kegiatan proses produksi barang dan jasa, yang mengandung serta mencerminkan nilai kepastian hukum, nilai kegunaan (manfaat), dan nilai keadilan. Di siniketiga nilai tersebut sebagai pilar-pilar yang melandasi tegaknya hukum ketenagakerjaan, dan sekaligus sebagai tujuan hukum ketenagakerjaan. Sebagaimana diketahui

⁴Abdul Khakim, Op., Cit., h. 10

bahwa salah satu elemen negara hukum adanya hak asasi manusia sebagai hak dasar, yang secara alamiah telah melekat pada diri manusia sejak ia lahir dan tidak dapat dicabut sedemikian rupa, jika dicabut hak tersebut maka kehadirannya dalam ranah sosial akan hilang eksistensinya sebagai manusia.

Hukum ketenagakerjaan yang berperan mengatur kebijakan hubungan kerja, selain pengaturannya melalui peraturan perundang-undangan terbit pula melalui bentuk peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dan perjanjian kerja. Pada dasarnya ketentuan hukum ini, berlandaskan pada asas kepastian, keadilan, manfaat, keseimbangan kepentingan, musyawarah-mufakat, serta persamaan kedudukan dalam hukum. Asas-asas ini mempunyai nilai sebagai cita hukum ketenagakerjaan dalam memberikan landasan bagi perlindungan dan penegakan hukum bidang ketenagakerjaan.

Ditinjau dari sifatnya, hukum perburuhan dapat bersifat privat atau perdata dan dapat pula bersifat public. Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang-perorangan (pembuatan perjanjian kerja). Bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan. Buruh perlu dilindungi negara melalui campur tangan pemerintah. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah membuat peraturan-peraturan yang mengikat buruh dan majikan, membina dan mengawasi proses hubungan industrial.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zaenal Asikin, yaitu "perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁵

Di masa pembangunan nasional sekarang ini merupakan faktor yang teramat penting bagi tercapainya atau terselenggaranya pembangunan nasional di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja adalah sarana prioritas atau yang utama di dalam kehidupan suatu negara, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.⁶ Demi tujuan tercapainya sebuah hasil produksi yang bisa memajukan perekonomian masyarakat khususnya di Indonesia maka negara ini membutuhkan adanya tenaga kerja yang benar-benar terampil, konsisten atau mumpuni dan kompeten untuk menjalankan suatu pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pertumbuhan ekonomi di suatu negara berasal dari peningkatan input tenaga kerja, modal, dan teknologi. Oleh karena itu, pertumbuhan ekonomi suatu negara sering menjadi prioritas utama dalam proses pembangunan sehingga diharapkan dapat memicu pertumbuhan penyerapan input produksi salah satunya tenaga kerja. Pertumbuhan ekonomi juga merupakan salah satu indikator yang sangat penting bagi penyerapan tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena permintaan dari tenaga kerja merupakan turunan dari permintaan output. Sehingga secara logika terjadi pergerakan yang sama antara pertumbuhan ekonomi karena pertumbuhan permintaan output dengan penyerapan tenaga kerja. Tenaga kerja di perusahaan biasanya diartikan atau didefinisikan sebagai para pekerja yang memiliki jabatan struktur atau kedudukan, seperti operator, checker, coordinator,

⁵ Zainal Asikin, *et.al.*, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1993, h.5

⁶ Djumbadi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004, h.1.

forelady/formen, supervisor, manajer ataupun staff-staff yang lainnya. Sistem kerjanya pun juga berbeda-beda. Sistem kerja borongan merupakan sistem kerja hasil yaitu upah yang diberikan oleh perusahaan tergantung atas hasil yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Sistem kerja ini merupakan sistem kerja yang dianggap paling rendah dalam suatu perusahaan. Sistem kerja harian lepas adalah sistem kerja yang upahnya sama dengan satu hari kerja tetapi tidak menghitung sesuai hasilnya. Namun sistem kerja harian lepas ini biasanya jika perusahaan dalam keadaan sepi (tidak produksi) maka tenaga kerja akan dirumahkan sementara waktu. Dirumahkan bukan berarti di phk (putus hubungan kerja) tapi jika perusahaan kembali produksi atau ramai orderan tenaga kerja akan kembali dipanggil untuk bekerja. Tenaga kerja dengan sistem ini biasanya termasuk tenaga kerja outsourcing (kontrak).

Dalam pelaksanaan atau berkembangnya pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sebagai tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, di butuhkan atau diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk/berguna meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peranan sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, untuk itulah di perlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja di maksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan dan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Mereka yang bekerja di bawah komando para manajer atau supervisor. Umumnya mereka mengenyam pendidikan yang sedang dan tinggi. Kendatipun posisinya dalam pengambilan keputusan tidak besar, karyawan mendominasi jumlah terbesar di dalam perusahaan. Umumnya karena struktural posisi mereka lemah, karyawan di suatu perseroan membentuk kelompok informal atau serikat untuk membela kepentingan mereka.⁷

Tenaga kerja mempunyai sebuah peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai salah satu komponen pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan. Dengan demikian perlu adanya perlindungan terhadap hak-haknya. Membahas terkait hubungan mengenai hak tenaga kerja berarti membicarakan hak-hak asasi manusia yang berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia. Menurut Sudjana, kebutuhan dasar itu minimal adalah:

1. Kebutuhan dasar atas hak untuk hidup, meliputi pangan, sandang, papan, air, udara, bahan bakar dan sebagainya.
2. Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan bagi masyarakat dan meningkatkan suatu kapasitas atau produktifitas individu meliputi pendidikan, pelayanan kesehatan, sarana ibadah, sarana komunikasi dan sarana transportasi.
3. Kebutuhan untuk meningkatkan kemudahan dalam suatu akses (peluang memperoleh sesuatu) terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi, meliputi tanah, air, vegetasi, modal (termasuk teknologi), peluang bekerja dan berproduksi yang layak (cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari).
4. Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman, nyaman dan bebas untuk membuat keputusan atau memilih sesuai dengan apa yang diinginkannya.

⁷ Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2004, h.45.

Secara eksplisit di Indonesia juga telah memiliki aturan mengenai penyandang disabilitas yang dijadikan sebagai landasan hukum secara tegas mengenai kedudukan dan hak penyandang disabilitas. Seperti yang telah diuraikan pada paragraf di atas, penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara non disabilitas. Penyandang disabilitas memiliki hak untuk hidup, dan mempertahankan kehidupannya. Selain hak untuk hidup, apabila membicarakan isu-isu mengenai hak asasi manusia, kita juga dapat menemukan bahwa manusia sebagai warga negara memiliki hak sipil dan politik, serta memiliki hak ekonomi, sosial dan budaya. Hak Sipil dan politik dipandang sebagai hak-hak yang bersumber dari martabat dan melekat pada setiap manusia yang dijamin dan dihormati keberadaannya oleh negara agar manusia bebas menikmati hak-hak dan kebebasannya dalam bidang sipil dan politik yang pemenuhannya menjadi tanggung jawab negara ada 3, yang meliputi : Hak hidup, Hak bebas dari penyiksaan dan perlakuan tidak manusiawi, hak bebas dari perbudakan dan kerja paksa, hak atas kebebasan dan keamanan pribadi, hak atas kebebasan bergerak dan berpindah, Hak atas pengakuan dan perlakuan yang sama dihadapan hukum, hak untuk bebas berfikir, berkeyakinan dan beragama, hak untuk bebas berpendapat dan berekspresi, hak untuk berkumpul dan berserikat, dan hak untuk turut serta dalam pemerintahan, hak ekonomi, sosial, dan budaya, dipandang sebagai hak dasar manusia. Hak ekonomi, sosial, dan budaya, dipandang sebagai hak dasar manusia yang harus dilindungi dan dipenuhi agar manusia terlindungi martabat dan kesejahteraannya. Dengan demikian, negara wajib menghormati, melindungi dan memenuhi hak-hak tersebut kepada warganya. Hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang diatur dalam kovenan tersebut meliputi : Hak atas pekerjaan, Hak mendapatkan program pelatihan, Hak mendapatkan kenyamanan dan kondisi kerja yang baik, Hak membentuk serikat buruh, Hak menikmati jaminan sosial, termasuk asuransi sosial, Hak menikmati perlindungan pada saat dan setelah melahirkan, hak atas standar hidup yang layak termasuk pangan, sandang, dan perumahan, hak terbebas dari kelaparan, hak menikmati standar kesehatan fisik dan mental yang tinggi, hak atas pendidikan, termasuk pendidikan dasar secara cuma-cuma, hak untuk berperan serta dalam kehidupan budaya menikmati manfaat dari kemajuan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi ataupun komunikasi. Dengan pendidikan yang masih rendah, ditambah dengan masih banyak penandang disabilitas yang tidak mempunyai keterampilan, membuat para penyandang disabilitas sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Pemerintah beserta pengusaha maupun masyarakat umum perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan-hambatan dalam hal mempekerjakan penyandang disabilitas. Dalam hal ketenagakerjaan, aturan mengenai penyandang disabilitas memberikan jaminan mengenai hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Pada dasarnya pekerja merupakan bagian dari faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan, karena dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan pekerja merupakan faktor produksi yang dapat mengelola 7 faktor produksi lain perusahaan. Diharapkan pekerja dapat mengelola faktor produksi lain perusahaan dengan baik sehingga pada akhirnya perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, antara lain menekan biaya produksi dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu pengusaha dalam merekrut pekerja sangat berhati-hati, sehingga dapat mempekerjakan pekerja yang memiliki kualitas dan dapat bekerja maksimal bagi perusahaan.

Orang-orang yang mengalami kecacatan atau penyandang disabilitas adalah orang-orang yang tidak normal (berbeda), mereka adalah orang-orang yang berkebutuhan khusus. Tentu saja hal ini pengertian ini dibangun dari perspektif orang-orang yang merasa normal atau sempurna, karena organ tubuhnya lengkap dan tidak mengalami gangguan fungsi dari bagian tubuhnya.

Mengalami kecacatan, baik sejak lahir ataupun cacat bawaan ataupun ketika anak-anak atau dewasa merupakan tragedi personal.⁸ Sebagai sebuah peristiwa atau tragedi, menyandang cacat sungguh merupakan bencana/ujian, karena dianggap tidak lagi mempunyai harapan, untuk bisa hidup normal, sekolah, bekerja, berkeluarga dan mencapai kesejahteraan yang memadai untuk kehidupannya. Satu-satunya jalan untuk memperbaiki kelainan atau ketidaknormalan fungsi tubuh tersebut adalah melalui rehabilitasi medis dan sosial atau dengan cara memberi perbedaan atau menghormati untuk orang-orang penyandang disabilitas. Treatment ini sebisa mungkin bisa memperbaiki organ yang tidak berfungsi dengan baik sehingga bisa berfungsi meski tidak sempurna secara utuh. Model penjelasan ini sering disebut sebagai medical model. Model penjelasan medis meletakkan persoalan kecacatan ke dalam persoalan individual dan semata-mata soal kelainan organ fisik atau mental. Pemaknaan tentang kecacatan baik yang berasal dari pemahaman budaya (culture) maupun yang bersumber dari peraturan perundang-undangan (structure) inilah yang menjadi arus tersebut seolah menjadi suatu “kebenaran” tunggal dalam memaknai disabilitas. Konstruksi sosial inilah yang membentuk persepsi terhadap penyandang disabilitas. Para penyandang disabilitas dianggap makhluk yang tidak normal sehingga perlu dibela kasihani, dianggap beban dan tidak produktif. Persepsi semacam inilah yang pada akhirnya melahirkan sikap diskriminasi dan marginalisasi terhadap para penyandang disabilitas . sebagai suatu ‘aib’ yang harus ditutupi atau sesuatu yang harus “dinormalkan” menurut nalar umum yang diterima sebagai suatu “kebenaran”. Kritik terhadap pendekatan kultur dan medical model adalah social model. Model ini merupakan kritik langsung atas kelemahan model penjelasan medis yang dinilai sangat merugikan orang-orang yang hidup dengan disabilitas. Bagi sosial model, disabilitas adalah sebuah konstruksi sosial, yang berangkat dari persepsi orang-orang yang menganggap dirinya normal. Persepsi yang berpikir tidak baik terhadap penyandang disabilitas, selanjutnya melahirkan sejumlah stigma, stereotipe yang sangat merugikan keberadaan penyandang disabilitas. Stigma bahwa penyandang disabilitas mempunyai keterbatasan dalam memahami dan dalam belajar menyebabkan masyarakat tidak terlalu menganggap penting terhadap orang-orang penyandang disabilitas. Hambatan dalam melakukan mobilitas, membuat masyarakat juga memandang penyandang disabilitas itu merepotkan jika melakukan aktifitas bersama dengan orang-orang yang tidak cacat.

Penyandang disabilitas juga dianggap tidak produktif sehingga sulit mendapat pekerjaan. Pada akhirnya stigma dan stereotipe tersebut melahirkan sikap diskriminasi dan marginalisasi. Penyandang disabilitas dieksklusi dari kehidupan sosial Mereka harus sekolah di sekolah khusus, tinggal di panti-panti rehabilitasi dan bekerja di shelter workshop yang disediakan khusus bagi penyandang disabilitas.⁹

Penyandang disabilitas bagi sebagian orang salah satunya pengusaha, masih dipandang sebagai seseorang yang tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak memiliki keahlian. Bahkan masih banyak pihak yang menganggap penyandang disabilitas sebagai seseorang yang tidak sehat secara fisik maupun mental. Hal ini menyebabkan pengusaha ragu mempekerjakan penyandang disabilitas, dan menyebabkan kuota 1% tersebut masih sulit dilaksanakan.¹⁰ Selain sulit mendapatkan pekerjaan, penyandang disabilitas yang akhirnya mendapatkan pekerjaan tidak jarang mendapatkan diskriminasi di tempat kerja.

⁸*ibid*

⁹*Ibid, h.22*

¹⁰ Amtu Onimus, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, Bandung, Alfabeta, 2011, h.98.

Simon Field, Manajer Program Better Work Indonesia dalam wawancaranya dengan portal berita online Republika mengatakan bahwa "Orang-orang dengan disabilitas seringkali mengalami diskriminasi di tempat kerja, sejumlah perusahaan mempekerjakan orang-orang disabilitas hanya karena kondisi mereka".¹¹ Perkataan Simon Field dapat diartikan bahwa pengusaha mempekerjakan penyandang disabilitas karena kondisi mereka yang dalam penerimaan mendapat kuota 1%, bukan karena melihat kemampuan kerja dan keterampilan mereka. Dibutuhkan suatu perlindungan yang jelas terhadap perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas, guna mewujudkan kepastian hukum dan agar semua hak pekerja penyandang disabilitas dapat terpenuhi. Selain itu dibutuhkan pula suatu kejelasan regulasi yang menjadi dasar perlindungan bagi pekerja penyandang disabilitas, agar semua kalangan terutama pengusaha, dan masyarakat umum, memiliki kesadaran tinggi bahwa perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas tidak dapat dikesampingkan. Aturan mengenai tenaga kerja merupakan pedoman bagi pengusaha dalam menentukan kebijakan-kebijakan dalam memberikan perlindungan bagi pekerja. Dalam Perlindungan hak-hak pekerja penyandang disabilitas akan terkait dan bersesuaian dengan berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perwujudan hak-hak penyandang disabilitas.

Penyandang disabilitas merupakan kelompok masyarakat yang beragam, diantaranya penyandang disabilitas yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental maupun gabungan. Disabilitas merupakan sebuah istilah baru untuk menjelaskan mengenai keadaan seseorang yang memiliki ketidakmampuan berupa keadaan fisik, mental, kognitif, sensorik, emosional, perkembangan atau kombinasi dari beberapa keadaan tersebut.

Istilah disabilitas saat ini lebih sering digunakan untuk menggantikan istilah penyandang cacat. Hal ini dikarenakan disabilitas terkesan lebih halus istilahnya dibandingkan dengan penyandang cacat. Mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan negara yang terdiri dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) serta perusahaan swasta termasuk di dalamnya Koperasi.¹²

Penyandang disabilitas menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan dengan masyarakat pada umumnya, sebab mereka memiliki hambatan dalam mengakses layanan umum, seperti akses transportasi, bangunan, pekerjaan dan pendidikan. Beberapa contoh tersebut merupakan hambatan dalam kehidupan sehari-hari para penyandang disabilitas.¹³ Disabilitas tidaklah menjadi alasan untuk mengeliminasi penyandang disabilitas dalam memperoleh hak dan mempertahankan kehidupan. Dalam rangka memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, maka pemerintah beserta perusahaan negara dan perusahaan swasta, juga masyarakat sipil perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan hukum dan sosial dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja, hidup mandiri dan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan diri. Seperti yang telah dikatakan oleh Hanif (Menteri Ketenagakerjaan) di tahun 2017 warga penyandang disabilitas yang menganggur tinggal 4 persen dari total 11 juta jiwa. Menteri Ketenagakerjaan itu menjelaskan

¹¹ Sub Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Khusus, *Pedoman Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat Lanjut Usia dan Wanita*, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta, 2011, h.1.

¹² Dimas Prasetyo Muharam, *Penyandang Disabilitas*, Bandung, Alfabeta, 2014, h.13

¹³ Amtu Onimus, Loc.Cit

jumlah total penyandang disabilitas di Indonesia sekitar 21 juta jiwa. Dari jumlah tersebut usia angkatan kerjanya kurang lebih sebanyak 11 juta jiwa dan 96,31 persen diantaranya telah bekerja di berbagai bidang pekerjaan.

2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan kontrak kerja terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas ?
2. Bagaimana jika pekerja penyandang disabilitas menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja?

3. Metode Penelitian

Metode merupakan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, sedangkan penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan. Penelitian (research) berarti pencarian kembali, pencarian yang dimaksud dalam buku ini adalah pencarian terhadap pengetahuan yang benar (ilmiah), karena hasil dari pencarian ini akan dipakai untuk menjawab permasalahan tertentu.¹⁴ Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Hukum Normatif. Penelitian Hukum Normatif merupakan metode penelitian hukum yang membahas mengenai hukum yang terjadi di kehidupan masyarakat, bagaimana hukum dapat memberikan keadilan dalam kehidupan bermasyarakat serta kekuatan hukum yang berlaku dalam masyarakat. Didalam penelitian hukum dilakukan untuk menghasilkan sebuah argumentasi dalam menyelesaikan persoalan yang ada. Oleh karena itu didalam penelitian hukum tidak dikenal dengan hipotesis atau analisis data.¹⁵

Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach) Pendekatan perundang-undangan merupakan metode yang meneliti semua undang-undang yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diangkat dalam penelittian ini. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang.¹⁶ Pendekatan Konseptual (Conseptual Approach) dilakukan manakala tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal tersebut dilakukan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi.¹⁷ Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Teknik pengolahan data bahan hukum ,sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian hukum normatif.

Sumber bahan hukum primer berupa perundang-undangan yang terkait denagn penelitian ini. Selanjutnya memberi catatan atau tanda yang menyatakan jenis sumber bahan hukum(literature, undang-undang, atau dokumen).

Sumber bahan hukum sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan (library research), yakni melakukan penelitian menggunakan data dari berbagai sumber bacaan seperti buku, artikel dan majalah sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

¹⁴ Amiruddin dan Zainal Askin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004, h.19.

¹⁵ Peter Mahmud, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Prenada Media, 2016, h.35

¹⁶ Ibid, h.133

¹⁷ Ibid, h.177

B.PEMBAHASAN

Perjanjian Kontrak Kerja Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas merupakan kelompok masyarakat yang memiliki kekurangan atau kelainan baik fisik, mental, fisik dan/atau mental yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan untuk dapat melakukan kehidupan dan penghidupan secara se layak – layaknya dalam masyarakat. Kekurangan atau kelainan yang terdapat dalam penyandang disabilitas fisik tersebut menjadikan penyandang disabilitas fisik sebagai kelompok yang dominan mendapatkan perlakuan yang diskriminasi oleh rekan kerja dan atau dari pengusaha.

Negara Indonesia sebagai negara hukum memiliki kewajiban untuk melindungi penyandang disabilitas dari perlakuan yang diskriminasi, sehingga hak-hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain tersebut dapat terlindungi oleh hukum. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak – hak yang diberikan oleh hukum.¹⁸ Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum itu sendiri yaitu memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, dan kedamaian. Asas perlindungan atau pengayoman dikemukakan oleh Suhardjo, yang pada intinya tujuan hukum adalah untuk mengayomi manusia baik secara aktif maupun pasif. Secara aktif dimaksudkan sebagai upaya untuk menciptakan suatu kondisi kemasyarakatan yang manusiawi dalam proses yang berlangsung secara wajar. Sedangkan yang dimaksud secara pasif adalah mengupayakan penegakan atas upaya yang sewenang – wenang dan penyalahgunaan hak secara tidak adil. Suharjo mengemukakan bahwa fungsi hukum adalah untuk mengayomi atau melindungi manusia dalam bermasyarakat, berbangsa serta bernegara, baik jiwa dan badannya maupun hak – hak pribadinya, yaitu hak asasinya, hak kebendaannya maupun hak perorangannya.

Apabila pekerja dan pengusaha dalam mengadakan perjanjian kerja telah memenuhi syarat-syarat yang sudah ditentukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka pekerja dan pengusaha telah mengikatkan dirinya antara yang satu dengan yang lainnya, konsekuensi dari hal tersebut adalah bahwa pekerja dan pengusaha harus mentaati perjanjian yang telah mereka buat dengan menjalankan hak dan kewajiban sebagaimana telah ada pada perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Para pihak (pekerja dan pengusaha) wajib menjalankan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, pihak pekerja harus bertanggung jawab apabila melanggar perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan, begitupun sebaliknya jika pengusaha tidak menjalankan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dan peraturan yang berlaku di perusahaan maka pengusaha tersebut harus bertanggung jawab terhadap pekerja. Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa hubungan antara pekerja dengan perusahaan saling membutuhkan, oleh karena itu pekerja tidak boleh menjadi pihak yang semata-mata dieksploitasi oleh perusahaan, walaupun memang pada kenyataannya pekerja membutuhkan pekerjaan dan perusahaan memberinya upah, tetapi hak-hak pekerja ini harus diperhatikan dan dilindungi agar pekerja dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produk yang baik pula. Adanya perjanjian kerja yang memuat tentang syarat-syarat kerja, pengupahan serta jaminan sosial merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh undang-undang, oleh karena itu para pekerja harus mendapatkan perlindungan hukum untuk

¹⁸ Sutedi Ardrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, h.142

dapat diperolehnya hak-hak tersebut, begitupun sebaliknya perusahaan juga harus memperoleh hak-haknya sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Apabila dalam pergaulan hidup terjadi peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, maka timbullah suatu perjanjian. Demikian juga di bidang pekerjaan, orang melakukan pekerjaan sehingga berakhir adanya perikatan. Jadi dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dari perjanjian tertulis tersebut timbullah semua hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang lazim disebut perikatan.

Perjanjian berarti menerbitkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya sehingga perjanjian adalah sumber perikatan di samping sumber-sumber yang lain. Suatu perjanjian dinamakan juga persetujuan, karena dua orang atau lebih itu sepakat untuk melakukan sesuatu. Suatu perikatan adalah suatu hubungan antara dua orang atau lebih dimana pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan, demikian juga sebaliknya.¹⁹

Demikian pula dalam membuat atau mempersetujui perjanjian kerja, seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan atau majikan dengan mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah. Buruh mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya itu harus memberikan sesuatu kepada majikan berupa pengarahannya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan.²⁰ Kedudukan yang tidak seimbang ternyata membawa konsekuensi. Pada perjanjian untuk waktu tertentu, kedudukan majikan dan karyawan tidak pernah seimbang. Adakalanya majikan atau sering disebut bos lebih kuat daripada karyawan sehingga tenaga kerja atau karyawan dalam kategori golongan lemah atau bawah. Sebaliknya apabila karyawan mempunyai dedikasi dan profesional dalam bidangnya maka akan lebih kuat di banding majikan dalam hal pengupahan. Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum. Jadi, sudah semestinya bila hukum yang mengatur perjanjian untuk waktu tertentu memberikan rasa keadilan kepada para pihak. Dalam hubungan ini, maka isi atau klausul-klausul perjanjian untuk waktu tertentu antara majikan dengan karyawan tidak dapat didasarkan hanya kepada asas kebebasan berkontrak saja. Menyerahkan perbuatan perjanjian untuk waktu tertentu kepada mekanisme asas kebebasan berkontrak semata-mata, hanya akan menciptakan ketidakseimbangan dan ketidakselarasan hubungan antara majikan dan buruh/karyawan. Kiranya perlu ada pembatasan pembatasan yang dilakukan negara terhadap asas kebebasan berkontrak. Kebebasan berkontrak adalah refleksi dari perkembangan paham pasar bebas yang dipelopori oleh Adam Smith dengan teori ekonomi klasiknya mendasarkan pemikirannya pada ajaran hukum alam. Hal yang sama menjadi dasar pemikiran Jeremy Bentham yang dikenal dengan utilitarianism. Utilitarianism dan teori ekonomi klasik *laissez faire* dianggap saling melengkapi dan sama-sama menghidupkan pemikiran liberal modernis.²¹ Perkembangan kebebasan berkontrak dapat mendatangkan ketidakadilan karena prinsip ini hanya dapat mencapai tujuannya, yaitu mendatangkan kesejahteraan seoptimal mungkin, bila para pihak memiliki bargaining power yang seimbang. Dalam kenyataan hal tersebut sering tidak terjadi demikian sehingga negara menganggap perlu campur tangan untuk melindungi pihak yang lemah. Dalam perkembangannya, kebebasan

¹⁹ Subekti, 1997. *Aneka Perjanjian*, Bandung, Citra Aditia Bakti, 2001, h.1.

²⁰ G. Kartasapoetra, dkk., *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Armico, 1985, h.73.

²¹ P.S. Atiyah, *Hukum Kontrak*, Jakarta, Institut Bankir Indonesia, 1979, h.324

berkontrak hanya bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai bargaining position yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak yang memiliki bargaining position lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri. Syarat-syarat atau ketentuan dalam kontrak/perjanjian untuk waktu tertentu yang semacam itu akhirnya akan melanggar aturan-aturan yang adil dan layak. Keadaan tersebut di atas bisa berlaku dalam hubungan perjanjian antara majikan dengan buruh yang kemudian menimbulkan hal-hal yang negatif dalam arti pihak yang mempunyai bargaining position yang kuat dapat memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lemah, dan pihak yang kuat mendapat keuntungan dari tindakannya tersebut.

Perlindungan Hukum Jika Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas mengalami Kecelakaan Kerja

Perlindungan terhadap tenaga kerja pada umumnya adalah perlindungan yang menyangkut mengenai aspek jaminan sosial, jam kerja, upah minimum, hak berserikat dan berkumpul, dan perlindungan keselamatan tenaga kerja.²² Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan sarana yang sangat penting menciptakan situasi kerja yang aman, nyaman dan sehat, ramah lingkungan sehingga dapat mendorong akan efisiensi dan produktivitas yang akan memberikan keuntungan dan peningkatan kesejahteraan baik pengusaha maupun tenaga kerjanya. Bahaya-bahaya yang timbul dari lingkungan tempat kerja bersumber dari faktor fisik, kimia, biologi, fisiologi dan psikologi. Dalam industri manufaktur resiko bahaya akibat kurangnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat ditemui pada peralatan kerja, bahan kimia berbahaya seperti mesin-mesin produksi atau bahaya yang lainnya. Jenis kecelakaan kerja yang bisa saja terjadi pada sektor manufaktur yakni terjepit, terlindas, teriris, terpotong, jatuh terpeleset, tindakan yang tidak benar, tertabrak, berkontak dengan bahan yang berbahaya, terjatuh, terguling, kejatuhan barang dari atas, terkena benturan keras, terkena barang yang runtuh, dan roboh. Suatu proses produksi, peralatan dan mesin di tempat kerja apabila tidak mendapat perhatian secara khusus akan menimbulkan potensi kecelakaan kerja.

Semakin pesat berkembangnya teknologi diberbagai sektor usaha semakin besar pula potensi yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan kerja para tenaga kerja atau pekerja yang ada dalam suatu perusahaan, oleh karena itu sangat diperlukan usaha untuk membina mengarahkan serta memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja. Apabila tenaga kerja diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, maka perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin kerja dan alat-alat kerja serta tempat kerja yang menjadi proses saat melakukan suatu pekerjaan, dengan demikian pengertian mengenai keselamatan kerja mengacu pada hubungan antara pekerja dengan alat kerja serta hubungan antara pekerja dengan lingkungan kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah kondisi dimana seorang pekerja terbebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Risiko penyakit dan kecelakaan kerja bisa terjadi kapan saja maka dari itu kesadaran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dalam hal ini menjadi sangat diperhatikan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan 2 hal yang tak dapat dipisahkan dalam sistem ketenagakerjaan. Hal ini menjadi sangat penting dalam meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan para pekerja yang nantinya akan berdampak positif atas keberlanjutan produktivitasnya dalam pekerjaan. Oleh sebab itu keselamatan dan kesehatan kerja saat ini bukan menjadi sekedar kewajiban yang harus diperhatikan oleh para tenaga kerja akan tetapi juga suatu hal yang harus dipenuhi dalam suatu

²² Soehatman Ramli, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2010. h.14

perusahaan. Kecelakaan kerja mengakibatkan kerusakan, kekacauan organisasi, kelainan, cacat serta kerusakan lingkungan dan menurunnya mutu hasil produksi. Kecelakaan kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya penghasilan yang diakibatkan oleh risiko kematian dan kecacatan maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja yang menjadi tanggungjawab perusahaan. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja yang menjadi kewajiban perusahaan ini harus diterapkan dengan berbagai cara yang diantaranya adalah pemberian alat pelindung diri saat bekerja, penyuluhan keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta mengikutsertakan tenaga kerja dalam program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).²³

Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menyadari akan pentingnya pekerja dan buruh bagi pengusaha dan pemerintah maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan, demikian pula diperlukan usaha perlindungan pekerja atau buruh agar mengurangi dari resiko yang akan terjadi dalam pekerjaannya yang dijalani. Tujuan perlindungan tenaga kerja yakni adalah menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah untuk itu pengusaha atau pemerintah wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal ini bertujuan untuk membatasi tindakan kesewenang-wenangan pihak penguasa dalam hal ini yakni pengusaha dalam memperkerjakan pekerjanya dalam melakukan pekerjaan dan secara tidak langsung memerintahkan kepada pengusaha untuk menghormati pekerja/buruh sebagaimana manusia semestinya. Untuk melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal hendaknya diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh seorang pengusaha dengan cara menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Indonesia termasuk dalam golongan Negara yang sedang berkembang sampai saat ini juga sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan di bidang ekonomi maupun bidang lainnya.

Dijelaskan pula bahwa dengan majunya industrialisasi, maka akan berlangsung pula peningkatan intensitas kerja operasional para pekerja, mesin-mesin, alat-alat, yang semakin canggih dipergunakan saat ini. Bahan-bahan teknis baru banyak di olah dan dipergunakan, bahan-bahan yang mengandung racun, serta cara-cara kerja yang buruk, kekurangan ketrampilan dan latihan kerja, tidak adanya pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru, senantiasa merupakan sumber-sumber bahaya yang dapat menyebabkan penyakit akibat kerja. Perlu adanya pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja yang maju dan tepat. Kesehatan kerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja, sehingga tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan dapat merasakan dan menikmati hasil pembangunan. Upaya pelayanan kesehatan kerja dalam suatu bidang usaha memegang peranan penting, dalam hal sumber daya manusia, produktivitas, dan kesejahteraan. Keberhasilan dalam merealisasikan usaha kesehatan kerja akan berdampak positif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dan pendapatan serta kesejahteraan tenaga kerja. Usaha ini hanya dapat berhasil jika semua pihak dapat ikut terlibat dalam kesadaran yang penuh

²³ *Ibid*

tanggung jawab. Oleh karena itu, aspek ekonomi dan kesehatan kerja dapat diperhitungkan secara cermat, demi meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Bertambahnya jumlah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Hal ini dipengaruhi oleh banyaknya perusahaan-perusahaan yang belum menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik serta kurangnya disiplin dan kesadaran tenaga kerja dan pengusaha mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya pengendalian resiko bahaya dalam mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja menjadi parameter dasar pemenuhan perlindungan tenaga kerja terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Identifikasi sumber-sumber bahaya di tempat kerja perlu dilaksanakan sebagai perwujudan tindakan yang diperlukan dalam upaya pengendalian resiko bahaya tersebut. Salah satu upaya dalam melakukan perlindungan hukum dan menciptakan suatu kehidupan yang layak bagi tenaga kerja antara lain dengan pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Keselamatan kerja dalam suatu tempat kerja mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi dan keselamatan sarana produksi, manusia dan cara kerja.²⁴ Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.²⁵ Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan atau bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan atau dasar tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara / langkah-langkah melakukan suatu pekerjaan. Perusahaan juga harus perlu menjaga akan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja atau karyawannya karena tujuan program keselamatan kerja diantaranya adalah sebagai berikut : melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional dan menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dari uraian yang sudah dibahas diatas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2 cara yaitu usaha preventif dan usaha represif. Usaha preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan.

Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan, yaitu : substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya), isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya), pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya, pemakaian alat pelindung perorangan eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator, petunjuk dan peringatan ditempat kerja, latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.²⁶

²⁴ *Ibid*,h.28

²⁵ Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegah Kecelakaan*, CV Haji Masagung, Jakarta, 1993, h. 1

²⁶ *Ibid*,h.3

C.PENUTUP

Pemerintah Indonesia memiliki kewajiban memenuhi hak dan memberikan perlindungan terhadap tenaga penyandang disabilitas dalam berbagai aspek kehidupan sebagai amanat konstitusi dalam Undang-undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Upaya mempengaruhi manajemen kebijakan yang responsif disabilitas harus dilakukan dari level paling dasar dengan proses mainstreaming atau pemahaman disabilitas, penyusunan kebijakan dan pengawalan implementasi kebijakan. Selain persoalan regulasi, kebijakan yang responsif disabilitas di tingkat daerah, nasional dan global dipengaruhi oleh sistem sosial dan nilai dalam masyarakat sehingga tantangan merubah paradigma eksklusi menuju inklusi sosial bagi penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas untuk menjalankan peran aktifnya sebagai warga negara, membutuhkan dukungan secara fisik dan psikologis. Penyandang disabilitas melalui pengembangan sistem sosial yang positif dan lingkungan fisik yang aksesibel, dan berbagai kesempatan yang disediakan, akan menjadikan penyandang disabilitas hidup secara mandiri. Layanan publik dan lingkungan masyarakat yang tidak inklusif, keterbatasan data keberadaan dan kondisi penyandang disabilitas, setidaknya menjadi tantangan utama dalam pemenuhan hak dan sering menjadi sebab terabaikannya hak penyandang disabilitas. Dengan demikian, pekerjaan rumah bagi pemenuhan hak penyandang disabilitas tampak dalam penyediaan akses dan layanan bagi penyandang disabilitas yang inklusif termasuk dalam layanan kesehatan, layanan pendidikan, layanan perbankan, layanan administrasi kependudukan, dan layanan hukum dalam proses pemeriksaan dan di pengadilan. Adanya kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas, hilangnya tindakan-tindakan stigmatic dan diskriminatif, dan aksesibilitas dalam layanan publik, akan menjadikan penyandang disabilitas bisa menjalani kehidupan secara penuh dan layak, dan bisa berkontribusi dalam kehidupan sosial, budaya, politik, dan ekonomi seperti warga negara lainnya. Untuk lebih meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, alangkah baiknya pemerintah yang berwenang membuat aturan khusus yang terkait dengan tenaga kerja penyandang disabilitas. Selama ini tenaga kerja penyandang disabilitas masih menggunakan peraturan perundang-undangan yang sama dengan tenaga kerja nondisabilitas (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Hal itu digunakan untuk menghindari diskriminasi terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas.

D.DAFTAR BACAAN

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003
- Amiruddin dan Zainal Askin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004
- Amtu Onimus, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, Bandung, Alfabeta, 2011
- Dimas Prasetyo Muharam, *Penyandang Disabilitas*, Bandung, Alfabeta, 2014
- Djumbadi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- F. Winarni, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Yogyakarta, Pustaka Widyatama, 2006
- G. Kartasapoetra, dkk., *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Armico, 1985

Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2004

L. Husni, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1997

Peter Mahmud, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Prenada Media, 2016

P.S. Atiyah, *Hukum Kontrak*, Jakarta, Institut Bankir Indonesia, 1979

Soehatman Ramli, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2010

Sub Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Khusus, *Pedoman Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat Lanjut Usia dan Wanita*, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta, 2011

Subekti, 1997. *Aneka Perjanjian*, Bandung, Citra Aditia Bakti, 2001

Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegah Kecelakaan*, CV Haji Masagung, Jakarta, 1993

Sutedi Ardrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika.

Zainal Asikin, *et.al.*, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1995