

ASIA-PACIFIC
DECENT WORK
DECADE 2006
2015



International
Labour
Organization

Pedoman ILO tentang

PENGELOLAAN PENYANDANG DISABILITAS DI TEMPAT KERJA



DECENT WORK

A better world starts here

PEDOMAN ILO TENTANG PENGELOLAAN PENYANDANG DISABILITAS DI TEMPAT KERJA

Copyright © International Labour Organization 2006, 2013
Pertama terbit 2006
Edisi kedua 2013

Publikasi International Labour Office memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, melalui email: pubdroit@ilo.org. International Labour Office menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar di Inggris Raya dengan Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], di Amerika Serikat dengan Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] atau di negara-negara lain dengan Reproduction Rights Organizations terkait, dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini.

ISBN 978-92-2-827830-9 (print)
ISBN 978-92-2-827831-6 (web pdf)

ILO

Pedoman ILO tentang pengelolaan penyandang disabilitas di tempat / International Labour Office – Jakarta: ILO, 2013 | 70 p.

Diterjemahkan dari “*Managing disability in the workplace: ILO code of practice*” / International Labour Office - Geneva: ILO, 2002 | xii, 41 p. | ISBN 92-2-111639-5

ILO Katalog dalam terbitan

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi International Labour Office mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari International Labour Office atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari International Labour Office, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor lokal ILO di berbagai negara, atau secara langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland; atau Kantor ILO Jakarta, Menara Thamrin, Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250, Indonesia. Katalog atau daftar publikasi tersedia secara cuma-cuma dari alamat di atas, atau melalui email: pubvente@ilo.org.

Kunjungi halaman web kami: www.ilo.org/publns

Dicetak di Indonesia

KATA PENGANTAR

Penyandang disabilitas memerlukan pekerjaan untuk alasan yang sama seperti mereka yang tidak memiliki disabilitas. Mereka ingin mencari nafkah, memanfaatkan keterampilan mereka dan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Namun berbeda dengan mereka yang tidak menyandang disabilitas, para penyandang disabilitas sering menghadapi kesulitan dalam memperoleh pelatihan keterampilan dan pada saat mereka mencari pekerjaan. Mereka mungkin juga menghadapi sikap-sikap yang kurang menyenangkan dari pihak perusahaan dan rekan-rekan kerja yang meragukan kemampuan mereka bekerja dan membantu kemajuan perusahaan.

Para penyandang disabilitas seharusnya memiliki hak-hak dan kesempatan yang sama seperti yang lainnya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Waktu telah membuktikan bahwa mereka dapat menjadi wirausaha dan karyawan yang sangat produktif. Mereka dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi perusahaan dan ekonomi jika tidak ada halangan mendapatkan pekerjaan dan kesempatan terbuka bagi mereka.

Di Indonesia, terdapat banyak hambatan dari berbagai dimensi - fisik, sikap, peraturan, komunikasi - yang menjadi

tantangan dalam mewujudkan kesempatan kerja yang layak bagi para penyandang disabilitas. Walaupun begitu, dengan diratifikasinya Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas oleh pemerintah Indonesia di tahun 2011, berbagai elemen masyarakat mulai menyadari pentingnya untuk mengikutsertakan penyandang disabilitas dalam kehidupan bermasyarakat dan berusaha mengatasi tantangan-tantangan ini melalui beberapa cara.

Organisasi Perburuhan Internasional telah menyetujui Konvensi tentang Rehabilitasi Keterampilan dan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas (no.159, tahun 1983) dan Rekomendasi untuk membantu pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja dalam meningkatkan kesempatan dan perlakuan yang sama di tempat kerja bagi pekerja penyandang disabilitas. Pada tahun 2001, ILO menyetujui Pedoman tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja yang memaparkan petunjuk khusus bagi pihak perusahaan/pengusaha.

Terjemahan pedoman ini ke dalam Bahasa Indonesia akan membantu mereka yang bekerja di negeri ini dalam memperbaiki keadaan para penyandang disabilitas, terutama dalam menyediakan pekerjaan yang lebih layak bagi mereka.

PENDAHULUAN

Para penyandang disabilitas bukanlah kelompok manusia yang seragam. Mereka ada yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas sensorik, disabilitas intelektual atau mental. Mereka pun ada yang menyandang disabilitas sejak lahir, atau saat kanak-kanak, remaja atau dewasa ketika masih bersekolah atau bekerja. Kondisi disabilitas mereka mungkin hanya sedikit berdampak pada kemampuan mereka untuk bekerja dan berpartisipasi di tengah masyarakat, atau bahkan berdampak besar sehingga memerlukan dukungan atau bantuan dari orang lain.

Di seluruh belahan dunia, para penyandang disabilitas berpartisipasi dan memberikan sumbangan berarti pada dunia kerja di segala tingkatan. Namun, banyak penyandang disabilitas yang ingin bekerja tetapi tidak memiliki kesempatan untuk memperoleh pekerjaan karena berbagai hambatan.

Tingkat pengangguran di kalangan 386 juta penyandang disabilitas di seluruh dunia yang berada di usia kerja jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pengangguran usia kerja umumnya. Kendati diakui pertumbuhan ekonomi dapat mengarah pada meningkatnya peluang kerja, pedoman ini menegaskan langkah-langkah terbaik yang memungkinkan para pengusaha untuk memanfaatkan keterampilan dan potensi penyandang disabilitas sejalan dengan kondisi nasional yang ada.

Semakin jelas terlihat bahwa para penyandang disabilitas tidak hanya memberikan sumbangan berharga bagi perekonomian nasional, tetapi juga menegaskan fakta bahwa dengan mempekerjakan mereka akan dapat menurunkan biaya jaminan penyandang disabilitas

sekaligus mengentaskan kemiskinan. Ada manfaat besar bagi dunia bisnis untuk mempekerjakan penyandang disabilitas karena mereka seringkali berijazah khusus untuk jenis pekerjaan tertentu. Para pengusaha juga dapat memperbanyak jumlah pekerja disabel dengan cara tetap mempekerjakan karyawan yang menjadi disabel (misalnya akibat kecelakaan), mengingat kecakapan kerja yang mereka miliki dan pelatihan kerja yang sudah diikuti.

Banyak organisasi dan jaringan kerjanya - termasuk organisasi pengusaha dan serikat pekerja, serta organisasi para penyandang disabilitas - berperan dalam memper lancar hubungan kerja, jaminan tetap bekerja, dan peluang untuk kembali bekerja bagi pekerja yang menjadi penyandang disabilitas akibat kecelakaan kerja. Berbagai langkah yang diterapkan oleh organisasi-organisasi ini mencakup pernyataan kebijakan dan ketentuan tentang jasa advokasi dan pemberian dukungan.

Pedoman ini disusun untuk menjadi panduan bagi para pengusaha – baik perusahaan berskala besar, menengah atau kecil; di sektor pemerintah atau swasta; di negara berkembang atau industri (maju) – untuk menerapkan strategi positif dalam mengelola berbagai hal yang berkenaan dengan penyandang disabilitas di tempat kerja. Walaupun pedoman ini pada dasarnya ditujukan untuk para pengusaha, pemerintah memainkan peranan penting dalam menciptakan kerangka kebijakan peraturan dan sosial yang mendukung, serta memberikan insentif untuk meningkatkan peluang kerja bagi para penyandang disabilitas. Selain itu, peran serta dan prakarsa dari para penyandang disabilitas tidak kalah pentingnya dalam pelaksanaan pedoman ini.

Isi pedoman ini berdasarkan pada prinsip-prinsip yang mewadahi berbagai perangkat dan prakarsa internasional (tertera dalam Lampiran 1 dan 2) serta dirancang untuk mempromosikan pekerjaan yang aman dan sehat bagi seluruh penyandang disabilitas. Pedoman ini bukanlah perangkat yang mengikat secara hukum dan tidak pula dimaksudkan untuk menggantikan perundangan nasional. Pedoman ini diharapkan ditelaah sesuai konteks kondisi nasional dan diterapkan sesuai dengan peraturan perundangan nasional.

Pedoman ini difinalisasi dan diadopsi secara anonim pada pertemuan tripartit para pakar di Jenewa pada 3-12 Oktober 2001, yang dilaksanakan sesuai dengan keputusan Dewan Pengurus ILO pada Sesi ke-277 (Maret 2000). Para pakar dari berbagai negara dipilih menyusul penunjukkan pihak pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat dari Dewan Pengurus ILO.

DAFTAR ISI

Pendahuluan	6
1. Ketentuan-ketentuan umum	12
1.1. Tujuan	12
1.2. Prinsip-prinsip	14
1.3. Penerapan	17
1.4. Definisi	18
2. Tugas-tugas umum pengusaha dan serikat pekerja, serta tanggung jawab pihak yang berwenang	22
2.1. Tugas-tugas umum pengusaha	22
2.2. Tanggung jawab pihak yang berwenang	25
2.3. Tugas-tugas umum serikat pekerja	28
3. Kerangka untuk pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja	32
3.1. Pengembangan strategi pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja	32
3.2. Komunikasi dan peningkatan kesadaran	34
3.3. Mengevaluasi efektivitas	36
4. Perekrutan	38
4.1. Persiapan untuk rekrutmen	38
4.2. Wawancara dan tes	40
4.3. Orientasi pekerja pada pekerjaan	41
4.4. Pengalaman kerja	43
4.5. Percobaan kerja dan penempatan pekerja yang memperoleh dukungan	44
4.6. Tinjauan atas kemajuan	45

5. Promosi	46
5.1. Pengembangan karier	46
5.2. Kesempatan mengikuti pelatihan, buku pedoman dan kursus yang disponsori pengusaha	47
5.3. Pelatihan keterampilan di luar perusahaan	48
5.4. Tinjauan dan penghargaan	49
6. Jaminan tetap bekerja	50
6.1. Kebijakan mengenai mereka yang menjadi disabilitas	50
6.2. Penilaian dan rehabilitasi	52
7. Penyesuaian	56
7.1. Aksesibilitas	56
7.2. Adaptasi	58
7.3. Insentif dan jasa dukungan	59
8. Kerahasiaan informasi	60
Lampiran 1	61
Lampiran 2	63
Lampiran 3	66

1

KETENTUAN-KETENTUAN UMUM

1.1 TUJUAN

Pedoman ini bertujuan untuk memberikan pedoman praktis tentang pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja dengan maksud untuk:

- (a) memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama di tempat kerja;
- (b) meningkatkan peluang kerja bagi penyandang disabilitas dengan memfasilitasi perekrutan, jaminan kembali bekerja, jaminan tetap bekerja dan peluang kenaikan tingkat/jabatan;
- (c) mengusahakan adanya tempat kerja yang aman, mudah dicapai dan sehat;
- (d) memastikan bahwa biaya pengusaha dengan adanya pegawai penyandang disabilitas di antara para pegawainya, diminimalkan - termasuk pemeliharaan kesehatan, dan pembayaran asuransi, misalnya;
- (e) memaksimalkan sumbangan yang dapat diberikan pekerja penyandang disabilitas kepada perusahaan.

1.2 PRINSIP-PRINSIP

- 1.2.1. Prinsip-prinsip yang menginformasikan tentang pedoman ini adalah standar-standar ketenagakerjaan internasional mendasar, termasuk Konvensi Rehabilitasi Keterampilan dan Kesempatan Kerja (Penyandang Disabilitas) 1983 (No. 159), dan Rekomendasi (No. 168), 1983.



- 1.2.2. Cara pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja berdasarkan bukti, pelaksanaan terbaik dan pengalaman memungkinkan pekerja penyandang disabilitas memberikan sumbangan produktif kepada perusahaan dan mempertahankan kualitas keahlian kerja.
- 1.2.3. Pedoman ini didasarkan pada keyakinan bahwa para pengusaha memperoleh keuntungan dari mempekerjakan penyandang disabilitas apabila hal terkait dengan disabilitas ditangani dengan baik. Penyandang disabilitas dapat memberikan kontribusi penting di tempat mereka bekerja, terutama dalam pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka. Berdasarkan bukti yang ada, perusahaan dapat memperoleh keuntungan dari jaminan tetap bekerja bagi pekerja berpengalaman yang menyandang disabilitas saat bekerja, serta adanya indikasi bahwa penghematan dapat dilakukan dalam hal biaya kesehatan, pembayaran asuransi dan waktu yang hilang, apabila strategi pengelolaan pekerja penyandang disabilitas diterapkan secara efektif.
- 1.2.4. Sesuai dengan standar ILO, langkah-langkah khusus yang positif yang ditujukan untuk menjamin kesetaraan peluang dan perlakuan atas penyandang disabilitas di tempat kerja tidak dianggap sebagai diskriminasi terhadap pekerja lainnya.
- 1.2.5. Pelaksanaan pengelolaan atas pekerja penyandang disabilitas akan sangat efektif apabila didasarkan pada kerjasama positif antara pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja dan organisasi para penyandang disabilitas.



1.3 PENERAPAN

1.3.1. Pedoman ini dirancang untuk bermanfaat bagi:

- (i) para pengusaha sektor swasta dan publik dari berbagai ukuran, yang berlokasi di daerah perkotaan dan pedesaan di negara-negara industri, berkembang dan dalam peralihan;
- (ii) organisasi pengusaha dalam peran mereka sebagai penyedia informasi, nasihat dan layanan lainnya bagi para anggota mereka, serta advokasi mengenai peluang kerja bagi penyandang disabilitas;
- (iii) serikat pekerja dalam peran mereka mewakili kepentingan pekerja, termasuk pekerja penyandang disabilitas, di tempat kerja dan di konsultasi nasional dan proses negosiasi;
- (iv) lembaga sektor swasta yang bertanggung jawab atas kebijakan nasional tentang peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dan untuk pelaksanaannya;

1.4 DEFINISI

Penyesuaian atau akomodasi

Adaptasi terhadap pekerjaan, termasuk penyesuaian dan modifikasi mesin dan peralatan dan/atau modifikasi komponen pekerjaan, waktu kerja dan organisasi kerja, serta adaptasi lingkungan kerja untuk memberikan akses ke tempat kerja, untuk memfasilitasi pemberian pekerjaan kepada penyandang disabilitas.

Instansi yang berwenang

Kementerian, departemen atau instansi pemerintah lainnya yang berwenang untuk menerbitkan peraturan, perintah atau instruksi lainnya yang berkekuatan hukum.

Pengelolaan pekerja penyandang disabilitas

Sebuah proses di tempat kerja yang dirancang untuk memfasilitasi pemberian kerja kepada para penyandang disabilitas melalui upaya yang terkoordinasi dan dengan memperhitungkan kebutuhan perorangan, lingkungan kerja, kebutuhan perusahaan dan tanggung jawab hukum.

Penyandang disabilitas

Seseorang dengan kemampuan untuk dapat menjamin, kembali ke, tetap memegang dan menanjak dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya menjadi berkurang akibat keterbatasan kemampuan fisik, indra, intelektual atau mental.

Diskriminasi

Pembedaan, pengucilan atau preferensi berdasarkan alasan-alasan tertentu yang menghapus atau mengurangi kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam hubungan kerja atau pekerjaan. Standar umum yang menetapkan perbedaan

merupakan diskriminasi dalam undang-undang. Sikap tertentu dari pejabat pemerintah atau perorangan yang memberikan perlakuan berbeda terhadap seseorang atau anggota dari suatu kelompok merupakan tindakan diskriminasi. Diskriminasi tidak langsung adalah keadaan, peraturan atau tindakan yang tampaknya tidak memihak, namun pada kenyataannya menimbulkan perlakuan tidak setara atas orang dengan ciri-ciri tertentu. Pembedaan atau preferensi tertentu yang mungkin timbul dari pelaksanaan tindakan khusus untuk perlindungan dan dukungan untuk memenuhi persyaratan tertentu dari penyandang disabilitas tidak dianggap sebagai diskriminasi.

Pengusaha

Seorang atau organisasi yang mempekerjakan pekerja berdasarkan kontrak kerja tertulis atau lisan yang menetapkan semua hak dan kewajiban dari kedua pihak, sesuai dengan undang-undang dan prosedur nasional. Pemerintah, pejabat pemerintah dan perusahaan swasta serta perorangan dapat menjadi pengusaha.

Program bantuan kepada pegawai

Suatu program, baik yang dijalankan bersama antara pengusaha dan serikat pekerja, atau oleh pengusaha saja, atau oleh serikat pekerja saja – yang menawarkan bantuan kepada pekerja dan seringkali juga pada anggota keluarga untuk menyelesaikan masalah yang dapat menimbulkan kekacauan pribadi yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kegiatan kerja.

Organisasi pengusaha

Suatu organisasi yang anggota-anggotanya terdiri dari pengusaha perorangan, ikatan pengusaha atau keduanya, yang dibentuk khusus untuk melindungi dan mempromosikan kepentingan para anggotanya serta memberikan layanan jasa pada para anggotanya dalam hal terkait hubungan kerja.

Peluang setara

Akses ke dan peluang setara bagi semua orang dalam kesempatan kerja, pelatihan keterampilan, dan pekerjaan tertentu, tanpa diskriminasi, sesuai dengan Pasal 4 Konvensi No. 159.

Berkurangnya kemampuan

Kehilangan atau keadaan abnormal dari fungsi psikologis, fisiologis atau fisik.

Standar ketenagakerjaan internasional

Prinsip-prinsip dan norma-norma dalam semua hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional yang bersifat tripartit (pemerintah, pengusaha dan pekerja). Standar-standar ini berbentuk sejumlah Konvensi dan Rekomendasi ketenagakerjaan internasional. Melalui ratifikasi oleh negara-negara anggota, Konvensi-konvensi ini menciptakan kewajiban mengikat untuk melaksanakan ketentuan tersebut. Rekomendasi merupakan instrumen yang tidak mengikat yang memberikan petunjuk tentang kebijakan, perundangan dan tata cara pelaksanaan.

Adaptasi kerja

Adaptasi atau perancangan kembali alat, mesin, ruang kerja dan lingkungan kerja untuk kebutuhan perorangan. Ini dapat meliputi penyesuaian dalam organisasi kerja, jadwal kerja, urutan kerja dan rincian tugas-tugas kerja sesuai dengan unsur-unsur dasarnya.

Analisis pekerjaan

Membuat daftar rinci tentang tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam pekerjaan tertentu dan keterampilan yang diperlukan. Ini mengindikasikan apa yang harus dilakukan pekerja, mengapa ia harus melakukannya, dan keterampilan apa yang diperlukan untuk melakukannya. Analisis dapat juga meliputi berbagai fakta tentang

alat-alat yang digunakan dan mesin-mesin yang dioperasikan. Analisis pekerjaan biasanya menjadi langkah pertama dalam proses penempatan.

Jaminan tetap bekerja

Tetap bersama pengusaha yang sama, dengan tugas atau kondisi pekerjaan yang sama atau berbeda, termasuk kembali bekerja setelah suatu jangka waktu tidak bekerja dengan atau tanpa gaji.

Pengarusutamaan (Mainstreaming)

Meningkatkan partisipasi dan peranan penyandang disabilitas dalam pekerjaan, pendidikan, pelatihan dan semua sektor masyarakat.

Layanan kesehatan kerja

Layanan kesehatan yang pada dasarnya mempunyai fungsi pencegahan dan bertanggung jawab dalam memberikan saran kepada pengusaha, serta para pekerja dan perwakilan mereka, tentang syarat untuk mencapai dan mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan sehat guna memfasilitasi secara optimal kesehatan fisik dan mental dalam pekerjaan. Layanan kesehatan kerja juga memberikan saran mengenai adaptasi kerja sesuai dengan kemampuan pekerja demi kesehatan fisik dan mental mereka.

Organisasi penyandang disabilitas

Organisasi yang mewakili para penyandang disabilitas dan membela hak-hak mereka. Ini dapat berbentuk organisasi yang terdiri dari atau yang membantu penyandang disabilitas.

Jaminan kembali bekerja

Proses di mana seorang pekerja didukung untuk kembali bekerja setelah beberapa lama tidak bekerja karena cedera atau sakit.

Rehabilitasi keterampilan

Proses yang memungkinkan penyandang disabilitas untuk menjamin, mempertahankan dan berkembang dalam hubungan kerja yang sesuai, demi mendorong penyatuan atau penyatuan-kembali mereka dalam masyarakat.

Dewan pekerjaan/komite tempat kerja

Komite para pekerja dalam perusahaan dengan siapa pengusaha bekerjasama dan menjadi tempat pengusaha berkonsultasi tentang hal-hal yang menjadi perhatian bersama.

Pekerja/pegawai

Orang yang bekerja dengan mendapatkan upah atau gaji dan memberikan layanan bagi pengusaha. Hubungan kerja tunduk pada kontrak kerja tertulis atau lisan.

Wakil pekerja

Orang yang diakui oleh peraturan perundangan atau tata cara negara, sesuai dengan Konvensi Perwakilan Pekerja, 1971 (No.135) apakah bentuknya sebagai (a) wakil serikat pekerja, yaitu wakil yang ditunjuk atau dipilih oleh serikat pekerja; atau (b) wakil yang dipilih, yaitu wakil yang dipilih secara bebas oleh para pekerja untuk tujuan tersebut, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan nasional atau dengan kesepakatan bersama dan yang fungsinya tidak meliputi kegiatan yang diakui sebagai hak istimewa oleh serikat pekerja di negara yang bersangkutan.

Kondisi kerja

Faktor-faktor yang menentukan keadaan di mana para pekerja bekerja. Ini meliputi jam kerja, organisasi kerja, beban kerja, layanan kesejahteraan dan ukuran yang digunakan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja pekerja.

Lingkungan kerja

Sarana dan keadaan di mana pekerjaan dilaksanakan dan faktor-faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi kesehatan pekerja.

Tempat kerja

Semua tempat di mana orang-orang dalam hubungan kerja perlu hadir untuk melakukan pekerjaan mereka dan yang berada di bawah kendali langsung atau tak-langsung oleh pengusaha. Contohnya adalah kantor, pabrik, perkebunan, lokasi pembangunan, kapal dan tempat hunian.

Ruang kerja

Bagian dari kantor atau pabrik di mana seseorang bekerja, termasuk meja atau permukaan kerja yang digunakan, kursi, peralatan dan barang-barang lain.

Percobaan kerja

Kegiatan kerja untuk memberikan pengalaman atau untuk menguji kesesuaian kemampuan dalam pekerjaan tertentu.

2 TUGAS-TUGAS UMUM PENGUSAHA DAN WAKIL PEKERJA, SERTA TANGGUNG JAWAB PIHAK YANG BERWENANG

2.1 TUGAS-TUGAS UMUM PENGUSAHA

- 2.1.1. Para pengusaha harus menetapkan strategi untuk mengelola penyandang disabilitas sebagai bagian integral dari kebijakan kerja secara keseluruhan dan secara khusus sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Strategi pengelolaan penyandang disabilitas ini dapat dikaitkan dengan program bantuan untuk pekerja, apabila program itu ada.
- 2.1.2. Strategi pengelolaan penyandang disabilitas harus mencakup ketentuan untuk:
 - (a) penerimaan pencari kerja penyandang disabilitas, termasuk mereka yang belum pernah bekerja sebelumnya dan mereka yang ingin bekerja kembali setelah tidak bekerja untuk suatu jangka waktu tertentu;
 - (b) adanya kesempatan yang sama bagi pekerja penyandang disabilitas;
 - (c) jaminan tetap bekerja bagi pekerja yang menyandang disabilitas akibat kerja.
- 2.1.3. Strategi pengelolaan penyandang disabilitas harus dikaitkan dengan kebijakan mengenai pengembangan tempat kerja yang aman dan sehat, termasuk ketentuan mengenai tindakan di bidang keselamatan



dan kesehatan kerja, analisa risiko atas penyesuaian yang harus dilakukan, campur tangan dini dan perujukan ke tempat pengobatan atau rehabilitasi bagi mereka yang menyandang disabilitas akibat kerja dan adanya sistem mentor untuk memastikan adanya penerimaan pekerja baru.

- 2.1.4. Strategi tersebut harus sesuai dengan kebijakan nasional dan peraturan perundang-undangan yang memuat prinsip-prinsip kesempatan kerja yang sama, dan mendukung Konvensi-konvensi ILO yang terkait, khususnya Konvensi No. 159.
- 2.1.5. Program yang dimaksud harus dirumuskan bersama-sama dengan wakil pekerja, dikonsultasikan dengan

pekerja penyandang disabilitas, layanan kesehatan kerja, bila ada, dan, jika memungkinkan, dengan organisasi penyandang disabilitas. Dalam mengembangkan program, para pengusaha juga dapat memperoleh manfaat dari konsultasi dengan pihak yang berwenang dan lembaga-lembaga pakar di bidang penyandang disabilitas.

- 2.1.6. Strategi pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja harus dikoordinasikan dengan menggunakan struktur perwakilan atau struktur baru yang dibentuk untuk maksud tersebut. Orang atau orang-orang yang bertanggung jawab untuk koordinasi program harus mendapatkan pelatihan mengenai pengelolaan penyandang disabilitas atau mempunyai akses ke pegawai yang mempunyai kemampuan di bidang itu.
- 2.1.7. Para pengusaha harus bekerjasama dengan bursa tenaga kerja dalam hal mencari pekerjaan bagi para penyandang disabilitas yang sesuai dengan kemampuan, kapasitas kerja dan minat mereka.
- 2.1.8. Para pengusaha harus memastikan bahwa, dalam bekerja, para pekerja penyandang disabilitas mendapatkan manfaat yang sama seperti pekerja yang tidak memiliki disabilitas, misalnya dalam hal tunjangan transpor dan perumahan.
- 2.1.9. Organisasi-organisasi para pengusaha harus berperan sebagai pendukung di antara anggota-anggota mereka, untuk mempromosikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dan jaminan untuk tetap bekerja bagi mereka yang menyandang disabilitas akibat pekerjaan. Mereka dapat melakukan hal ini, misalnya, dengan memberikan informasi praktis dan layanan memberikan nasihat, terutama kepada perusahaan-perusahaan kecil, mengumumkan manfaat bagi

perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, meningkatkan kemitraan antara para pengusaha dalam hubungan dengan pengelolaan penyandang disabilitas dan memberikan nasihat mengenai strategi pengelolaan penyandang disabilitas dalam proses konsultasi di tingkat nasional maupun internasional.

- 2.1.10 Untuk memperkenalkan strategi pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja, organisasi pengusaha harus memulai strategi tersebut di kalangan mereka sendiri.

2.2 TANGGUNG JAWAB PIHAK YANG BERWENANG

- 2.2.1. Pihak yang berwenang harus menganjurkan diberlakukannya strategi pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja oleh para pengusaha, sebagai bagian dari kebijakan nasional untuk mengembangkan kesempatan kerja bagi para penyandang disabilitas di sektor swasta maupun pemerintah.
- 2.2.2. Pihak yang berwenang harus memasukkan hal-hal yang berkaitan dengan disabilitas dalam kerangka umum peraturan-peraturan dalam bidang perekonomian dan sosial, dengan mempertimbangkan kondisi dan tata cara nasional.
- 2.2.3. Secara berkala, pihak yang berwenang harus meninjau kembali semua peraturan dan ketentuan yang mengatur kerja, jaminan untuk tetap bekerja, dan jaminan kembali bekerja di sektor pemerintah maupun swasta, untuk memastikan bahwa peraturan-peraturan tersebut tidak mengandung unsur-unsur diskriminasi terhadap penyandang disabilitas.
- 2.2.4. Hal yang sama juga harus dilakukan dalam kaitannya dengan sistem perlindungan sosial pekerja, termasuk ganti rugi kepada pekerja, untuk memastikan adanya dukungan yang

memadai sehingga tidak ada hambatan yang tidak perlu ada namun tanpa sengaja ditempatkan menjadi penghambat bagi para penyandang disabilitas dalam memasuki dunia kerja, mempertahankan pekerjaan atau kembali ke pasar kerja terbuka dan mendapatkan pekerjaan.

- 2.2.5. Pihak yang berwenang harus mempermudah upaya pengusaha dalam mengelola isu disabilitas di tempat kerja, juga dalam hal penerimaan pekerja, jaminan tetap bekerja atau jaminan untuk kembali bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan membantu mereka mengetahui adanya layanan-layanan bursa kerja, penasihat-penasihat teknis, pusat rehabilitasi dan layanan penunjang lainnya yang baik, yang diselenggarakan baik oleh lembaga pemerintah maupun swasta. Dapat juga disarankan pembentukan komite keselamatan dan kesehatan, program bantuan pekerja, unit hubungan industrial dan komite kesetaraan sesuai dengan keadaan dan perundang-undangan nasional.
- 2.2.6. Pihak yang berwenang harus memastikan bahwa lembaga-lembaga tersebut di atas memberikan pelayanan yang baik dan bermutu tinggi.
- 2.2.7. Pihak yang berwenang harus membuat kriteria untuk menentukan apa yang harus dilakukan dalam hal penyesuaian berdasarkan undang-undang dan tata cara nasional.
- 2.2.8. Pihak yang berwenang harus memberikan dukungan teknis, subsidi upah dan insentif lain untuk mengembangkan atau mempermudah terciptanya kesempatan kerja dan hak untuk tetap bekerja bagi pekerja penyandang disabilitas, dan memberitahu para pengusaha tentang adanya insentif ini.



2.2.9. Dalam memberikan nasihat kepada bursa kerja dan jasa terkait lain, pihak yang berwenang harus melibatkan organisasi pengusaha dan bekerjasama dengan mereka, untuk memastikan bahwa layanan-layanan tersebut memadai dan efektif. Mereka juga harus melibatkan organisasi pengusaha untuk ikut berpartisipasi atau mensponsori kampanye peningkatan-kesadaran tentang disabilitas dan ketenagakerjaan.

2.2.10. Pihak yang berwenang harus mempermudah hubungan antara organisasi pengusaha dan serikat pekerja, serta dengan lembaga profesional terkait, penyedia jasa dan organisasi penyandang disabilitas, untuk bertukar informasi tentang pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja, termasuk:

- (a) pengembangan teknik dan teknologi untuk menyesuaikan tempat kerja;
- (b) sistem penempatan tenaga kerja dan pengalaman kerja untuk para penyandang disabilitas;

- (c) penyesuaian dalam hal sistem pengiklanan dan wawancara untuk penerimaan pekerja baru dan mempromosikan dipekerjakannya pekerja penyandang disabilitas;
- (d) kebiasaan yang berhubungan dengan kepantasan sehubungan dengan terbukanya informasi tentang pekerja penyandang disabilitas dan pemahaman mengenai disabilitas.

2.2.11. Dalam mengembangkan kesempatan kerja, jaminan tetap bekerja dan jaminan untuk kembali bekerja, pihak yang berwenang harus memantau dan secara berkala mengadakan evaluasi atas keefektifan sistem pemberian insentif atau jasa pemberian nasehat teknis tentang penyandang disabilitas yang berhubungan dengan kerja.

2.2.12 Untuk memperkenalkan strategi pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja, pihak yang berwenang harus melaksanakan strategi tersebut di kalangan mereka sendiri, dan menjadi contoh dalam hal penerimaan pekerja penyandang disabilitas, memberikan kesempatan kerja yang sama bagi penyandang disabilitas, memberikan jaminan tetap bekerja dan jaminan untuk kembali bekerja.

2.2.13. Pihak yang berwenang harus mempertimbangkan langkah-langkah untuk mengembangkan kesempatan kerja, jaminan tetap bekerja dan jaminan untuk kembali bekerja, termasuk tindakan khusus bagi pekerja wanita penyandang disabilitas.

2.3 TUGAS-TUGAS UMUM WAKIL PEKERJA

2.3.1. Dalam mempromosikan kebijakan mengenai kesetaraan kesempatan kerja bagi para pekerja, baik di tingkat

pengusaha maupun dalam proses konsultasi dan negosiasi nasional, serikat pekerja harus secara aktif mendukung diberikannya kesempatan kerja dan pelatihan yang sama bagi pekerja penyandang disabilitas, termasuk jaminan tetap bekerja dan jaminan kembali bekerja.

- 2.3.2. Serikat pekerja harus secara aktif mendorong para pekerja penyandang disabilitas untuk menjadi anggota serikat pekerja dan bersedia menjadi pemimpin apabila terpilih.
- 2.3.3. Serikat pekerja harus secara aktif mewakili kepentingan pekerja penyandang disabilitas dalam menghadapi manajemen dan dewan kerja apapun, komite keselamatan kerja, dan komite lain di tempat kerja, dan harus secara giat mengambil langkah-langkah positif yang bertujuan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di tempat kerja, termasuk memberikan pemahaman mengenai penyandang disabilitas di antara manajer dan staf mengenai setiap penyesuaian atau perubahan yang harus dilakukan.
- 2.3.4. Serikat pekerja harus memberikan pengertian dan pelatihan kepada para anggota mereka mengenai pekerja penyandang disabilitas melalui kegiatan-kegiatan pemahaman dan publikasi serikat pekerja yang memuat hal-hal kesetaraan bagi penyandang disabilitas.
- 2.3.5. Dalam mempromosikan tempat kerja yang sehat dan aman, serikat pekerja harus:
 - (a) dengan giat mendukung kepatuhan pada standar-standar keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku dan memperkenalkan intervensi dini dan prosedur sesuai dengan pedoman ini;

(b) bekerjasama dengan pengusaha dan ikut serta dalam menyebarkan informasi mengenai penyandang disabilitas dan program-program pencegahan yang ditawarkan pengusaha, dan dengan organisasi-organisasi penyandang disabilitas demi kepentingan para pekerja disabilitas.

2.3.6. Untuk mendukung pengenalan terhadap strategi pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja, serikat pekerja harus memperkenalkan dan melaksanakan strategi tersebut bagi anggota mereka sendiri.

2.3.7. Serikat pekerja harus meningkatkan pemahaman pengusaha mengenai undang-undang perburuhan tertentu, konvensi dan dukungan teknologi yang akan mempermudah akses penyandang disabilitas untuk memperoleh kesempatan kerja.

2.3.8. Serikat pekerja harus mendorong para anggotanya untuk bekerjasama dengan program jaminan kembali bekerja bagi mereka yang menjadi penyandang disabilitas akibat kerja yang diselenggarakan oleh pengusaha, sesuai dengan pedoman ini, agar dapat segera kembali bekerja.



3

KERANGKA UNTUK PENGELOLAAN PENYANDANG DISABILITAS DI TEMPAT KERJA

3.1 PENGEMBANGAN STRATEGI PENGELOLAAN PENYANDANG DISABILITAS DI TEMPAT KERJA

- 3.1.1. Para pengusaha harus menjadikan pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja sebagai tugas prioritas yang menyumbang keberhasilan usaha, dan menganggapnya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari strategi pengembangan sumber daya manusia di tempat kerja.
- 3.1.2. Strategi pengelolaan penyandang disabilitas harus dirumuskan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, kebijakan dan tata cara nasional, dengan memperhitungkan berbagai lembaga dan organisasi nasional di lapangan.
- 3.1.3. Dalam merumuskan strategi untuk pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja, para pengusaha perlu bekerjasama dengan wakil-wakil pekerja dan berkonsultasi dengan para pekerja penyandang disabilitas serta wakil-wakil mereka.
- 3.1.4. Strategi di tingkat tempat kerja, perlu melengkapi strategi pengembangan sumber daya manusia dalam tujuannya untuk memaksimalkan kontribusi dan kemampuan semua staf, termasuk mereka yang menjadi penyandang disabilitas dan mendukung kepatuhan pada standar keselamatan dan kesehatan kerja serta prosedur intervensi dan perujukan awal sesuai dengan prinsip-prinsip peraturan ini.



- 3.1.5. Strategi pengelolaan penyandang disabilitas dapat mempertimbangkan ketentuan bagi pegawai yang memikul tanggung jawab keluarga bagi penyandang disabilitas.
- 3.1.6. Strategi pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja harus mencakup ketentuan untuk berkonsultasi bagi jasa penempatan tenaga kerja atau lembaga spesialis lainnya, bila perlu, untuk memastikan bahwa orang yang menjadi penyandang disabilitas sangat tepat untuk pekerjaan tersebut dari segi kemampuan, kapasitas dan minat bekerja, seperti dalam proses perekrutan biasa.

3.2 KOMUNIKASI DAN PENINGKATAN KESADARAN

- 3.2.1. Strategi pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja harus diberitahukan kepada semua pekerja, dalam bahasa yang mudah dimengerti, melalui kerjasama dengan wakil pekerja.
- 3.2.2. Informasi umum tentang penyandang disabilitas di tempat kerja harus diberikan kepada semua pegawai, bersama dengan informasi khusus tentang strategi perusahaan, dan tentang adaptasi yang mungkin diperlukan di lingkungan kerja, ruang kerja, dan jadwal kerja agar pekerja penyandang disabilitas dapat mengoptimalkan efektivitas mereka. Ini dapat menjadi bagian dari pengenalan umum pada pekerjaan bagi para atasan dan staf atau menjadi sesi khusus untuk sesi pemahaman mengenai penyandang disabilitas. Sehubungan dengan ini, semua pekerja harus diberi kesempatan untuk mengajukan pertanyaan apapun yang mereka ingin ketahui tentang prospek bekerja dengan rekan kerja yang menjadi penyandang disabilitas.
- 3.2.3. Bila perlu, saran dari lembaga-lembaga pakar di bidang disabilitas, yang dapat meliputi organisasi penyandang disabilitas, dimasukkan dalam perencanaan sesi informasi dan pemahaman di tempat kerja tersebut.
- 3.2.4. Para pengusaha, termasuk manajer seniornya, harus menyatakan komitmen mereka pada strategi pengelolaan penyandang disabilitas melalui langkah-langkah yang mereka anggap sesuai dalam hal perekrutan tenaga kerja penyandang disabilitas dan jaminan tetap bekerja bagi pegawai yang menjadi disabilitas akibat kerja.

- 3.2.5. Para pengusaha, organisasi pengusaha, serikat pekerja, pihak yang berkepentingan dan organisasi penyanggah disabilitas harus mempertimbangkan untuk bekerjasama dalam mempublikasikan strategi tentang penyanggah disabilitas dan informasi tentang pelaksanaan kebijakan ini.
- 3.2.6. Pengusaha harus memberitahu para pemasok dan sumber pengadaan mereka tentang strategi pengelolaan penyanggah disabilitas, dengan maksud mendorong pelaksanaannya.
- 3.2.7. Dalam mempromosikan strategi pengelolaan penyanggah disabilitas di tempat kerja, kelompok-kelompok pengusaha dan organisasi pengusaha harus mempertimbangkan upaya pertukaran informasi dan pelatihan tentang hal ini dengan badan pemerintah yang berkepentingan, lembaga tenaga ahli dan badan lain yang berkompeten.



3.3 EVALUASI ATAS EFEKTIVITAS

- 3.3.1. Para pengusaha harus mengevaluasi efektivitas strategi tempat kerja mereka dalam pengelolaan penyandang disabilitas secara berkala dan melakukan penyempurnaan bila diperlukan.
- 3.3.2. Para wakil pekerja di tempat kerja harus diberi akses ke upaya evaluasi dan ikut serta di dalamnya.
- 3.3.3. Dalam rangka mengadakan penilaian atas efektivitas dukungan mereka pada program ini, bila ada, pihak-pihak yang berwenang dapat meminta informasi dari pengusaha.
- 3.3.4. Semua informasi tentang program pengelolaan penyandang disabilitas harus bersifat anonim dan dijamin kerahasiaannya, sebelum disebarluaskan.



4

PEREKRUTAN

4.1 PERSIAPAN UNTUK PEREKRUTAN

- 4.1.1. Prinsip non-diskriminasi harus dihargai selama proses perekrutan, untuk menjamin manfaat maksimal bagi pengusaha dan peluang yang setara bagi semua calon pegawai baik para penyandang disabilitas atau tidak. Para pengusaha dapat, misalnya, menyelipkan pernyataan tentang komitmen atas kesetaraan peluang dalam prosedur perekrutan dan dalam iklan lowongan kerja, menggunakan logo untuk menunjukkan bahwa kebijakan demikian berlaku di perusahaan, secara khusus meminta lamaran dari para penyandang disabilitas, dan menyatakan bahwa semua calon akan dipertimbangkan semata-mata berdasarkan kemampuan mereka.
- 4.1.2. Pengusaha harus memastikan bahwa proses perekrutan mereka menarik pelamar dari sebanyak mungkin penyandang disabilitas yang memiliki kemampuan. Mereka dapat melakukan hal ini, misalnya, melalui konsultasi dengan penyedia jasa tenaga kerja untuk penyandang disabilitas, atau lembaga khusus dengan memastikan bahwa lowongan kerja dipublikasikan dalam suatu format yang dapat diakses oleh pelamar dari berbagai jenis penyandang disabilitas – dalam publikasi di media cetak, radio, internet – dengan menyediakan bahan lamaran kerja dalam berbagai format.



- 4.1.3. Bila pengusaha mengandalkan agen untuk melakukan perekrutan, pihak yang berkepentingan dapat bekerjasama dengan organisasi pengusaha, organisasi yang sesuai untuk penyandang disabilitas dan asosiasi periklanan yang menarik lamaran dari para pencari kerja penyandang disabilitas.
- 4.1.4. Pihak yang berkepentingan harus membantu para pengusaha dengan memfasilitasi perekrutan penyandang disabilitas melalui penggunaan jasa penempatan tenaga kerja yang efektif. Pihak yang berkepentingan juga perlu memfasilitasi pengaturan jasa teknik, subsidi upah dan insentif lainnya sejauh diperlukan.

- 4.1.5. Organisasi pengusaha dan serikat pekerja, serta pihak yang berkepentingan, sejauh diperlukan, dapat menyusun petunjuk pelaksanaan untuk membantu mempekerjakan penyandang disabilitas di daerah perkotaan dan perdesaan. Petunjuk pelaksanaan ini perlu mencerminkan keadaan di tingkat nasional dan sektoral.
- 4.1.6. Organisasi pengusaha dapat menunjang perekrutan pekerja penyandang disabilitas dengan menjalin kerjasama dengan perusahaan jasa, agen tenaga kerja dan organisasi penyandang disabilitas untuk memastikan bahwa jasa yang diberikan secara efektif memenuhi kebutuhan pengusaha.
- 4.1.7. Dalam mempertimbangkan calon pekerja penyandang disabilitas, pengusaha harus terbuka dalam mengadakan penyesuaian di tempat kerja, ruang kerja dan kondisi kerja, apabila diperlukan untuk memaksimalkan kemampuan sang calon pekerja ini melaksanakan pekerjaannya. Nasihat dan bimbingan tentang penyesuaian yang diperlukan dapat diminta dari perusahaan jasa tenaga kerja atau lembaga pakar di bidang penyandang disabilitas, termasuk organisasi atau orang penyandang disabilitas. Penyesuaian, apabila diperlukan, perlu disusun dengan berkonsultasi dengan para pekerja penyandang disabilitas atau non-disabilitas, dan dilakukan dengan perjanjian dengan wakil pekerja dan pekerja penyandang disabilitas yang bersangkutan (lihat juga Bab 7).

4.2 WAWANCARA DANTES

- 4.2.1. Tes pra-pekerjaan dan kriteria seleksi harus difokuskan pada keterampilan, pengetahuan dan kemampuan khusus yang dianggap penting untuk fungsi-fungsi pekerjaan yang lowong. Perlu diusahakan agar memilih

tes yang formatnya dapat diakses oleh pelamar penyandang disabilitas. Demikian pula, kriteria pemilihan perlu diperiksa dengan cermat untuk memastikan bahwa tes yang diberikan tidak tanpa sengaja menyingkirkan pelamar penyandang disabilitas.

- 4.2.2. Anggota-anggota tim wawancara dalam sektor swasta dan publik harus dibekali petunjuk tentang proses wawancara dan seleksi bagi penyandang disabilitas.
- 4.2.3. Para pengusaha harus mempertimbangkan cara-cara yang memungkinkan para calon mengikuti dan menjalankan wawancara dengan cara yang setara dengan pelamar lainnya, misalnya dengan mengizinkan mereka menggunakan juru bahasa isyarat atau dengan kehadiran pendamping.
- 4.2.4. Dalam menerbitkan undangan wawancara, pengusaha harus mendorong para calon untuk terlebih dahulu mengemukakan kebutuhan atau akomodasi khusus yang mungkin mereka perlukan agar dapat mengikuti wawancara.
- 4.2.5. Penyesuaian dalam proses perekrutan harus memperhitungkan berbagai kebutuhan dari para pencari kerja, dan rasionalnya penyesuaian itu, apabila perlu, dikomunikasikan kepada para calon dan pegawai.

4.3 ORIENTASI PEKERJA PADA PEKERJAAN

- 4.3.1. Para pengusaha harus mengadakan orientasi tentang perusahaan atau jasa, lingkungan kerja, dan pekerjaan untuk masing-masing pekerja penyandang disabilitas yang baru direkrut, dengan cara yang sama seperti bagi para pekerja non-disabilitas.

- 4.3.2. Pengusaha harus memastikan bahwa informasi yang penting bagi pekerjaan dan tempat kerja, seperti petunjuk pelaksanaan pekerjaan, buku pedoman pekerjaan, informasi tentang ketentuan staf, prosedur penanganan keluhan, serta prosedur kesehatan dan keselamatan dikomunikasikan kepada para pegawai penyandang disabilitas dalam suatu format yang memastikan mereka mengerti maksud informasi itu sepenuhnya.
- 4.3.3. Dalam menawarkan pekerjaan kepada calon yang berstatus penyandang disabilitas, pengusaha harus menunjukkan penyesuaian yang berkaitan dengan disabilitas bagi lingkungan kerja, ruang kerja, jadwal atau pelatihan kerja yang diusulkan dan berkonsultasi lebih jauh tentang hal itu dengan calon pekerja. Pelatihan kerja khusus atau dukungan perorangan yang diperlukan perlu dibicarakan pada kesempatan ini.
- 4.3.4. Wakil pekerja dan rekan kerja harus dikonsultasikan tentang penyesuaian penting yang dibuat atau direncanakan, guna memperhitungkan kebutuhan khusus pegawai penyandang disabilitas.
- 4.3.5. Pengusaha harus bekerjasama dengan pihak yang berkepentingan atau terkait lainnya dalam memfasilitasi kursus-kursus bagi manajemen, atasan, atau sesama pekerja yang ingin mempelajari teknik komunikasi alternatif, memperbaiki komunikasi dengan rekan sekerja yang sulit bicara, mendengar atau mengerti bahasa lisan.
- 4.3.6. Bila perekrutan penyandang disabilitas sudah dilaksanakan, layanan lanjutannya mungkin penting dalam upaya memastikan bahwa masalah yang dapat timbul segera

diketahui dan dicari pemecahannya. Dalam konteks ini, pengusaha dan pegawai penyandang disabilitas dapat memperoleh manfaat dari hubungan tetap dengan jasa tenaga kerja dan lembaga terkait lainnya. Para pengusaha perlu berkonsultasi secara langsung dengan para penyedia jasa ini, apabila perlu, dan juga memfasilitasi pekerja penyandang disabilitas ini untuk tetap melakukan kontak, dalam upaya memuluskan proses penyatuan mereka di tempat kerja.

4.4 PENGALAMAN KERJA

4.4.1. Apabila pengusaha belum siap mempekerjakan penyandang disabilitas, mereka dapat mempertimbangkan pemberian kesempatan memperoleh pengalaman kerja bagi para pencari kerja penyandang disabilitas. Tujuannya agar mereka dapat memperoleh keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang diperlukan untuk sebuah pekerjaan tertentu di tempat kerja. Pengalaman berbasis tempat kerja seperti ini dapat membantu pencari kerja memperoleh keterampilan yang sejalan dengan persyaratan kerja pengusaha. Cara ini juga memberi kesempatan kepada pengusaha untuk mengukur kemampuan dan kapasitas kerja penyandang disabilitas dan mendorong kemungkinan untuk mempertimbangkan perekrutan ketika masa pelatihan selesai.

4.4.2. Apabila calon pekerja penyandang disabilitas diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja, pengusaha dapat menugaskan seorang penyelia atau pekerja senior untuk membantunya. Sebagai alternatif, layanan dari pelatih kerja dapat diberikan melalui jasa tenaga kerja.

4.5 PERCOBAAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA DENGAN DUKUNGAN

- 4.5.1. Pihak yang berkepentingan harus memfasilitasi pengalaman kerja, percobaan kerja dan penempatan kerja dengan dukungan melalui pemberian nasihat teknis kepada pengusaha dan penyandang disabilitas, sesuai dengan kebutuhan. Juga dengan memberikan informasi kepada mereka tentang adanya program insentif yang tersedia untuk mensubsidi biaya yang diperlukan, seperti biaya upah atau biaya penyesuaian ke tempat kerja, alat atau peralatan.
- 4.5.2. Sebagai alternatif dari perekrutan segera atau pemberian kesempatan memperoleh pengalaman kerja, pengusaha dapat mempertimbangkan percobaan kerja kepada penyandang disabilitas atau penempatan kerja dengan dukungan sesuai dengan undang-undang dan tata cara yang berlaku di negara masing-masing. Dalam hal pengalaman kerja, percobaan kerja akan memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk menilai kemampuan dan kapasitas. Perekrutan dapat menyusul selanjutnya. Percobaan kerja atau penempatan kerja dengan dukungan memberi pengalaman kerja yang berharga kepada penyandang disabilitas yang sedang mencari kerja karena program ini dapat meningkatkan kecakapan dan kemampuan kerja mereka.
- 4.5.3. Dalam hal pekerjaan dengan dukungan, pihak yang berkepentingan dapat memfasilitasi penyediaan jasa pelatih kerja yang terus berjalan hingga adanya penempatan, baik secara langsung melalui layanan penempatan tenaga pemerintah, atau melalui lembaga spesialis.

4.5.4. Dengan selesainya percobaan kerja, pihak yang berkepentingan atau lembaga spesialis lainnya dapat bersama pengusaha menilai keberhasilan percobaan kerja dan menempuh usaha lain, bila perlu. Ini dapat meliputi pengalihan percobaan kerja ke pekerjaan lain dalam perusahaan yang sama atau di tempat lain, atau pengaturan pelatihan tambahan atau dukungan lain kepada penyandang disabilitas.

4.6. TINJAUAN ATAS KEMAJUAN

4.6.1. Para pengusaha harus tetap meninjau proses perekrutan mereka, untuk memastikan bahwa perekrutan tersebut dapat diakses oleh penyandang disabilitas dari berbagai jenis disabilitas yang berbeda.

4.6.2. Pihak yang berwenang harus melakukan pengkajian rutin mengenai efektivitas kebijakan untuk mempromosikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, dan mengambil langkah untuk meningkatkan efektivitas kebijakan tersebut, bilamana diperlukan. Pengkajian ini harus dilakukan dalam konsultasi dengan para pengusaha dan wakil pekerja, serta perwakilan dari penyandang disabilitas.

5 PROMOSI

5.1 PENGEMBANGAN KARIER

- 5.1.1. Para pekerja penyandang disabilitas harus diberikan peluang yang sama dengan pekerja lain di tempat kerja untuk memperoleh keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk memajukan karier mereka.
- 5.1.2. Informasi tentang pengembangan karier dan peluang promosi harus disediakan dan dikomunikasikan dalam bentuk format yang dapat diakses oleh pekerja penyandang disabilitas dari berbagai jenis disabilitas dalam perusahaan yang sama. Perhatian khusus perlu diberikan pada aksesibilitas, bila informasi demikian disediakan melalui alat elektronik.
- 5.1.3. Para pekerja penyandang disabilitas harus didorong untuk mengajukan lamaran promosi, terutama untuk jabatan di mana mereka tampak ragu-ragu untuk melamarnya, karena kekurangan atau hambatan lain terkait disabilitas mereka, atau yang dilihat sebagai hambatan dalam lingkungan kerja mereka.
- 5.1.4. Dalam mempertimbangkan promosi pekerja, pengusaha harus memperhitungkan pengalaman mereka sebelumnya, bila ada, kompetensi, kinerja dan kemampuan sekarang, selain kualifikasi formal yang sesuai untuk persyaratan utama pekerjaan.



5.2 PELUANG PELATIHAN, BUKU PEDOMAN DAN KURSUS YANG DISPONSORI PENGUSAHA

5.2.1. Peluang bagi pekerja penyandang disabilitas untuk memperoleh manfaat dari program pelatihan dalam perusahaan, perlu dikembangkan dan dipublikasikan. Penggunaan jasa pembaca, juru bahasa dan bahan yang diadaptasi, perlu difasilitasi, apabila perlu, oleh pihak yang berkepentingan, atau oleh organisasi atau orang penyandang disabilitas.

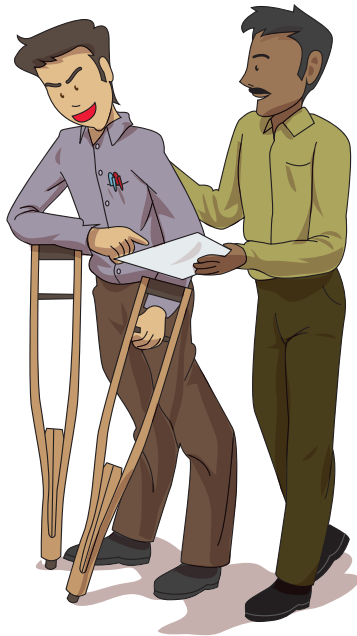
- 5.2.2. Pengusaha harus mempertimbangkan penyesuaian jadwal waktu, tempat dan program untuk memfasilitasi dan memaksimalkan kepesertaan para penyandang disabilitas dalam langkah-langkah yang bertujuan menunjang pengembangan karier dalam semua hubungan kerja.
- 5.2.3. Dalam mengembangkan kesempatan kerja, pengusaha atau kelompok pengusaha harus memastikan bahwa ini dapat diakses oleh penyandang disabilitas.
- 5.2.4. Buku pegangan dan bahan pelatihan di tempat kerja harus dapat diakses oleh mereka yang sulit berkomunikasi dan yang disabilitas intelektual, termasuk, bila timbul kebutuhan, format alternatif untuk bahan cetakan dan penggunaan ilustrasi visual sebagai pengganti teks.

5.3 PELATIHAN KETERAMPILAN DI LUAR PERUSAHAAN

- 5.3.1. Kebijakan kesempatan kerja yang setara harus diberlakukan dalam penyertaan berbasis-tempat kerja untuk pelatihan keterampilan dengan mengadakan kursus yang tersedia dan yang dapat diakses bagi semua pegawai, termasuk para penyandang disabilitas dan dengan mengadakan modifikasi pada manual dan bahan pelajaran, bila perlu.
- 5.3.2. Pihak yang berkepentingan harus memastikan bahwa struktur pendidikan dan pelatihan dapat diakses oleh para penyandang disabilitas agar mereka dapat memperoleh akses ke kesempatan kerja yang terbuka.
- 5.3.3. Dalam memilih jasa dan kesempatan pelatihan di luar perusahaan, para pengusaha harus memperhitungkan aksesibilitas ke tempat pelatihan bagi pekerja penyandang disabilitas.

5.4 TINJAUAN DAN PENGHARGAAN

- 5.4.1. Penghargaan atas kinerja pekerja penyandang disabilitas harus dilaksanakan sesuai dengan kriteria yang diberlakukan bagi pemegang jabatan yang sama.



6

MEMPERTAHANKAN PEKERJAAN

6.1 KEBIJAKAN TENTANG MEREKA YANG MENJADI DISABILITAS

6.1.1. Bila pegawai yang ada menjadi disabilitas pada masa kerja, pengusaha dapat tetap memperoleh manfaat dari keahlian dan pengalaman yang sudah diperoleh dengan menempuh langkah untuk memungkinkan pekerja tersebut tetap bekerja. Dalam mengembangkan strategi pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja, pengusaha harus menyertakan langkah-langkah untuk mempertahankan pekerjaan, termasuk:

- (a) intervensi dan perujukan dini ke jasa/layanan yang sesuai;
- (b) langkah untuk berangsur-angsur kembali bekerja;
- (c) peluang bagi pekerja penyandang disabilitas untuk mencoba suatu pekerjaan atau memperoleh pengalaman dalam pekerjaan alternatif bila tidak mampu melanjutkan kembali pekerjaan lama mereka;
- (d) penggunaan dukungan dan nasihat teknis untuk mengetahui peluang dan penyesuaian yang mungkin diperlukan.

6.1.2. Dalam upaya memfasilitasi perlindungan pekerjaan bagi pegawai yang menjadi disabilitas, pengusaha harus mengetahui sejumlah pilihan yang ada. Dalam beberapa hal, pegawai dapat kembali ke jabatan yang sama seperti semula, tanpa perubahan. Dalam hal lain, diperlukan sedikit penyesuaian bagi pekerjaan itu sendiri, bagi ruang kerja atau lingkungan kerja. Dalam kasus lainnya lagi, mungkin



orang tersebut harus pindah ke pekerjaan lain di tempat kerjanya. Strategi pengelolaan penyandang disabilitas perlu meliputi langkah-langkah untuk mempromosikan perlindungan pekerjaan dalam setiap bentuk ini. Ini dapat meliputi pelatihan dan pelatihan kembali bagi orang yang bersangkutan, penyediaan informasi kepada para atasan dan sesama pekerja untuk menggunakan alat dan peralatan, hak atas akses terhadap dukungan lain sejauh diperlukan, serta modifikasi atau opsi alternatif dalam prosedur yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sehingga keadaan yang ada tidak memburuk.

- 6.1.3. Dalam mengembangkan langkah-langkah untuk pengeralahan kembali pekerja penyandang disabilitas, pengusaha harus senantiasa memperhitungkan preferensi jabatan dari para pekerja dan berkonsultasi dengan wakil pekerja bila perlu.
- 6.1.4. Bila pekerja menjadi disabilitas, sebelum mengambil langkah lain, pengusaha harus memastikan bahwa upaya-upaya untuk merubah tempat kerja sudah sepenuhnya dilakukan agar dapat memanfaatkan potensi dan keterampilan yang sudah ada dari pegawai yang bersangkutan.
- 6.1.5. Pihak yang berwenang harus memberi petunjuk, layanan dan insentif kepada para pengusaha, kelompok pengusaha dan serikat pekerja, agar dapat memaksimalkan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk mempertahankan pekerjaannya, dan segera kembali bekerja setelah terjadinya kecelakaan, cedera, menderita sakit, perubahan kemampuan atau kondisi menurunnya kemampuan. Ini dapat meliputi langkah-langkah yang memungkinkan konseling perorangan, rencana rehabilitasi perorangan atau program mempertahankan pekerjaan, yang bertujuan meningkatkan peluang para pekerja ini dalam pekerjaan mereka sekarang atau pekerjaan lain, dimana mereka dapat memanfaatkan bakat dan pengalaman mereka, sejauh mungkin tanpa kehilangan penghasilan. Langkah-langkah demikian perlu dikembangkan melalui konsultasi dengan organisasi pengusaha dan serikat pekerja, tenaga ahli dan organisasi penyandang disabilitas yang relevan.

6.2 PENILAIAN DAN REHABILITASI

- 6.2.1. Pihak yang berwenang, atas permintaan pengusaha, perlu memfasilitasi pengusaha untuk menilai kemampuan dan pengalaman kerja dari pekerja yang sudah menjadi disabilitas

atau sudah berkurang kemampuannya dalam pekerjaan, dengan maksud agar mereka dapat tetap melakukan pekerjaan yang sama bila perlu dengan sedikit modifikasi tugas pekerjaan, lingkungan kerja atau jadwal kerja, atau melalui pelatihan-kembali.

6.2.2. Pihak yang berwenang perlu mengupayakan adanya kesempatan bagi pekerja yang menjadi disabilitas, mengalami cedera atau terkena penyakit akibat kerja, untuk tetap aktif secara ekonomis melalui:

- (a) kesempatan mengikuti pelatihan keterampilan termasuk pelatihan yang sesuai dengan berbagai sektor di pasar kerja terbuka;
- (b) promosi dan dukungan layanan informasi serta konseling yang berkaitan dengan mempertahankan pekerjaan dan kembali bekerja;
- (c) pengembangan materi, bila perlu dalam bentuk database elektronik, yang menggambarkan berbagai contoh pelaksanaan dan pengalaman keberhasilan mempertahankan pekerjaan yang sesuai bagi perempuan dan laki-laki, bagi pekerja yang lebih tua dan lebih muda, dan bagi daerah perkotaan dan perdesaan, serta sesuai dengan kondisi nasional;
- (d) program aktif untuk memfasilitasi masuknya atau masuknya kembali mereka yang mengalami disabilitas ke dalam pasar kerja;
- (e) pemantauan kesesuaian sistem jaminan sosial membantu penyandang disabilitas dengan tujuan untuk mempertahankan pekerjaan dan kembali bekerja.

6.2.3. Pihak yang berwenang harus memastikan bahwa layanan yang sesuai yang diperlukan orang yang menjadi disabilitas akibat kerja, segera tersedia, bermutu tinggi dan terkoordinasi dengan baik.

- 6.2.4. Pihak yang berwenang dapat memberitahu semua pekerja mengenai jumlah dan cakupan jaminan, baik dalam bentuk tunai atau bukan dalam bentuk uang, dalam program jaminan sosial mereka yang dimaksudkan menjadi fungsi pencegahan, ganti rugi dan rehabilitasi sehubungan dengan disabilitas.
- 6.2.5. Pihak yang berwenang harus menetapkan bentuk dan tata cara pelaksanaan perlindungan pekerjaan di sektor publik.
- 6.2.6. Wakil pekerja harus menetapkan kebijakan untuk perlindungan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam organisasi mereka sendiri dan dalam usulan mereka untuk perundingan bersama.

7

PENYESUAIAN

Dalam merekrut atau mempertahankan pekerja yang menjadi penyandang disabilitas, para pengusaha mungkin memerlukan suatu atau sejumlah penyesuaian dalam beberapa hal untuk memungkinkan orang tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan efektif. Untuk memudahkan, ketentuan tentang berbagai jenis kemungkinan penyesuaian dikelompokkan bersama dalam bagian ini. Namun ditekankan bahwa dalam banyak hal, penyesuaian demikian tidak diperlukan.

7.1 AKSESIBILITAS

- 7.1.1. Untuk memfasilitasi perekrutan penyandang disabilitas dan perlindungan pekerjaan bagi pekerja yang menjadi disabilitas, pengusaha perlu mengambil langkah untuk meningkatkan aksesibilitas tempat kerja bagi mereka yang menjadi penyandang disabilitas dalam berbagai bentuk. Ini meliputi penyediaan gerbang/pintu masuk ke dan kemudahan bergerak di tempat kerja serta kemudahan menggunakan kamar kecil dan kamar mandi.
- 7.1.2. Aksesibilitas juga dapat diartikan mencakup tanda/tulisan (bahwa sarana itu sedang digunakan), buku pedoman, petunjuk tentang tempat kerja serta informasi elektronik. Apabila perlu, ini harus ditinjau kembali, untuk aksesibilitas bagi mereka yang mempunyai kekurangan dalam penglihatan, dan terutama bagi mereka yang memiliki disabilitas intelektual.

- 7.1.3. Aksesibilitas bagi mereka yang kurang pendengaran meliputi akses ke informasi yang seringkali disampaikan dengan suara - seperti bunyi bel, alarm kebakaran, peluit atau sirene. Sarana demikian perlu ditinjau kembali dan dilengkapi, bila perlu, dengan alat-alat alternatif seperti lampu berkedip-kedip.
- 7.1.4. Dalam merencanakan peningkatan aksesibilitas, pengusaha perlu berkonsultasi dengan pekerja penyandang disabilitas dan dengan jasa konsultasi teknis, yang dapat berupa organisasi beranggotakan penyandang disabilitas, dan dengan mengacu pada kriteria yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang.
- 7.1.5. Perencanaan dalam menghadapi keadaan darurat harus memastikan bahwa para penyandang disabilitas dapat dengan aman dan efektif meninggalkan tempat kerja ke daerah yang aman.



7.2 ADAPTASI

- 7.2.1. Adaptasi mungkin diperlukan bagi ruang kerja agar pekerja penyandang disabilitas dapat melakukan pekerjaan dengan efektif. Dalam merencanakan adaptasi, pengusaha harus berkonsultasi dengan pekerja penyandang disabilitas yang bersangkutan dan dengan wakil pekerja.
- 7.2.2. Demikian pula, adaptasi mungkin diperlukan untuk alat dan peralatan untuk menjamin kinerja yang optimum. Ini juga perlu direncanakan melalui konsultasi dengan pekerja penyandang disabilitas dan wakil pekerja.
- 7.2.3. Bagi sebagian pekerja penyandang disabilitas, mungkin diperlukan tinjauan-kembali atas uraian tugas dan perubahan yang sesuai, misalnya dengan menghapus sebagian dari pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan oleh yang bersangkutan dan menggantinya dengan suatu atau sejumlah tugas lain.
- 7.2.4. Fleksibilitas jadwal kerja dapat menjadi faktor penting dalam memungkinkan penyandang disabilitas untuk melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Ini juga perlu dipertimbangkan, melalui konsultasi dengan pekerja yang bersangkutan dan wakil mereka.
- 7.2.5. Persyaratan kinerja mungkin perlu ditinjau kembali, melalui konsultasi dengan para penyandang disabilitas dan wakil-wakil mereka. Terutama pada tahap awal setelah perekrutan, atau setelah salah seorang pekerja menjadi penyandang disabilitas.



7.3 INSENTIF DAN JASA DUKUNGAN

- 7.3.1. Apabila perlu, pihak yang berwenang harus menyediakan sejumlah insentif untuk penyesuaian tempat kerja, serta jasa konsultasi teknis yang memberikan nasihat dan informasi terkini tentang penyesuaian pada tempat kerja atau pada organisasi tugas-tugas pekerjaan kepada para pemberi kerja, jika diperlukan.

8

KERAHASIAAN INFORMASI

Atas persetujuan orang yang bersangkutan, informasi relevan yang berkaitan dengan penurunan fungsi dan status kesehatan yang terganggu bagi seorang pekerja penyandang disabilitas harus dikumpulkan dan disimpan oleh pemberi kerja, dengan tetap mempertahankan kerahasiaan informasi.



LAMPIRAN 1

PRAKARSA-PRAKARSA PENYANDANG DISABILITAS INTERNASIONAL YANG RELEVAN.

Prakarsa-prakarsa penyandang disabilitas internasional yang relevan mencakup:

- Program Aksi tentang Penyandang Disabilitas Dunia (The World Programme of Action Concerning Disabled Persons), diadopsi PBB tahun 1982 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>).
- Satu Dasawarsa Penyandang Disabilitas PBB (The United Nations Decade of Disabled Persons), 1983-92 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>).
- Aturan Standar PBB tentang Kesetaraan Peluang bagi Penyandang Disabilitas (The United Nations Standard Rules on the Equalization of Opportunities for People with Disabilities), diadopsi PBB tahun 1993 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>).
- Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional tentang Rehabilitasi dan Ketenagakerjaan (Penyandang Disabilitas) (International Labour Organization Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention), 1983 (No. 159), Rekomendasi yang menyertainya (No. 168), 1983, dan Rekomendasi Rehabilitasi Kerja (Penyandang Disabilitas) Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955 (No. 99) (<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm>).
- Satu Dasawarsa Penyandang Disabilitas Asia Pasifik (The Asian and Pacific Decade of Disabled Persons), 1993-2002) (<http://www.unescap.org/decade/index.htm>).
- Deklarasi Kopenhagen tentang Pembangunan Sosial (The Copenhagen Declaration on Social Development), 1995 (<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssd/wssdr1.htm>).

- Satu Dasawarsa Penyandang Disabilitas Afrika (The African Decade of Disabled Persons), 2000-09 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecn017e2.htm>).

Prakarsa-prakarsa ini bertujuan untuk meningkatkan peran serta penyandang disabilitas dalam segala aspek dan sektor kemasyarakatan. Deklarasi Kopenhagen tahun 1995 menilai disabilitas sebagai satu bentuk keragaman sosial dan menekankan perlunya suatu tanggapan yang bersifat merangkul yang berupaya untuk membangun suatu “kehidupan bermasyarakat bagi semua”.

LAMPIRAN 2

BEBERAPA KONVENSI DAN REKOMENDASI ILO TERKAIT LAINNYA

Hak asasi manusia

Konvensi tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), dan Rekomendasi (Recommendation), 1958 (No. 111).

Ketenagakerjaan

Kebijakan hubungan kerja

Konvensi tentang Kebijakan Hubungan Kerja (Employment Policy Convention, 1964 (No. 122), dan Rekomendasi, 1964 (No.122);

Konvensi tentang Pemutusan Hubungan Kerja (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158);

Rekomendasi tentang Kebijakan Hubungan Kerja (Beberapa Ketentuan Tambahan) (Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No. 169);

Konvensi Peningkatan dan Perlindungan Kerja terhadap Pengangguran (Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention), 1988 (No. 168).

Jasa-jasa pekerjaan

Konvensi Jasa Pekerjaan (Employment Service Convention), 1948 (No. 88), dan Rekomendasi, 1948 (No. 83).

Panduan dan pelatihan kerja

Konvensi Pengembangan Sumberdaya Manusia (Human Resources Development Convention), 1975 (No. 142), dan Rekomendasi, 1975 (No. 150).

Pekerjaan untuk mereka yang termasuk kategori khusus

Konvensi Pemeriksaan Kesehatan Kaum Muda (Industri) (Medical Examination of Young Persons (Industry) Convention, 1944 (No. 77);

Konvensi Pemeriksaan Kesehatan Kaum Muda (Pekerjaan Non-Industri) ((Medical Examination of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention)), 1946 (No. 78);

Rekomendasi Pemeriksaan Kesehatan Kaum Muda, 1946 (No. 79);

Rekomendasi tentang Pekerja Berumur (Older Workers Recommendation), 1980 (No. 162).

Hubungan kerja

Rekomendasi Kerjasama di Tingkat Pelaksana (Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation), 1952 (No. 94).

Kondisi kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja

Konvensi tentang Lingkungan Kerja (Polusi Air, Suara dan Getaran) (Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention), 1977 (No. 148));

Konvensi tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Occupational Safety and Health Convention), 1985 (No. 155), dan Rekomendasi, 1985 (No. 164);

Konvensi tentang Layanan Kesehatan Kerja (Occupational Health Services Convention), 1985 (No. 161), dan Rekomendasi, 1985 (No. 171);

Konvensi tentang Bahan Kimia (Chemicals Convention), 1990 (No. 170).

Upah

Konvensi Upah Minimum untuk Pekerjaan Mekanik (Pertanian) (Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention), 1951 (No. 99);

Konvensi Imbalan yang Setara (Equal Remuneration Convention), 1951 (No. 100).

Jaminan sosial

Rekomendasi tentang Jaminan Penghasilan (Income Security Recommendation), 1944 (No. 67);

Konvensi Jaminan Sosial (Standar Minimum) (Minimum Standards Convention, 1952 (No. 102);

Konvensi tentang Jaminan Kecelakaan Kerja (Employment Injury Benefits Convention, 1964 (No. 121), dan Rekomendasi, 1964 (No. 121);

Konvensi tentang Jaminan Disabilitas, Hari Tua dan

LAMPIRAN 3

Beberapa contoh kerangka hukum dan kebijakan tentang penyandang disabilitas yang diadopsi oleh negara-negara anggota ILO.

Dalam beberapa dasawarsa terakhir di abad ke-20 terjadi beberapa perubahan besar dalam kerangka hukum dan kebijakan tentang penyandang disabilitas di berbagai negara di seluruh dunia. Banyak pemerintahan yang sudah menganut kebijakan-kebijakan yang bertujuan untuk mengedepankan hak-hak penyandang disabilitas agar dapat berperan semaksimal mungkin dalam masyarakat. Ini meliputi kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan dan memperluas peluang kerja bagi penyandang disabilitas yang seringkali didukung oleh undang-undang.

Di beberapa negara, kebijakan-kebijakan ini kadangkala berupa undang-undang atau peraturan yang mewajibkan pengusaha untuk mengalokasikan pekerjaan tertentu untuk penyandang disabilitas – biasanya disebut sebagai undang-undang kuota. Jika pengusaha tidak mematuhi undang-undang ini, banyak negara yang akan mewajibkan mereka untuk membayar sumbangan untuk dimasukkan ke dalam dana pusat yang akan digunakan untuk tujuan meningkatkan aksesibilitas ke dunia kerja atau untuk tujuan rehabilitasi pekerjaan. Negara-negara yang memberlakukan undang-undang semacam ini termasuk banyak negara Eropa, seperti Perancis, Jerman dan Itali, dan beberapa negara di Asia seperti China, Jepang dan Thailand.

Negara-negara lain telah mulai menerapkan undang-undang anti-diskriminasi dan pemerataan peluang kerja yang melarang para pengusaha memberlakukan diskriminasi

terhadap penyandang disabilitas dalam melakukan perekrutan, kenaikan jabatan, pemecatan dan berbagai aspek hubungan kerja lainnya. Negara-negara yang memberlakukan ketentuan demikian antara lain adalah Australia, Kanada, Selandia Baru, negara-negara Skandinavia, Afrika Selatan, Kerajaan Inggris serta Amerika Serikat.

Banyak pemerintahan yang telah mulai melakukan berbagai langkah untuk mendukung pelaksanaan berbagai kebijakan dan undang-undang ini. Langkah-langkah tersebut meliputi dukungan finansial kepada para pengusaha, yang dimaksudkan sebagai insentif untuk memastikan bahwa mempekerjakan penyandang disabilitas tidak menimbulkan biaya tambahan atau berbagai masalah lain bagi pengusaha, dan mendukung berbagai layanan untuk memastikan bahwa nasihat teknis yang relevan telah diberikan dan masalah apa pun yang timbul akan dapat diatasi dengan segera.

Adapun yang ikut melatarbelakangi berbagai perubahan kebijakan dan undang-undang adalah kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yang meningkat secara dramatis dalam 10 hingga 20 puluh tahun terakhir. Sekarang ini, penekanan justru lebih banyak diberikan kepada upaya untuk meningkatkan partisipasi para pencari kerja penyandang disabilitas ke dalam pekerjaan yang kompetitif daripada upaya untuk memberikan pekerjaan kepada mereka di tempat-tempat khusus. Sebagian pengusaha langsung merekrut penyandang disabilitas, sedangkan sebagian lainnya lebih berhati-hati dalam pendekatan mereka. Mereka lebih cenderung menawarkan percobaan kerja atau jangka waktu untuk mendapatkan pengalaman kerja sebelum memutuskan melakukan perekrutan.

Banyak pengusaha saat ini yang mempertahankan karyawan dan pekerjanya yang menyandang disabilitas akibat kerja.

Hal ini terkadang karena diwajibkan oleh undang-undang, serta untuk memperlancar proses kembali ke pekerjaan bagi mereka yang tidak bisa bekerja seperti biasa karena disabilitas mereka. Berbagai pelajaran berharga telah dipetik berkenaan dengan kemampuan penyandang disabilitas. Yang harus senantiasa dicamkan para pengusaha dan mereka yang memberikan dukungan terkait pekerjaan adalah memastikan bahwa penyandang disabilitas dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

ILO Country Office Jakarta

Menara Thamrin, 22nd Floor

Jalan MH Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250, Indonesia

Tel: +62 21 391 3112

Fax: +62 21 310 0766

Website: www.ilo.org/jakarta

Email: jakarta@ilo.org