

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN HAK ASASI MANUSIA TERKAIT TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS

Sunaryo¹, Kasmawati², Riza Amalia³

¹Fakultas Hukum Universitas Lampung

**Email : sunaryo.1960@fh.unila.ac.id, kasmawati.kukuh@gmail.com,
rizaa237@gmail.com**

Abstrak

Saat ini, mempekerjakan penyandang disabilitas semakin diakui sebagai bagian dari filosofi tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan merupakan dimensi penting dari keberagaman tenaga kerja. Tulisan ini bertujuan untuk membahas mengenai peran CSR dalam melindungi hak yang dimiliki oleh tenaga kerja penyandang disabilitas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif. Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah CSR meliputi pula hak asasi manusia yang mendasar yaitu hak mendapat pekerjaan, sehingga dengan adanya CSR para tenaga kerja penyandang disabilitas akan terlindungi haknya dan tidak akan mendapat diskriminasi di tempat kerja.

Kata Kunci : CSR, Tenaga Kerja, Disabilitas, HAM

Abstract

Today, employing people with disabilities is increasingly recognized as part of a company's social responsibility (CSR) philosophy and an important dimension of workforce diversity. This article aims to discuss the role of CSR in protecting the rights of workers with disabilities. This research uses normative research methods. The conclusion obtained from this research is that CSR also includes human rights, namely the right to get a job, so that with CSR workers with disabilities will have their rights protected and will not face discrimination in the workplace.

Keywords: CSR, Employment, Disability, Human Rights

A. LATAR BELAKANG

Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut CRPD) mengakui pekerjaan sebagai hak asasi manusia yang mendasar. Penerapan CRPD pada tahun 2006 memperkuat model sosial disabilitas dengan memberikan hak asasi manusia yang lebih luas kepada penyandang disabilitas, termasuk hak untuk bekerja, berdasarkan prinsip kesetaraan, aksesibilitas, dan non-diskriminasi. Ketenagakerjaan dianggap sebagai komponen penting dalam inklusi sosial, terutama untuk inklusi penyandang disabilitas dalam pasar tenaga kerja. Namun, di sebagian besar negara maju, tingkat pengangguran bagi penyandang disabilitas usia kerja setidaknya masih dua kali lipat dibandingkan mereka yang bukan penyandang disabilitas. (Aprilina Pawestri, 2017)

Sejak penyandang disabilitas dinyatakan sebagai anggota masyarakat yang setara oleh lembaga-lembaga internasional dan diakui sebagai kelompok penting

dari keberagaman manusia yang memiliki hak termasuk hak atas pekerjaan, maka integrasi mereka ke dalam dunia ketenagakerjaan secara bertahap telah dimasukkan ke dalam agenda kebijakan CSR di tingkat internasional dan di tingkat lokal mengakui disabilitas sebagai salah satu agenda CSR yang relevan. Saat ini, mempekerjakan penyandang disabilitas semakin diakui sebagai bagian dari filosofi tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan merupakan dimensi penting dari keberagaman tenaga kerja. Lalu bagaimanakah CSR akan memberikan perlindungan terhadap para tenaga kerja penyandang disabilitas akan dibahas pada pembahasan di bawah ini. (Nancy Silvana Haliwela, 2011)

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif. Dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan terkait CSR dan tenaga kerja penyandang disabilitas. Pendekatan undang-undang adalah mengkaji hal-hal yang berkaitan dengan asas-asas hukum, pandangan dan doktrin hukum, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan CSR dan tenaga kerja, serta data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan terkait permasalahan tenaga kerja penyandang disabilitas. Selain itu juga dilakukan penelaahan secara mendalam terhadap fakta-fakta hukum untuk kemudian mencari solusi terhadap permasalahan yang timbul pada gejala-gejala yang dimaksud. (Dameis Surya Anggara dan Candra Abdullah: 2019)

B. PEMBAHASAN

Di tingkat internasional, terdapat evolusi yang signifikan dalam pendekatan terhadap penyandang disabilitas. Secara historis, penyandang disabilitas diperlakukan sebagai objek yang dikasihani dan menjadi beban bagi keluarga dan masyarakat. Menurut pandangan ini, disabilitas akan menjadi sebuah “tragedi pribadi” dan penyandang disabilitas akan menjadi korban dari kemalangan besar dan dianggap mati secara sosial atau lebih baik mati, karena secara pasif menerima kondisi yang selamanya membatasi aktivitas mereka. Menurut perspektif ini, fokusnya adalah pada “penderitaan” yang disebabkan oleh kondisi atau kecacatan tertentu dan pemberian pengobatan, perawatan dan perlindungan untuk mengubah seseorang sehingga mereka dapat berasimilasi dengan norma sosial. (Ebenhaezer Alsih Taruk Allo, 2022: 807–12) Hal ini sering disebut sebagai model disabilitas medis, yang mungkin merupakan model yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap konseptualisasi disabilitas dalam sejarah modern dan telah memandu dan mendominasi praktik klinis dengan asumsi yang dihasilkan bahwa baik masalah maupun solusi ada di dalamnya. Persepsi mengenai disabilitas ini tidak hanya memperkuat gagasan bahwa disabilitas itu sendirilah yang menyebabkan keterbatasan, tanpa mengakui peran lingkungan sosial dalam melumpuhkan penyandang disabilitas, namun juga mempengaruhi respons kebijakan terhadap penyandang disabilitas, sehingga menghasilkan budaya disabilitas yang melanggengkan sikap negatif dan praktik diskriminatif yang pada akhirnya menindas dan mengucilkan penyandang disabilitas. (<https://unglobalcompact.org/>. diakses 9 November 2023)

International human rights treaties pada umumnya tidak membebaskan kewajiban hukum langsung pada perusahaan. Oleh karena itu, tanggung jawab hukum dan penegakan hukum atas pelanggaran standar hak asasi manusia internasional yang dilakukan oleh perusahaan sebagian besar ditentukan oleh undang-undang nasional. Namun, dalam beberapa dekade terakhir, terdapat tuntutan agar sektor bisnis menunjukkan komitmen untuk menjalankan operasinya dengan cara mempertimbangkan Hak asasi manusia. (Aprilina Pawestri, 2017) Meningkatnya kekhawatiran masyarakat mengenai perlunya pembatasan perilaku perusahaan untuk tujuan perlindungan hak asasi manusia, menjadi lebih jelas seiring dengan gelombang globalisasi saat ini, perluasan perdagangan internasional, dan pertumbuhan pesat di negara-negara berkembang.

Hal yang juga sudah lazim adalah bahwa menurut sistem hukum internasional mengenai hak asasi manusia, negara mempunyai kewajiban hukum untuk menghormati, melindungi dan memenuhi hak asasi manusia yang tercantum dalam konvensi hak asasi manusia internasional yang mereka ratifikasi. Lebih khusus lagi, kewajiban negara untuk menghormati hak asasi manusia. Kewajiban mereka untuk melindungi hak asasi manusia mengharuskan mereka untuk melindungi individu dan kelompok dari pelanggaran hak asasi manusia, termasuk yang dilakukan oleh perusahaan bisnis. (Dilli Trisna Noviasari dan Nurwati Nurwati, 2020: 16-29) Kewajiban mereka untuk memenuhi hak asasi manusia berarti bahwa Negara harus mengambil tindakan positif untuk memfasilitasi pengimplementasian hak asasi manusia. Terkait dengan kewajiban untuk melindungi, saat ini sudah ditetapkan dalam hukum hak asasi manusia internasional bahwa negara mempunyai kewajiban untuk melindungi terhadap pelanggaran hak asasi manusia non-negara yang berada dalam yurisdiksinya. Kewajiban ini tidak hanya mencakup perlindungan terhadap penyalahgunaan yang dilakukan oleh badan usaha. Selain itu, hal ini telah dimasukkan ke dalam perjanjian-perjanjian inti hak asasi manusia PBB sebagaimana diuraikan oleh badan-badan perjanjian tersebut, dan secara umum juga disetujui untuk ada di bawah hukum kebiasaan internasional. Yang menarik adalah kenyataan bahwa badan-badan perjanjian dengan suara bulat menegaskan bahwa tugas ini memerlukan langkah-langkah dari Negara untuk mengatur dan mengadili pelanggaran yang dilakukan oleh semua aktor sosial termasuk dunia usaha. Namun *United Nations human rights treaties* sebelumnya, seperti Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (ICERD), Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi Sosial dan Budaya (ICESCR), dan Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik Hak Asasi Manusia (ICCPR), tidak secara spesifik membahas kewajiban negara terkait bisnis. Sebaliknya, peraturan-peraturan tersebut memaksakan kewajiban-kewajiban umum untuk menjamin hak-hak dan mencegah penyalahgunaan oleh aktor non negara. (Dhimi Setyo Arrivanissa, 2023)

Kewajiban negara untuk melindungi individu dari pelanggaran yang terjadi dalam kerangka operasi bisnis juga merupakan inti dari sistem CRPD dan oleh karena itu, sesuai dengan Pasal 27, berlaku juga bagi pengusaha di sektor swasta. Menurut Konvensi ini, Negara-negara Pihak memiliki kewajiban umum untuk

memajukan, melindungi dan menjamin seluruh hak asasi manusia dan kebebasan mendasar secara penuh dan setara kepada semua penyandang disabilitas dan untuk meningkatkan penghormatan terhadap martabat yang melekat pada mereka. Sejauh kewajiban untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan, Pasal 5 Konvensi mewajibkan Negara-Negara Pihak untuk melarang semua diskriminasi atas dasar disabilitas dan menjamin bagi penyandang disabilitas perlindungan hukum yang setara dan efektif terhadap diskriminasi atas dasar disabilitas. Lebih jauh lagi, untuk memajukan kesetaraan dan menghilangkan diskriminasi, Negara-Negara Pihak diminta untuk mengambil semua langkah yang tepat untuk memastikan adanya akomodasi yang wajar. Yang terakhir, berdasarkan Pasal 27 Konvensi, yang mengakui hak penyandang disabilitas untuk bekerja atas dasar kesetaraan dengan orang lain dalam pekerjaan yang dipilih secara bebas dan dalam lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan mudah diakses.

Oleh karena itu, hak penyandang disabilitas atas pekerjaan melibatkan kewajiban Negara Pihak untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, baik di sektor publik maupun swasta. Oleh karena itu, Pasal 27 Konvensi memandu Negara-negara Pihak dalam menerapkan hak tersebut dengan menetapkan beberapa aturan dasar:

- a. non-diskriminasi, karena penyandang disabilitas mempunyai hak untuk bekerja atas dasar kesetaraan dengan orang lain;
- b. aksesibilitas, karena hak penyandang disabilitas untuk bekerja mencakup kesempatan untuk mendapatkan penghidupan di lingkungan kerja yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas, mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan yang menghalangi penyandang disabilitas untuk melaksanakan pekerjaannya secara setara dengan orang lain;
- c. akomodasi yang wajar, dalam rangka memfasilitasi akses bagi penyandang disabilitas untuk bekerja atas dasar kesetaraan dengan orang lain, Negara Pihak harus memastikan bahwa akomodasi yang wajar diberikan kepada penyandang disabilitas yang memintanya, dan harus mengambil langkah-langkah yang efektif, termasuk melalui undang-undang, untuk memastikan bahwa penolakan akomodasi yang wajar merupakan diskriminasi;
- d. selain kewajiban untuk memaksakan kewajiban terhadap pemberi kerja di sektor swasta, Negara juga harus mengambil langkah-langkah positif untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Diantara langkah-langkah implementasi yang harus diambil oleh Negara-negara Pihak berdasarkan Konvensi, peran penting dimainkan oleh tugas untuk menyelaraskan standar dan praktik nasional dengan Konvensi. Dalam hal ini, Pasal 4, ayat 1 (a) dan (b) Konvensi membebaskan dua kewajiban umum pada Negara-negara Pihak; yaitu:

- (a) untuk mengambil semua langkah-langkah legislatif, administratif dan lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan hak-hak yang diakui dalam Konvensi terkait dengan pekerjaan dan ketenagakerjaan, dan

- (b) untuk mengambil semua langkah-langkah yang tepat, termasuk legislasi, untuk mengubah atau menghapuskan undang-undang, peraturan, kebiasaan dan praktik yang merupakan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di bidang pekerjaan dan ketenagakerjaan.

Standar dan pedoman CSR yang diakui secara internasional dalam menangani disabilitas, biasanya memusatkan perhatian pada prinsip-prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan. Misalnya, amandemen terbaru pada Pedoman OECD (2011) pada tahun 2011—yang kelima sejak tahun 1976—mengharuskan perusahaan mematuhi prinsip-prinsip non-diskriminasi dan menghormati hak asasi manusia dari kategori individu tertentu, termasuk penyandang disabilitas. Pedoman ini mengarahkan perusahaan untuk merekrut penyandang disabilitas dari komunitas lokal dan berinvestasi dalam pelatihan dan pembelajaran seumur hidup mereka. Di tingkat Perserikatan Bangsa-Bangsa, *Global Compact* yang diluncurkan pada tahun 1999, melibatkan perusahaan-perusahaan dari seluruh dunia untuk secara sukarela memajukan sepuluh prinsip yang membahas kebijakan hak asasi manusia, ketenagakerjaan, lingkungan hidup, dan anti-korupsi. Menurut prinsip 6 Perjanjian ini, perusahaan harus menjunjung tinggi penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Dengan tujuan ini, diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan harus diinterpretasikan dalam arti memperlakukan orang secara berbeda atau kurang menguntungkan karena karakteristik yang tidak berhubungan dengan kelayakan atau persyaratan yang melekat pada pekerjaan tersebut. Dalam hukum internasional dan nasional, karakteristik ini umumnya mencakup: ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, opini politik, asal kebangsaan, asal usul sosial, usia, disabilitas, status HIV/AIDS, keanggotaan serikat pekerja, dan orientasi seksual; namun, Prinsip 6 memperbolehkan perusahaan untuk mempertimbangkan alasan tambahan yang memungkinkan terjadinya diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Berbagai bentuk diskriminasi dapat muncul dalam berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk akses terhadap pekerjaan, terhadap pekerjaan tertentu, promosi dan terhadap pelatihan dan bimbingan kejuruan. Selain itu, diskriminasi dapat terjadi sehubungan dengan syarat dan ketentuan pekerjaan, seperti: perekrutan, remunerasi, jam kerja dan istirahat/libur yang dibayar, perlindungan kehamilan, jaminan masa kerja, penugasan kerja, penilaian kinerja dan kemajuan, pelatihan dan peluang, prospek kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja. (Rosemary Kayess dan Phillip French, 2008: 1–34)

Karya Profesor John Ruggie, yang ditunjuk pada tahun 2005 sebagai Perwakilan Khusus Sekretaris Jenderal PBB (selanjutnya disebut SRSG) untuk isu hak asasi manusia dan perusahaan transnasional serta perusahaan bisnis lainnya, mewakili tonggak sejarah mengenai relevansi bisnis dalam kemajuan hak asasi manusia dan tentunya hal ini memiliki relevansi yang besar dalam penegakan Pasal 27 CRPD untuk mempekerjakan penyandang disabilitas oleh pelaku korporasi. Sudah diketahui bahwa kerja SRSG telah dikristalisasi dalam Prinsip Panduan tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia tahun 2011 yang menetapkan prinsip-prinsip panduan untuk menangani hubungan antara bisnis dan hak asasi manusia. Alasan untuk fokus ini berasal dari fakta bahwa upaya Ruggie, yang mencakup proses

konsultasi yang panjang dan inklusif, telah mendapatkan dukungan dari PBB dan oleh karena itu merupakan pernyataan yang paling otoritatif secara internasional dalam bidang ini. (John Gerard Ruggie, 2007: 40)

Prinsip-Prinsip Panduan ini merupakan hasil penelitian selama 6 tahun yang ditugaskan oleh mantan Sekretaris Jenderal PBB Annan pada bulan Juli 2005. Pada bulan Juni 2008, Profesor Ruggie menyajikan laporan berjudul “Perlindungan, Penghormatan, dan Pemulihan: Kerangka Bisnis dan Hak Asasi Manusia pada PBB Dewan Hak Asasi Manusia” (“Kerangka Kerja”). Kerangka ini terdiri dari tiga prinsip inti: (Muhammad Yasin, 2023)

- a. kewajiban Negara untuk melindungi terhadap pelanggaran hak asasi manusia yang dilakukan pihak ketiga, termasuk perusahaan bisnis;
- b. tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia; dan
- c. perlunya akses yang lebih besar bagi para korban terhadap pemulihan yudisial dan non-yudisial yang efektif.

Dewan Hak Asasi Manusia PBB menyambut baik Kerangka Kerja tersebut dan meminta agar Profesor Ruggie memberikan “rekomendasi yang konkrit dan praktis” untuk implementasinya. Pada bulan November 2010, Profesor Ruggie menanggapi dengan mengeluarkan rancangan “Prinsip-Prinsip Panduan Bisnis dan Hak Asasi Manusia” (“Draft Prinsip”). Draft Prinsip ini terbuka untuk dikomentari selama 3 bulan dan menerima sekitar 90 masukan dari komunitas bisnis, LSM, organisasi internasional, akademisi, dan pemerintah. Setelah mempertimbangkan masukan tertulis ini dan melakukan konsultasi dengan berbagai pemangku kepentingan, Profesor Ruggie menyerahkan teks Prinsip-Prinsip Panduan yang telah direvisi dan final kepada Dewan Hak Asasi Manusia pada bulan Maret 2011, yang disahkan pada tanggal 16 Juli 2011 oleh Dewan Hak Asasi Manusia dengan resolusi khusus. (UNDP, 2023) Kemudian terdapat 31 prinsip yang dirumuskan dalam UNGPs yang berkaitan dengan ketiga pilar tersebut, terdiri 10 prinsip untuk kewajiban Pemerintah, 1 untuk perusahaan, dan 7 untuk akses terhadap pemulihan.

Prinsip-prinsip panduan ini tidak bertujuan untuk menciptakan hukum internasional yang mengikat atau memaksakan kewajiban pada TNC (*Terms and Conditions*).¹ Sebaliknya, kontribusi normatifnya terletak pada dalam menguraikan implikasi standar dan praktik yang ada terhadap negara dan dunia usaha; mengintegrasikannya ke dalam satu template yang koheren secara logis dan komprehensif; dan mengidentifikasi kelemahan rezim yang ada saat ini dan bagaimana cara memperbaikinya. Mereka juga tidak bermaksud untuk menawarkan alat bantu (*plug-and-play*) untuk mengidentifikasi tanggung jawab hak asasi manusia perusahaan. Sebaliknya, prinsip-prinsip ini menawarkan pendekatan skala kecil bagi para pelaku korporasi.

¹ TNC adalah singkatan dari "Terms and Conditions," yang merujuk pada perjanjian atau ketentuan yang mengatur kerjasama

Terkait tanggung jawab atas pelanggaran hak asasi manusia, prinsip-prinsip panduan ini bertujuan untuk membedakan dengan jelas peran masing-masing perusahaan dan pemerintah dan memastikan bahwa keduanya memainkan peran tersebut. Dengan kata lain, menurut prinsip-prinsip panduan, walaupun pemerintah mempunyai tanggung jawab eksklusif untuk melindungi dan memenuhi kewajiban hak asasi manusia, uji lakmus bagi perusahaan berdasarkan Prinsip-Prinsip Panduan hanya menanyakan apakah perusahaan bisnis menghormati hak asasi manusia. (Muhammad Fahmi, 2019: 26-39) Memang benar, Prinsip-Prinsip Panduan ini dimaksudkan untuk menguraikan implikasi standar dan praktik yang ada terhadap negara dan dunia usaha, dibandingkan menciptakan kewajiban hukum internasional yang baru. Sebagaimana halnya dengan Kerangka Kerja ini, hukum ini mewakili hukum yang “lunak” dan bukan hukum yang “keras” (tetapi dengan kemungkinan, seperti instrumen lainnya, hukum tersebut dapat berkembang dari waktu ke waktu menjadi hukum yang keras atau dengan cara lain menginformasikan standar pelayanan). Prinsip-prinsip ini menelusuri struktur kerangka kerja, dengan setiap bagian substantif ditujukan pada salah satu dari tiga pilar. Oleh karena itu, dalam Pilar pertama, prinsip-prinsip tersebut menegaskan kembali tugas utama Negara untuk melindungi hak asasi manusia (Prinsip 1), yang merekomendasikan, antara lain, bahwa Negara harus mengatasi kesenjangan dalam undang-undang dan kebijakan yang mengharuskan dunia usaha untuk menghormati hak asasi manusia, memberikan panduan kepada dunia usaha tentang bagaimana menghormati hak asasi manusia, dan mendorong atau mewajibkan pelaporan oleh dunia usaha mengenai kinerja hak asasi manusia mereka (Prinsip 3), melakukan pengawasan yang memadai sehubungan dengan hubungan kontrak dan memastikan penghormatan terhadap hak asasi manusia oleh perusahaan-perusahaan yang dikendalikan oleh Negara (Prinsip 4–6), mempromosikan hak asasi manusia melalui lembaga multilateral yang menangani isu-isu terkait bisnis (Prinsip 10), dll. (UNDP, 2023)

Terkait dengan Pilar kedua, Prinsip ini menyerukan perusahaan bisnis untuk menghormati hak asasi manusia. Secara khusus, dunia usaha harus menghindari pelanggaran hak asasi manusia dan mengatasi dampak buruk terhadap hak asasi manusia yang mereka alami (Prinsip 11). Untuk melakukan hal ini, dunia usaha harus mengadopsi pernyataan kebijakan hak asasi manusia yang jelas yang disetujui oleh tingkat paling senior dan tertanam dalam organisasi melalui prosedur operasional (Prinsip 15–16) dan yang paling penting, melakukan proses “uji tuntas” hak asasi manusia yang berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan memperhitungkan cara mereka mengatasi dampaknya terhadap hak asasi manusia (Prinsip 17–21), melakukan remediasi jika hal tersebut telah menyebabkan atau berkontribusi terhadap dampak buruk terhadap hak asasi manusia (Prinsip 22), mencari cara untuk menghormati hak asasi manusia terlepas dari dampak yang ditimbulkannya, penegakan hukum dalam negeri (Prinsip 23b); dan memperlakukan risiko berkontribusi terhadap pelanggaran hak asasi manusia yang berat melalui pelanggaran hak asasi manusia sebagai masalah kepatuhan hukum di mana pun mereka beroperasi (Prinsip 23c). (UNDP, 2023)

Terkait Pilar ketiga, Prinsip-Prinsip ini menyerukan mekanisme pemulihan berbasis negara dan non-negara yang efektif bagi mereka yang terkena dampak pelanggaran hak asasi manusia terkait bisnis. Secara khusus, Negara harus menjamin akses terhadap mekanisme pengaduan yudisial dan non-yudisial yang berbasis negara dan memfasilitasi akses terhadap mekanisme pengaduan yang berbasis non-negara (Prinsip 25–28); Dunia usaha harus membentuk atau berpartisipasi dalam mekanisme pengaduan di tingkat operasional yang bukan berbasis negara untuk mengidentifikasi, melacak, dan mengatasi dampak buruk terhadap hak asasi manusia dari aktivitas mereka (Prinsip 29). (AJ Withers, 2020) Mekanisme pengaduan harus sah, dapat diakses, dapat diprediksi, adil, transparan, sesuai dengan hak, menjadi sumber pembelajaran berkelanjutan, dan dalam hal ini mekanisme di tingkat operasional didasarkan pada dialog dan keterlibatan (Prinsip 31). (Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho, 2019: 21-34)

Dari sudut pandang substansial, Prinsip-Prinsip Panduan juga mencakup kewajiban perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan. Memang benar, prinsip 12 mengakui bahwa tanggung jawab perusahaan bisnis untuk menghormati hak asasi manusia mengacu pada hak asasi manusia yang diakui secara internasional, setidaknya dipahami sebagaimana dinyatakan dalam Undang-undang Internasional tentang Hak Asasi Manusia dan prinsip-prinsip mengenai hak-hak dasar yang ditetapkan dalam Deklarasi Organisasi Perburuhan Internasional tentang Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja. Komentar terhadap Prinsip 12 melangkah lebih jauh dengan mengakui bahwa, tergantung pada keadaan, perusahaan bisnis mungkin perlu mempertimbangkan standar-standar tambahan, misalnya perusahaan harus menghormati hak asasi manusia individu yang termasuk dalam kelompok atau populasi tertentu yang memerlukan perhatian khusus, jika mereka mungkin mempunyai dampak buruk terhadap hak asasi manusia. Hal ini mencakup instrumen-instrumen PBB yang telah menguraikan lebih jauh mengenai hak-hak masyarakat adat, perempuan, kelompok minoritas nasional atau etnis, agama dan bahasa, anak-anak, serta penyandang disabilitas. (Surya Deva, 2020: 1-21)

Selain itu di Indonesia pengaturan mengenai hal ini jelas tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 31 disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Dengan adanya kebijakan tersebut maka seharusnya tidak terdapat sekat pembeda kesempatan dalam memperoleh pekerjaan antara orang dengan disabilitas dan yang tidak, terkecuali pada tingkat pendidikan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan dan tingkat keterampilan. CSR sebagai komponen yang berada di perusahaan, yang mana salah satu fokus kerjanya adalah meningkatkan kualitas hidup karyawan, perlu berperan lebih aktif dalam mewujudkan kondisi kerja yang inklusif.

Perlindungan hak disabilitas di tempat kerja sesuai dengan perlindungan hak pekerja yang dimuat dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

meliputi: kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, perlindungan orang dengan disabilitas seperti penyediaan aksesibilitas, waktu kerja dan waktu istirahat, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan upah, kesejahteraan, hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja. Terlepas dari adanya kebijakan tersebut, masih banyak perusahaan yang belum mengimplementasikan pemenuhan hak bagi orang dengan disabilitas di bidang ketenagakerjaan sebagaimana mestinya, seperti belum adanya aturan khusus terkait keselamatan kerja untuk orang dengan disabilitas.

C. Simpulan

Tanggung jawab perusahaan tidak hanya mencakup aktivitas inti perusahaan dan sumbangan amal, namun juga dipahami sebagai bagian terpadu dalam menjalankan bisnis, dengan nilai-nilai perusahaan yang dimasukkan ke dalam strategi dan operasional sehari-hari. Selain itu, krisis keuangan yang terjadi saat ini telah menunjukkan bagaimana aktivitas bisnis yang hanya dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan keuntungan jangka pendek dapat menimbulkan konsekuensi global yang serius, sedangkan bisnis harus beretika dan berinvestasi pada komunitas dan perekonomian lokal untuk mencapai praktik yang berkelanjutan. Mengatasi disabilitas sebagai bagian dari strategi CSR tidak diragukan lagi menjadi lebih terlihat dalam praktik perusahaan multinasional dan merupakan bagian penting dari keberhasilan strategi CSR dan budaya perusahaan yang inklusif.

Daftar Pustaka

A. Buku

- Anggara, Dameis Surya, dan Candra Abdillah. "Metode penelitian," 2019.
- Deva, Surya. "From 'business or human rights' to 'business and human rights': What next?" *Research Handbook on Human Rights and Business (Cheltenham: Edward Elgar, 2020)*, 2020, 1–21.

B. Jurnal

- Allo, Ebenhaezer Alsih Taruk. "Penyandang Disabilitas di Indonesia." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 9, no. 3 (2022): 807–12.
- Arrivanissa, Dhimi Setyo. "Mewujudkan Hak dan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Tuna Netra Dalam Perspektif Hukum dan Hak Asasi Manusia." *El-Dusturie* 2, no. 1 (2023).
- Fahmi, Muhammad. "Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility pada Perusahaan Consumer Goods yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 19, no. 1 (2019): 26–39.
- Haliwela, Nancy Silvana. "Tinjauan Hukum Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility/Csr)." *Jurnal Sasi Vol* 17, no. 4 (2011).
- Istifarroh, Istifarroh, dan Widhi Cahyo Nugroho. "Perlindungan hak disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara." *Mimbar Keadilan* 12, no. 1 (2019): 21–34.
- Kayess, Rosemary, dan Phillip French. "Out of darkness into light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities." *Human rights law review* 8, no. 1 (2008): 1–34.
- Noviasari, Dilli Trisna, dan Nurwati Nurwati. "Perlindungan Tenaga Kerja Disabilitas dalam Perspektif Hak Asasi Manusia." *Borobudur Law Review* 2, no. 1 (2020): 16–29.
- Pawestri, Aprilina. "Hak penyandang disabilitas dalam perspektif HAM internasional dan HAM nasional." *Era Hukum-Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 15, no. 1 (2017).
- Ruggie, John Gerard. "Business and human rights: the evolving international agenda." *American Journal of International Law* 101, no. 4 (2007): 819–40.
- Withers, AJ. *Disability politics and theory*. Fernwood Publishing, 2020.

C. Internet

- "Homepage | UN Global Compact." Diakses 9 November 2023.
<https://unglobalcompact.org/>.
- <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>.
- UNDP. "United Nations Development Programme." Diakses 9 November 2023.
<https://www.undp.org/>.

Yasin, Muhammad. "Tiga Pilar dalam Rekomendasi Laporan Profesor John Ruggie." hukumonline.com. Diakses 9 November 2023.
<https://www.hukumonline.com/berita/a/tiga-pilar-dalam-rekomendasi-laporan-profesor-john-ruggie-lt596f5c564e38b/>.