

HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS

Devryano

(Email : devrayno@yahoo.com)

Yanatar

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Tambun Bungai Palangka Raya

Abstract

Background of this paper is related to workers with disabilities on the right to get a job. Article 28D paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia is the basic rule that stipulates that everyone has the right to get a job. But in practice there are still violations committed by the company. This paper aims to find out the legal protection that must be given to workers with disabilities related to the right to get a job in tackling violations committed by companies on the right to get a job. The method used is normative legal research, namely an approach by reviewing the applicable laws and regulations. The conclusion of this paper is that workers with disabilities related to the right to work have received legal protection in Article 67 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Article 1 Paragraph 1 of Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities. So that acts of discrimination committed by the company can be minimized.

Key words: Disability, Legal Protection, Discrimination, Rights and Obligations

Abstrak

Latarbelakang tulisan ini adalah terkait dengan pekerja disabilitas terhadap hak untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan aturan dasar yang mengatur bahwa setiap orang berhak untuk memperoleh pekerjaan. Tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum yang harus diberikan kepada pekerja disabilitas terkait dengan hak memperoleh pekerjaan di dalam menanggulangi pelanggaran yang dilakukan perusahaan terhadap hak untuk memperoleh pekerjaan. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yaitu pendekatan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak pekerja disabilitas terkait dengan hak memperoleh pekerjaan telah mendapatkan perlindungan hukum di dalam Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan

Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Sehingga tindakan diskriminasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat diminimalisir.

Kata Kunci : Disabilitas, Perlindungan Hukum, Diskriminasi, Hak dan Kewajiban

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan salah satu kegiatan dalam kehidupan manusia dengan tujuan agar manusia dapat mempertahankan hidupnya dan mendapatkan penghidupan yang layak. Setiap orang berhak untuk bekerja baik bekerja dalam sektor swasta maupun sektor pemerintahan. Dengan bekerja, setiap orang akan menghasilkan sesuatu dan mendapatkan imbalan berupa upah. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang selanjutnya disebut UUD NRI 1945, sebagaimana diatur pada Pasal 27 UUD NRI 1945 bahwa negara menjamin setiap orang mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak. Selain itu, selanjutnya Pasal 28 D ayat 2 UUD NRI 1945 juga menjamin setiap orang untuk mendapatkan perlakuan dan imbalan yang adil dalam bekerja.

Setiap orang dari berbagai macam suku, agama, ras, dan golongan berhak atas pekerjaan dan mendapatkan hidup yang layak. Semua orang yang dimaksud juga termasuk penyandang disabilitas yang ingin bekerja sesuai dengan minat dan

kemampuannya masing-masing. Menurut World Health Organization (WHO), Penyandang disabilitas mengacu kepada orang-orang dengan gangguan, keterbatasan aktivitas dan atau pembatasan partisipasi. Gangguan adalah permasalahan yang dihadapi oleh seseorang berkaitan dengan fungsi tubuhnya. Kemudian, keterbatasan aktivitas adalah keterbatasan dalam melaksanakan tugas dan tindakan, sedangkan keterbatasan partisipasi adalah masalah yang dialami oleh seseorang dalam keterlibatan di lingkungan sosial. Adanya gangguan, keterbatasan aktivitas dan pembatasan partisipasi tersebut, membuat penyandang disabilitas akan mengalami hambatan dalam berinteraksi dengan orang dan lingkungan sekitarnya. Hal ini menyebabkan penyandang disabilitas akan mengalami kesulitan untuk berpartisipasi di dalam masyarakat.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa semua warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak Pasal ini dapat diartikan bahwa negara bertanggung jawab atas hak konstitusional warga negaranya.

Pekerjaan adalah salah satu bidang di mana upaya dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan seseorang bahkan ketika kesempatan kerja terbatas. Di luar masalah terbatas, ada masalah serius terkait perlindungan, upah, tunjangan, hubungan industrial, pembangunan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Penegakan hukum ketenagakerjaan oleh pemerintah memiliki kelemahan sistemik yang cenderung menyimpang dalam praktiknya. Masalah lainnya adalah masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga. Ini tidak dioptimalkan dan memprihatinkan.¹

Perlindungan dan jaminan hak tidak hanya diberikan kepada warga negara yang memiliki kesempurnaan baik secara fisik maupun mental. Perlindungan yang lebih baik terhadap hak-hak kelompok rentan seperti penyandang disabilitas diperlukan. arti Penyandang disabilitas didefinisikan sebagai “setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam

berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak” sesuai dengan Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam jangka panjang, interaksi dengan lingkungan dapat menemui hambatan dan kesulitan berpartisipasi secara penuh dan efektif. Pasal 1(5) UU No.8/2016 menyebutkan perlindungan terhadap penyandang disabilitas merupakan upaya yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, mengayomi dan memperkuat hak penyandang disabilitas. Sebagai anggota masyarakat, sudah selayaknya penyandang disabilitas mendapat perlakuan khusus; Sebagai upaya untuk melindungi dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan pelanggaran HAM. Perlakuan khusus dimungkinkan menghormati, mendorong, melindungi, dan realisasi hak asasi manusia Universal.²

Disabilitas juga merupakan anggota masyarakat yang berhak atas pekerjaan

¹ Sutedi Ardrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 142. Lihat juga Khairani, *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) dari Perspektif Hukum dan Penerapannya*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum No. 56Th XIV, 2012, hlm. 55. Rizqa Maulinda, Dahlan, M. Nur Rasyid, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum Vol. 18 No. 3, 2016, hlm. 337-351.

² Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2008, hlm. 273. Bandingkan Budiyono, Muhtadi, Ade Arief Firmansyah, *Dekonstruksi Urusan Pemerintahan Konkuren dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum No. 67 Th XVII, 2015, hlm. 419-432.

sesuai dengan derajat disabilitasnya. Bahkan Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan. Meski telah diatur oleh undang-undang, hak-hak penyandang disabilitas seringkali masih didiskriminasi oleh dunia usaha, bahkan dalam pekerjaan dan tempat kerja.³

Penyandang disabilitas memiliki beragam kondisi, ada yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas intelektual, dan kombinasi disabilitas fisik dan intelektual. Kondisi seseorang penyandang disabilitas mempengaruhi kemampuannya untuk berpartisipasi dalam masyarakat, sehingga membutuhkan dukungan dan bantuan dari orang lain. Penyandang disabilitas menghadapi tantangan yang lebih besar daripada komunitas non-disabilitas seperti hambatan dalam mengakses layanan umum, pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan.⁴

³ Metro, "Perusahaan Lakukan Diskriminasi Saat Merekrut Difabel", dimuat dalam <http://metrosemarang.com/perusahaan-lakukan-diskriminasi-saat-merekrut-kaum-difabel>,

⁴ Ismail Shaleh, Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang Kanun Jurnal Ilmu Hukum Vol 20, No 1 (2018) hlm. 65

Penyandang disabilitas kondisinya beragam, ada yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental, dan gabungan disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain.⁵ Kecacatan seharusnya tidak menjadi kendala bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak konstitusionalnya Pasal 53 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mewajibkan pemerintah, pemerintah daerah, dan lembaga. Mempekerjakan setidaknya perusahaan negara bagian dan lokal Dua persen (2%) dari total jumlah pegawai atau pekerja penyandang disabilitas.

Pasal 53 Ayat (2) mensyaratkan paling sedikit satu persen (1%) dimiliki oleh perusahaan swasta persentase penyandang disabilitas dari total jumlah pekerja atau pekerja. Dalam praktiknya, ketentuan tersebut tidak berjalan mulus. Penyandang disabilitas Seringkali dikecualikan karena kondisi fisik dan mental posisi yang memiliki kebutuhan yang berbeda, yang harus diperhatikan oleh semua lembaga nasional,

⁵ ILO, Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja, ILO Publication, Jakarta, 2006, hlm.3

sehingga kebutuhan tersebut dapat terpenuhi.

PERMASALAHAN

Permasalahan-permasalahan kenapa terjadi pada penyandang disabilitas yang bekerja, diskriminasi yang sering terjadi adalah persyaratan sehat jasmani dan rohani dalam suatu lowongan pekerjaan atau mendaftar institusi pendidikan. Persyaratan inilah yang menilai bahwa seorang penyandang disabilitas tidak memiliki kapasitas untuk bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan masih banyaknya stigma negatif yang mempersamakan penyandang disabilitas dengan orang sakit. Diskriminasi di tempat kerja meliputi pemberian gaji atau upah yang lebih rendah, tidak tersedianya fasilitas yang memadai, dan kesempatan pengembangan karier yang minim. Selain itu menghilangkan stigma-stigma negatif terhadap pekerja penyandang disabilitas juga merupakan salah satu bentuk menghilangkan ketidaknyamanan penyandang disabilitas dalam bekerja. Permasalahan permasalahan tersebut kerap terjadi pada pekerja penyandang disabilitas.

Adapun permasalahan yang akan penulis angkat dalam penulis ini adalah

implementasi pemenuhan hak penyandang disabilitas ketenagakerjaan dan perlindungan hukum pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan.

PEMBAHASAN

1. Implementasi Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan

Pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri, serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, baik materil maupun spiritual. Penyandang disabilitas yang sering mendapat diskriminasi, perlu mendapat perhatian khusus karena mereka memiliki kebutuhan yang berbeda.

Menurut John C. Maxwell, penyandang disabilitas merupakan seseorang yang mempunyai kelainan dan/atau yang dapat mengganggu aktivitas.⁶ Pasal 4 UU No. 8/2016 menentukan penyandang disabilitas dalam empat kategori. Pertama, penyandang disabilitas fisik, yaitu terganggunya fungsi gerak, antara lain

⁶ Sugiono, Ilhamuddin, dan Arief Rahmawan, *Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Histories dan Studying Performance*, (2014) 1 Indonesia Journal of Disability Studies 20, 21.

amputasi, lumpuh layuh atau kaku, *paraplegi, cerebral palsy (CP)*, akibat *stroke*, akibat kusta, dan orang kecil. Kedua, penyandang disabilitas intelektual, yaitu terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrom*. Ketiga, penyandang disabilitas mental, yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain: (a) psikososial diantaranya *skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas*, dan gangguan kepribadian; (b) disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya *autis dan hiperaktif*. Keempat, penyandang disabilitas sensorik, yaitu terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.

Organisasi Kesehatan Dunia atau *World Health Organization (WHO)* memberikan definisi disabilitas sebagai keadaan terbatasnya kemampuan untuk melakukan aktivitas dalam batas-batas yang dianggap normal. WHO membagi tiga kategori disabilitas, yaitu:

a. *impairment*, yaitu kondisi ketidaknormalan atau hilangnya struktur atau

fungsi psikologis, atau anatomis;

- b. *disability* yaitu ketidakmampuan atau keterbatasan sebagai akibat adanya *impairment* untuk melakukan aktivitas dengan cara yang dianggap normal bagi manusia;
- c. *handicap*, yaitu keadaan yang merugikan bagi seseorang akibat adanya *impairment, disability* yang mencegahnya dari pemenuhan peranan yang normal (dalam konteks usia, jenis kelamin, serta faktor budaya) bagi orang yang bersangkutan.⁷

Sebagai warga negara Indonesia, penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak, kewajiban dan peran yang sama dengan warga Negara Indonesia lainnya. Bahkan UUD NRI Tahun 1945 mengatur setiap orang mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.

Sebagai bentuk dari perlindungan hukum terhadap pemenuhan HAM di Indonesia khususnya terhadap hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi disabilitas, Indonesia harus memiliki seperangkat peraturan hukum yang adil

⁷ *Ibid*, hlm. 20-21

dan tegas dalam mengatur, aparat negara yang sigap dan pro disabilitas, dan masyarakat yang inklusif terhadap isu disabilitas⁸. Kesempatan untuk mendapatkan kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban bagi penyandang disabilitas hanya dapat diwujudkan jika tersedia aksesibilitas, yaitu suatu kemudahan bagi penyandang disabilitas untuk mencapai kesamaan kesempatan dalam memperoleh kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban sehingga perlu diadakan upaya penyediaan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas. Dengan upaya dimaksud, diharapkan penyandang disabilitas dapat berintegrasi secara total dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional pada umumnya serta meningkatkan kesejahteraan sosial penyandang disabilitas pada khususnya. Penyelenggaraan upaya peningkatan kesejahteraan sosial yang antara lain dilaksanakan melalui kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas, yang pada hakikatnya menjadi tanggung jawab bersama Pemerintah, masyarakat, keluarga, dan penyandang

disabilitas sendiri. Oleh karena itu diharapkan semua unsur tersebut berperan aktif untuk mewujudkannya. Dengan kesamaan kesempatan tersebut diharapkan para penyandang cacat dapat melaksanakan fungsi sosialnya dalam arti mampu berintegrasi melalui komunikasi dan interaksi secara wajar dalam hidup bermasyarakat.⁹

Hak untuk memperoleh pekerjaan termasuk bagi pekerja disabilitas telah diatur di dalam konstitusi negara Indonesia. Oleh sebab itu, hak tersebut mendapatkan perlindungan dan dijamin oleh hukum, sehingga perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas pada khususnya harus melindungi hak-hak penyandang disabilitas. Pasal 41 ayat (2) UU No. 39/1999 tentang HAM menentukan setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil dan anak-anak berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.

Hak untuk memperoleh pekerjaan termasuk bagi pekerja disabilitas telah diatur di dalam konstitusi negara Indonesia. Oleh sebab itu, hak tersebut mendapatkan perlindungan dan dijamin

⁸ Jazim Hamidi, *Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikandan Pekerjaan*, Jurnal: Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, Vol 23, No 4, 2016

⁹ Suhartoyo, *Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh penyandang Disabilitas di Indonesia*. Jurnal:Masalah-Masalah Hukum Vol 43, No 4, 2014, hlm. 472

oleh hukum, sehingga perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas pada khususnya harus melindungi hak-hak penyandang disabilitas. Pasal 41 ayat (2) UU No. 39/1999 tentang HAM menentukan setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil dan anak-anak berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.

Posisi penyandang disabilitas yang terkait dengan ketenagakerjaan akan lebih rumit. Pasal 1 angka (1) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan konsep ketenagakerjaan sebagai “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.¹⁰

Perlindungan penyandang disabilitas merupakan istilah yang dipakai untuk menggambarkan perlindungan hukum yang diberikan kepada penyandang disabilitas dalam

usahanya untuk memenuhi kebutuhannya dari hal-hal yang dapat merugikan penyandang disabilitas itu sendiri. Perlindungan ini juga dapat diartikan sebagai pengakuan bahwa diskriminasi berdasarkan disabilitas merupakan pelanggaran terhadap harkat dan martabat serta nilai yang melekat pada setiap orang. Perlindungan penyandang disabilitas juga dapat diartikan sebagai upaya menciptakan lingkungan dan fasilitas umum yang aksesibel demi kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk hidup mandiri dan bermasyarakat.

Selain ditentukan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, turut dipertegas dalam UU No. 8/2016. UU ini sebagai landasan operasional dalam mewujudkan penyandang disabilitas yang sejahtera dan mandiri. Dalam rangka memenuhi amanat UU No. 8/2016, bahwa penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas adalah menjadi hak penyandang disabilitas, sekaligus menjadi kewajiban Pemerintah dan Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD, serta perusahaan swasta, yang perlu diimplementasikan dengan baik.

Kuota mengenai penyandang

¹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 24.

disabilitas ini diwajibkan untuk dipenuhi oleh para pemberi kerja dan memberikan kesempatan kepada pemberi kerja untuk membuka lowongan kepada penyandang disabilitas untuk bekerja di instansi/perusahaanya, serta wajib memberikan aksesibilitas kepada penyandang disabilitas dan lingkungan yang inklusif. Menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas merupakan kewajiban dari pemberi kerja. Lingkungan yang inklusif seperti tersedianya akses naik turun lantai, kamar mandi yang ramah disabilitas, dan tempat kerja yang mendukung akan membuat penyandang disabilitas mudah beradaptasi dan dengan leluasa bergerak untuk bekerja.

2. Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan.

Hadirnya hukum ditengah tengah masyarakat yang sedang membangun merupakan proses yang harus ditempuh oleh masyarakat untuk menjadikan sebagai sarana yang dapat menjalankan peranannya dengan efektif. Oleh karena itu perubahan-perubahan besar yang terjadi di dalam hukum maupun dalam

masyarakat sebagai konsekuensi logis dari pembangunan.

Hukum dan masyarakat berhubungan secara timbal balik, karena hukum sebagai sarana pengantar masyarakat, bertingkah laku di dalam masyarakat dilaksanakan oleh pula oleh masyarakat. Hubungan tersebut bisa bersifat simbiosis mutualistik yaitu mendukung tumbuh dan tegaknya hukum maupun sebaliknya.

Perlindungan Hukum dikemukakan oleh J.P. Fitzgerald, Fitzgerald menguraikan bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat, dengan cara membatasi berbagai kepentingan tersebut, karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan di lain pihak.¹¹

Teori perlindungan hukum J.P. Fitzgerald lebih lanjut dikembangkan oleh Philipus M. Hadjon, bahwa perlindungan hukum adalah suatu kondisi subjektif yang menyatakan hadirnya keharusan pada diri sejumlah subjek

¹¹Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung,2000. Hal. 53.

hukum untuk segera memperoleh sejumlah sumber daya, guna kelangsungan eksistensi subjek hukum yang dijamin dan dilindungi oleh hukum, agar kekuatannya secara terorganisir dalam proses pengambilan keputusan politik maupun ekonomi, khususnya pada distribusi sumber daya, baik pada peringkat individu maupun struktural.¹²

Philipus M.Hajon, membedakan dua macam perlindungan hukum, yaitu:

- a. Perlindungan hukum preventif, dalam perlindungan hukum preventif ini berupa pencegahan suatu sengketa supaya tidak terjadi, yaitu memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah (kebijakan) menjadi kebijakan yang definitif.
- b. Perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa yang sudah terjadi, hal ini dapat diberikan melalui badan peradilan¹³.

Perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam

pemenuhan hak memperoleh pekerjaan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri, serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, baik materil maupun spiritual.¹⁴ Penyandang disabilitas sering mendapat diskriminasi seperti diuraikan sebelumnya terkait keadaan fisik dan mental. Atas dasar itulah penyandang disabilitas perlu mendapat perhatian khusus karena mereka memiliki kebutuhan yang berbeda.

Berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945, negara mengakui persamaan derajat, persamaan hak dan persamaan kewajiban antara sesama manusia. Selain penegasan hak warga atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, konstitusi juga menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pekerjaan berdasarkan pada tingkat pendidikan, keahlian, dan bakat serta minatnya. Setiap warga negara dalam memperoleh pekerjaan harus sesuai dengan keinginannya, bukan pekerjaan yang dipaksakan kepadanya.

Negara berkewajiban menciptakan lapangan pekerjaan dan penghidupan yang layak, dengan gaji bulanan, rumah,

¹²Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia, suatu studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganan Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, PT Bina Ilmu, Surabaya.1987 Hal. 2.

¹³*ibid.* hal. 2

¹⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm 8

pakaian, dan makanan. Untuk melaksanakan hal tersebut pemerintah memberikan aturan dalam gaji yaitu dengan menentukan upah minimum regional (UMR) yang merupakan kumpulan dari jumlah gaji baik gaji pokok dan tunjangan yang diberikan serta bonus yang diterima oleh seorang pekerja.

Pelaksanaan pembangunan nasional terkait tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan dan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Berdasarkan ketentuan pasal 2 UU No. 13/2003 bahwa pembangunan

ketenagakerjaan berlandaskan atas Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Lebih lanjut ditegaskan dalam Penjelasan Pasal 3 UU No. 13/2003 menyatakan terkait asas pembangunan ketenagakerjaan, pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling menguntungkan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pasal 4 UU No. 13/2003 menyatakan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut: Pertama, memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja

Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaanya, sehingga dapat meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik secara materil maupun spiritual.

Kedua, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja, perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Ketiga, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Pembangunan

ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Keempat, meningkatkan Kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga. Masyarakat Indonesia sebagian besar merupakan tenaga kerja dan memiliki keluarga, karena itu kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya mempunyai andil yang besar dalam mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual tidak dapat dicapai bila tenaga kerja dan keluarganya tidak sejahtera. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya merupakan bagian dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Perlindungan hukum terhadap konsumen secara preventif sebenarnya sudah diberikan pemerintah melalui beberapa kebijakan, artinya perlindungan tersebut dibuat utamanya adalah untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum yang

diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas guna menjamin hak-haknya di bidang ketenagakerjaan tercermin dalam peraturan perundangundangan baik yang mengatur mengenai disabilitas itu sendiri maupun yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Peraturan-peraturan yang melindungi penyandang disabilitas antara lain:

- a. Perlindungan dalam UUD NRI 1945.
- b. Perlindungan dalam Undang-Undang Nomor Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No.111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment and Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan).
- c. Perlindungan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatur mengenai hal-hal yang secara umum mengenai HAM. Mengenai hak-hak setiap orang dalam bekerja diatur dalam Pasal 38 yang menyebutkan bahwa setiap orang baik pria maupun wanita

berhak atas memilih pekerjaan yang layak sesuai dengan keinginan, bakat, kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Selain itu, syarat-syarat yang diatur dalam perjanjian kerja juga tidak diskriminatif antara pria dengan wanita dalam hal pekerjaan tersebut mempunyai beban yang sama. Yang terpenting adalah setiap orang dalam bekerja berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasi yang diberikan dalam pekerjaannya.

- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan kaidah ketenorm yang dikeluarkan oleh Pemerintah guna melindungi hak-hak dari pekerja maupun pengusaha. Dalam rangka melindungi para pekerja penyandang disabilitas, secara tegas diatur dalam Pasal 67 UU Ketenagakerjaan, yang menyebutkan:
 - (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan tersebut pengusaha wajib melakukan perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Adapun mengenai pelatihan bagi penyandang disabilitas, juga dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan penyandang disabilitas yang bersangkutan.

- e. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas). Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas merupakan sebuah perjanjian multilateral yang ditetapkan oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa yang ditetapkan pada tanggal 13 desember 2006. Perjanjian ini bertujuan untuk meningkatkan

kesadaran akan isu-isu yang dihadapi penyandang disabilitas, mempromosikan kesetaraan dan memerangi diskriminasi, membuat lingkungan fisik dapat diakses, memberikan perlindungan dalam situasi berisiko, memastikan akses terhadap pendidikan, perawatan kesehatan dan kesempatan kerja. Indonesia telah meratifikasi konvensi ini dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 yang diratifikasi pada tanggal 10 November 2011. Dalam konvensi tersebut pada pasal 27 Undang-Undang Nomor 19 tahun 2011 tentang Pengesahan Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas), yang mengatur mengenai hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang pekerjaan, negara wajib menjamin hal-hal sebagai berikut:

1. Hak-hak dari penyandang disabilitas dalam bekerja agar penyandang disabilitas bebas dalam memilih pekerjaan yang diinginkannya dan menjamin lingkungan kerja yang inklusif.
2. Melarang diskriminasi terhadap

- penyandang disabilitas dalam hal persyaratan dalam hubungan kerja, jenjang karir, upah, dan kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Menciptakan kesamaan kesempatan dan kesetaraan terhadap penyandang disabilitas dalam pengupahan dan kondisi kerja yang meliputi kondisi kesehatan dan bebas dari kekerasan.
 4. Melakukan pelatihan terhadap penyandang disabilitas dan menjamin hak untuk berserikat dan berkumpul dalam serikat pekerja sebagaimana pekerja yang lain.
 5. Menginformasikan lowongan pekerjaan kepada penyandang disabilitas termasuk memberikan pendampingan dalam mencari, melamar, bekerja hingga penyandang disabilitas berhenti bekerja.
 6. Memberikan dorongan untuk bekerja secara mandiri dan membuka usaha secara mandiri.
 7. Mempekerjakan penyandang disabilitas dalam sektor pemerintahan.
 8. Memastikan aksesibilitas penyandang disabilitas terdapat di tempat kerja.
 9. Memastikan penyandang disabilitas tidak mengalami perbudakan di tempat kerja atau melakukan pekerjaan yang terlalu berat.
 10. Menjamin hak dari penyandang disabilitas dan keluarganya untuk selalu mendapatkan kebutuhan primer maupun sekunder dan selalu mempromosikan larangan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas.
- f. Perlindungan dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-Undang Penyandang Disabilitas mempunyai hal-hal yang berbeda dari undang-undang sebelumnya. Hal yang signifikan adalah dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas lebih mengutamakan pemberdayaan dan perlindungan hak-hak. Dalam undang undang ini sebagaimana diatur dalam Pasal 11, Hak-hak dalam bekerja, berwirausaha dan

berkoperasi adalah sebagai berikut:

1. Hak untuk bekerja di sektor pemerintahan maupun swasta;
2. Hak memiliki upah yang sama dalam jenis pekerjaan dan jabatan yang sama dengan bukan pekerja penyandang disabilitas;
3. Hak mendapatkan akomodasi yang layak;
4. hak tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
5. Hak untuk mendapatkan jenjang karier;
6. Hak diperlakukan dengan adil dan bermartabat; dan
7. Hak untuk memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri dan berwirausaha.

Perlindungan hukum yang bersifat represif pada dasarnya suatu pemberian perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas, dapat diselesaikan melalui Lembaga Lembaga yang sudah dibentuk oleh pemerintah seperti yang ada pada Dinas ketenagakerjaan maupun melalui organisasi yang menaunginya bahkan apabila tidak tercapai dapat melalui jalur hukum dengan mengajukan penyelesaian melalui Pengadilan.

KESIMPULAN

1. Bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas guna menjamin hak-haknya di bidang ketenagakerjaan antara lain Menerapkan sistem kuota penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Sistem kuota yang berlaku di Indonesia terdiri dari kuota bagi pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di sektor pemerintahan, BUMN, dan BUMD dan yang bekerja di sektor swasta. Kuota untuk penyandang disabilitas yang bekerja di sektor pemerintahan, BUMN, dan BUMD adalah 2 (dua) persen sedangkan untuk sektor swasta, kuota penyandang disabilitas adalah 1 (satu) persen dari jumlah keseluruhan pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut. Kuota mengenai penyandang disabilitas ini diwajibkan untuk dipenuhi oleh para pemberi kerja dan memberikan kesempatan kepada pemberi kerja untuk membuka lowongan kepada penyandang disabilitas untuk bekerja di instansi/perusahaanya, serta wajib memberikan aksesibilitas kepada penyandang disabilitas dan lingkungan yang inklusif. Menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas merupakan

kewajiban dari pemberi kerja. Lingkungan yang inklusif seperti tersedianya akses naik turun lantai, kamar mandi yang ramah disabilitas, dan tempat kerja yang mendukung akan membuat penyandang disabilitas mudah beradaptasi dan dengan leluasa bergerak untuk bekerja.

2. Pemberi kerja wajib untuk berlaku adil dan tidak diskriminatif terhadap pekerja penyandang disabilitas. Berlaku adil dan tidak diskriminatif disini adalah yang berkaitan dengan upah dan jenjang karir bagi penyandang disabilitas. Dalam kondisi kerja, jabatan yang sama, dan melaksanakan pekerjaan yang sama, pemberi kerja berkewajiban untuk memberikan upah yang sama seperti kepada penyandang disabilitas. Dalam jenjang karir pula, penyandang disabilitas mempunyai hak yang sama dengan yang non disabilitas untuk berkarir sebagai pimpinan di perusahaan yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Budiyono, Muhtadi, Ade Arief Firmansyah, 2015, *Dekonstruksi Urusan Pemerintahan Konkuren*

dalam *Undang-Undang Pemerintahan Daerah*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum No. 67 Th XVII.

- ILO, 2006, *Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja*, ILO Publication, Jakarta.

- Jazim Hamidi, 2016, *Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan*, Jurnal: Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, Vol 23, No 4.

- Khairani, 2012, *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) dari Perspektif Hukum dan Penerapannya*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum No. 56 Th XIV.

- Lalu Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Suhartoyo, 2014, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia*. Jurnal: Masalah-Masalah Hukum Vol 43, No 4.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

- Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 13 Tahun 2003, LN tahun 2003 Nomor 39, TLN Nomor 4279.

- Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas. UU No. 8 tahun 2016. LN Tahun 2016 No. 69. TLN No. 5871.

Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia. UU No. 39 tahun 1999. LN Tahun 1999 No. 165. TLN Nomor 3886.

UU No. 12/2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang tentang Pengesahan ILO Convention No.111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment and Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan). UU No. 21 tahun 1999. LN Tahun 1999 No. 57. TLN Nomor 3836.

Undang-Undang tentang Pengesahan Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas). UU No. 19 tahun 2011. LN Tahun 2011 No. 107. TLN Nomor 5251. Indonesia.

UU No. 21/2003 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan).