

# PERLINDUNGAN HAK BURUH PENYANDANG DISABILITAS DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN DAN PENGHIDUPAN YANG LAYAK BAGI KEMANUSIAAN

**Nanda Arni Arisanti**

Fakultas Hukum

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jalan Semolowaru Nomor 45, Surabaya 60118, Indonesia

082142960497, [nnda.aa1405@gmail.com](mailto:nnda.aa1405@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini membahas tentang perlindungan hak untuk memperoleh pekerjaan bagi buruh penyandang disabilitas. Menurut Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dan hak untuk tidak diberhentikan karena alasan disabilitas juga sudah di muat dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. Namun semenjak adanya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Cipta Kerja ada banyak pergantian, penghilangan substansi hingga tumpang tindih antara pasal satu dengan pasal lainnya yang merugikan pekerja/buruh penyandang disabilitas pada Pasal 154A yang menyebutkan “Bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena pekerja/buruh mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan” hal ini kemudian menuai kontra di kalangan pekerja sebab pasal 154A sebelumnya tidak tertuang di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan. (1) Bagaimana pengaturan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan (2) Apakah pengaturan perubahan persyaratan pemutusan hubungan kerja bagi buruh/pekerja penyandang disabilitas pasal 154A telah sesuai dengan hak untuk memperoleh pekerjaan. Jenis penelitian normatif, pendekatan perundang-undangan dan konseptual.

Kata kunci: hak atas pekerjaan, penyandang disabilitas, ketenagakerjaan

## A. Pendahuluan

Negara Indonesia adalah Negara Hukum sebagaimana dicantumkan pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang berbunyi “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Selanjutnya dalam penjelasan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 disebutkan bahwa “Negara Indonesia berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) tidak berdasarkan kekuasaan belaka (*machstaat*), oleh karena itu negara tidak boleh melaksanakan aktivitasnya atas dasar kekuasaan belaka, tetapi harus berdasarkan pada hukum”. Segala bentuk hukum di Indonesia harus dapat memberikan perlindungan terhadap hak asasi setiap orang/warga Negara. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa dalam menjalankan segala tugasnya tindakan pemerintah dan rakyat harus berdasarkan hukum, tidak boleh sewenang-wenang atau menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang ada atau yang berlaku.

Suatu negara yang berdasarkan atas hukum harus menjamin persamaan (*Equality*) setiap individu, termasuk kemerdekaan individu untuk menggunakan hak asasinya. Hal ini merupakan *Conditio Sine Quanon*, mengingat bahwa negara hukum lahir sebagai perjuangan individu untuk melepaskan dirinya dari keterkaitan serta tindakan sewenang-wenang penguasa. Norma yang terkandung dalam UUD, mempunyai dua posisi, yaitu sebagai norma pengarah atau pemandu bagi

hukum positif untuk mencapai cita-cita perlindungan HAM, dan sebagai norma penguji undang-undang atau hukum positif apakah sudah selaras dengan semangat HAM.<sup>1</sup>

Di Indonesia sendiri hak asasi manusia sebenarnya tidak dapat di pisahkan dengan pandangan filsafat Indonesia yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD NRI 1945) yang dinyatakan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 “Kemerdekaan adalah hak segala bangsa”. Dalam pernyataan ini terkandung jelas pengakuan secara yuridis hak asasi manusia tentang kemerdekaan sebagaimana yang terkandung dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa Pasal 1.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dijunjung oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Jadi, Hak Asasi Manusia (HAM) adalah hak-hak dasar yang dimiliki manusia yang dibawanya sejak lahir yang berkaitan dengan martabat dan harkatnya sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang tidak boleh dilanggar, dilenyapkan oleh siapa pun juga. Berhubung hak asasi manusia merupakan hak-hak dasar yang dibawa manusia sejak lahir sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, maka perlu dipahami bahwa hak asasi manusia tersebut tidaklah bersumber dari Negara dan hukum, tetapi semata-mata bersumber dari Tuhan sebagai pencipta alam semesta beserta isinya, sehingga hak asasi manusia itu tidak bisa dikurangi (*non derogable rights*).<sup>2</sup>

Penyandang disabilitas biasanya memerlukan keterlibatan pihak lain atau alat bantu khusus yang sengaja dirancang untuk memudahkan penyandang disabilitas dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Dibalik keterbatasan tersebut, setiap penyandang disabilitas tentu memiliki kapabilitas untuk melakukan hal-hal tertentu, namun cara-cara yang digunakan berbeda dengan cara yang digunakan manusia pada umumnya.<sup>3</sup> Jenis penyandang disabilitas terdiri dari penyandang disabilitas dengan 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. Terdapat 4 (empat) ragam penyandang disabilitas meliputi: a. penyandang disabilitas fisik; b. penyandang disabilitas intelektual; c. penyandang disabilitas mental; dan/atau d. penyandang disabilitas sensorik. Secara tegas, peraturan Indonesia melindungi hak disabilitas, termasuk disabilitas fisik. Penyandang disabilitas untuk memperoleh kesamaan hak harus mendapatkan perlakuan khusus. Perlakuan khusus yang dimaksudkan adalah sebagai bentuk upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai pelanggaran hak asasi manusia.<sup>4</sup>

Semua manusia akan mendapat perlakuan yang sama kedudukannya dalam hukum, sosial, ekonomi, dan kebudayaan. Termasuk juga hak seorang penyandang disabilitas ini semua telah di atur di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

---

<sup>1</sup> Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, h. 107

<sup>2</sup> A.Masyhur Effendi, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) Dan Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia*, Ghalia Utama, Bogor, (2005), h. 20

<sup>3</sup> Sugiono, Ilhamuddin dan Arief Rahmawan, ‘Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Historis dan Studying Performance’ *Journal Of Disability Studies* 20,21 Indonesia, (2014), h. 15

<sup>4</sup> Geminastiti Purinami A, Nurliana Cipta Apsari, Nandang Mulyana, ‘Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja’ *Jurnal Pekerjaan Sosial*, vol 1, No 3 (2018), h.10

kemanusiaan”, kemudian diperjelas di dalam Pasal 28 D dan Pasal 28 H ayat (2) yang mengatur bahwa, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” dan “Setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama untuk mencapai persamaan dan keadilan”. Dapat terlihat jelas bahwa di negara Republik Indonesia dijamin adanya perlindungan hak asasi manusia berdasarkan ketentuan-ketentuan hukum dan bukan kemauan seseorang atau golongan yang menjadi dasar kekuasaan. Dengan adanya hal itu maka sudah sangat jelas bahwa Undang-undang Tahun 1945 menjamin hak setiap orang baik yang non disabilitas maupun bagi penyandang disabilitas berhak mendapatkan kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya tanpa diskriminasi agar menjaga keberlangsungan kehidupan bangsa Indonesia yang damai dan adil.

Hingga saat ini sarana dan upaya untuk memberikan perlindungan hukum terhadap kedudukan, hak, kewajiban, dan peran para penyandang disabilitas telah diatur dalam Undang-Undang Nomor. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas, dan berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah ketenagakerjaan, pendidikan nasional, kesehatan, kesejahteraan sosial, lalu lintas dan angkutan jalan, perkeretaapian, pelayaran, penerbangan, dan kepabeanan.<sup>5</sup> Bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas yang tercantum di dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Walaupun hak atas pekerjaan merupakan hak dasar bagi setiap manusia, namun tidak dipungkiri bahwa masih ada warga negara yang belum dapat menikmatinya. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah adanya keterbatasan fisik pada diri individu yang menyebabkan kesulitan untuk bersaing dengan mereka yang memiliki kondisi normal di dunia kerja.

Sekilas tidak ada perubahan yang berarti dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, padahal jika kita lihat, ada banyak pergantian penghilangan substansi hingga tumpang tindih antara pasal satu dengan pasal lainnya yang merugikan pekerja/buruh penyandang disabilitas, karena menganggap bahwa revisi dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan adalah cara jalan bagi pengusaha menekan kesejahteraan bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas.

Banyaknya pasal dalam Undang-undang Cipta Kerja yang bertentangan dengan Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) ini menyebutkan “Bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” Ketentuan ini tentu saja bertentangan dengan pasal 154 A Undang-undang Cipta Kerja yang menyebutkan “Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK dapat terjadi karena pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan”. Hal ini tentu menghambat penyandang disabilitas untuk membuka peluang terwujudnya kesejahteraan bagi mereka sekaligus menjadi bagian dari pembangunan inklusi di segala bidang kehidupan.

---

<sup>5</sup> Rahayu Repindowanty dan Bustanuddin, ‘Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Menurut *Convention on the Rights of Persons with Disability* (CRPD)’ VIII Jurnal Inovatif, (2016), h. 11

Persyaratan PHK bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas dirasakan sangat berat dan diskriminatif, mengingat Undang-undang Cipta Kerja mensyaratkan PHK bagi buruh yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja. Ketentuan tersebut tentu menghambat hak bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas untuk memperoleh kesempatan mengakses pasar kerja, syarat PHK tersebut menimbulkan diskriminatif karena hanya non disabilitas yang dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Undang-undang Cipta Kerja yang baru disahkan dinilai memudahkan perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK kepada pekerja/buruh. Hal itu kemudian menuai kontra di kalangan pekerja/buruh. Sebab, Undang-undang Cipta Kerja memuat pasal baru yang sebelumnya tidak tertuang di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja/buruh penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk tidak diberhentikan atau pemutusan hubungan kerja karena alasan disabilitas, karena jika seseorang yang menjadi penyandang disabilitas dalam dunia pekerjaan seharusnya masuk dalam skema program kembali bekerja bagi pekerja/buruh yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan seperti dialihkan ke pekerjaan lain atau penyediaan aksebilitas dan akomodasi yang layak untuk mendukungnya tetap bekerja tanpa adanya hambatan.

## **B. Rumusan Masalah :**

- a. Bagaimana pengaturan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan
- b. Apakah pengaturan perubahan persyaratan pemutusan hubungan kerja bagi buruh penyandang disabilitas pasal 154A telah sesuai dengan hak untuk memperoleh pekerjaan

## **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan metode, sistematika dan pemikiran tertentu dalam melakukan penelitian hukum dengan mengumpulkan dan menganalisis bahan hukum. Dibutuhkan metode penelitian hukum yang baku yang sudah diakui oleh ahli hukum untuk dapat melakukan penulisan skripsi yang baik dan benar.<sup>6</sup> Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

Hasil dari penelitian ini adalah memberikan preskripsi tentang rumusan masalah yang diajukan. Menurut Peter Mahmud Marzuki: "Penelitian hukum adalah salah satu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi".<sup>7</sup>

## **D. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Pengaturan Hak Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan**

Indonesia merupakan Negara yang berkomitmen untuk melindungi seluruh Warga negaranya, hal ini terlihat dalam Pembukaan Undang Undang Dasar 1945 khususnya alenia 4 yang berisi tentang tujuan Negara Indonesia yaitu:

---

<sup>6</sup> Petunjuk Penulisan Skripsi, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, 2018, h. 14

<sup>7</sup> Peter Mahmud, Penelitian Hukum Edisi Revisi, Revisi (KENCANA PRENADA MEDIA GROU, 2005). h. 35

“Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.”

Bangsa Indonesia atau warganegara Indonesia yang dimaksud dalam tujuan Negara tersebut tentunya tidak ada diskriminasi, dan berlaku juga bagi para penyandang disabilitas. Terkait hak untuk mendapatkan pekerjaan, dalam UUD 1945 disebutkan bahwa tiap-tiap Warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pemerintahan Presiden Joko Widodo juga mengemukakan pentingnya pemerataan pembangunan yang tertampung dalam Nawacita, dimana pembangunan untuk semua orang di seluruh Indonesia. Penyandang disabilitas juga mempunyai hak untuk turut serta dalam pembangunan yaitu dengan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Setiap anggota masyarakat mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk turut serta dalam pembangunan. Sebagai Warga Negara Indonesia, penyandang disabilitas mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara lainnya. Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

Dalam kenyataannya, para penyandang disabilitas masih sulit mencari atau mendapatkan pekerjaan, berdasarkan data dari ILO, penyandang disabilitas masih menghadapi kesulitan dalam mengakses atau mendapatkan pekerjaan. Secara internasional organisasi di bawah PBB yang menangani masalah penyandang disabilitas adalah ILO (*International Labour Organisation*). Selain aturan nasional Indonesia, konvensi internasional juga telah dibuat khusus bagi penyandang disabilitas, yaitu UNCPRD (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*) 2007 Indonesia sendiri telah meratifikasi konvensi ini dengan UU Nomor 19 Tahun 2011. Dengan demikian permasalahan akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas, meliputi juga tentang hak asasi manusia yaitu tidak adanya diskriminasi, dan hak sebagai warga negara yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan.<sup>8</sup>

#### **a. Pengaturan tentang hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas**

Dalam Pasal 5 dari aturan ini disebutkan tentang berbagai hak antara lain hak dari Penyandang Disabilitas yaitu hak terhadap pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Lebih lanjut dalam Pasal 11 disebutkan bahwa :

“Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:

1. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;
2. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
3. memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;

---

<sup>8</sup> Ririe Iantari, Yanti Fristikawati, 'Pengaturan Tentang Akses Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas', Jurnal artikel, november (2011)

4. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
5. mendapatkan program kembali bekerja;
6. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
7. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
8. memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri. “

Dalam hal ini pemerintah dan pemerintah daerah juga harus memberikan fasilitas pelatihan kerja atau keterampilan bagi para penyandang disabilitas, hal ini tercantum dalam Pasal 46 Undang-Undang ini. Terkait dengan pekerjaan untuk penyandang disabilitas ada beberapa pasal yang mengatur tentang hal ini, mulai dari tes masuk sampai dengan menjalankan pekerjaan dari penyandang disabilitas. Beberapa hal yang diatur antara lain tentang kewajiban dari pemberi kerja:

1. Penyedia kerja memberikan kesempatan untuk penyandang disabilitas mengikuti test.
2. Memberikan pengarahan, dan masa orientasi untuk dapat menjalankan pekerjaannya.
3. Menyediakan ruang kerja dan fasilitas yang sesuai dengan jenis disabilitas yang disandang agar penyandang disabilitas dapat bekerja dengan maksimal.
4. Memberikan upah yang sama dengan pekerja lainnya dengan pekerjaan yang sama.
5. Membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhi hak Penyandang Disabilitas.
6. Memberi kesempatan penyandang Disabilitas untuk melaksanakan hak berserikat dan berkumpul dalam lingkungan pekerjaan.
7. Memberikan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan.

Dengan aturan baru ini, terlihat perhatian pemerintah untuk lebih memperhatikan penyandang disabilitas dibanding dengan aturan sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, dimana dalam aturan yang lama hanya mengatur secara global atau umum, dimana disebutkan bahwa :

“Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”.

Selain itu disebutkan pula dalam Pasal 14 bahwa :

“Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/ atau kualifikasi perusahaan”.

Selanjutnya dalam penjelasan Pasal ini dijelaskan pula bahwa : Perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan. Perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi harus mempekerjakan sekurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan walaupun jumlah karyawannya kurang dari 100 (seratus) orang.

Dalam Undang-undang yang baru disebutkan tentang jumlah minimal pekerja dengan penyandang disabilitas dimana disebutkan : Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja, sedangkan untuk perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Selain kewajiban yang dibebankan pada pengusaha atau pemberi kerja, aturan ini juga memberikan kewajiban bagi pemerintah baik pusat maupun daerah terkait dengan pekerjaan penyandang disabilitas. Beberapa kewajiban pemerintah antara lain :

1. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin akses yang setara bagi Penyandang Disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan.
2. Pemda atau Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas antara lain juga untuk membantu dalam mencari pekerjaan
3. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas.
4. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan jaminan, perlindungan, dan pendampingan kepada Penyandang Disabilitas untuk berwirausaha dan mendirikan badan usaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain kewajiban yang telah disebutkan di atas, pemerintah juga dapat memberikan sanksi administratif bagi pemberi kerja yang tidak menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas. Sanksi administratif berupa:

1. teguran tertulis;
2. penghentian kegiatan operasional;
3. pembekuan izin usaha; dan
4. pencabutan izin usaha.

Sebaliknya untuk mendukung perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas, maka pemerintah akan memberikan insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, namun apa dan bagaimana teknis pemberian insentif tersebut, harus diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Negara atau pemerintah juga mempunyai peran dimana untuk mewujudkan tingkat kesejahteraan dan kemakmuran serta kemajuan yang lebih tinggi pada setiap warganegara, sebagian besar ditentukan oleh tata kelola pemerintahannya. Dalam penyelenggaraan pemerintahan pada dasarnya berorientasi pada tiga elemen utama yakni, pemerintahan atau negara (state), sektor swasta (private sector), dan masyarakat (society) serta ditambah lagi dengan interaksi antar ketiga elemen tersebut. Ketiga elemen tersebut di atas masing-masing memiliki fungsinya sendiri yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain dan mempunyai hubungan yang saling bersinergi. Fungsi dari masing-masing elemen tersebut antara lain: negara berfungsi menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif, sektor swasta berfungsi menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan dan masyarakat ikut berperan positif dalam interaksi sosialnya, baik di bidang sosial, ekonomi maupun politik.

Selain Undang-undang tentang Penyandang Disabilitas, perlu dilihat juga Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dalam Pasal 5 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi. Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 5 ini disebutkan bahwa :

“Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat”. Dengan demikian penyandang disabilitas, atau penyandang cacat menurut aturan ini mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam memperoleh pekerjaan.

#### **b. Pengaturan tentang hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan menurut Konvensi PBB mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas Tahun 2006**

Secara internasional masalah penyandang disabilitas diatur dalam *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, Indonesia telah meratifikasi konvensi ini dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011, beberapa prinsip dasar yang ada dalam konvensi ini adalah sbb :

1. *Respect for inherent dignity, individual autonomy including the freedom to make one's own choices, and independence of persons;*
2. *Non-discrimination;*



3. *Full and effective participation and inclusion in society;*
4. *Respect for difference and acceptance of persons with disabilities as part of human diversity and humanity;*
5. *Equality of opportunity;*
6. *Accessibility;*
7. *Equality between men and women;*
8. *Respect for the evolving capacities of children with disabilities and respect for the right of children with disabilities to preserve their identities.*

Pengertian *equality of opportunity*, termasuk juga peluang untuk mengikuti seleksi penerimaan pegawai dan dipekerjakan baik di kantor pemerintahan maupun swasta. Selanjutnya dalam Pasal 4 konvensi ini menyebutkan tentang kewajiban dasar yang harus dilakukan negara peserta yaitu:

*“States Parties undertake to ensure and promote the full realization of all human rights and fundamental freedoms for all persons with disabilities without discrimination of any kind on the basis of disability”.*

Dengan demikian Indonesia sebagai negara peserta UNCRPD dimana Indonesia telah meratifikasi konvensi ini, harus menjamin hak asasi dan kebebasan dasar dari penyandang disabilitas tanpa adanya diskriminasi. Untuk hak tentang pekerjaan, juga terdapat dalam konvensi ini yang menyebutkan bahwa :

*“States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities. States Parties shall safeguard and promote the realization of the right to work, including for those who acquire a disability during the course of employment, by taking appropriate steps, including through legislation”.*

Penyandang disabilitas mempunyai hak yang sama dengan yang lainnya untuk mendapatkan pekerjaan, termasuk hak untuk memilih pekerjaannya yang sesuai, dan negara diharapkan dapat mempunyai pasar atau bursa kerja bagi para penyandang disabilitas. Di Indonesia saat ini sudah dilakukan pembukaan pasar kerja bagi para disabilitas, antara lain dengan adanya web “kerjabilitas” yaitu web yang khusus memuat lowongan kerja bagi penyandang disabilitas. Selain itu, juga diadakan job fair atau pameran untuk mencari pekerjaan khusus disabilitas. *Job Fair Diversability 2019*, diadakan di Unika Atma Jaya, Jakarta Pusat pada 22-23 Agustus yang menghadirkan kesempatan rekrutmen pekerjaan untuk kaum difabel.

Dalam pasal ini antara lain dijelaskan pula apa yang harus dilakukan negara untuk menjamin hak penyandang disabilitas antara lain untuk mencegah diskriminasi.

*“Prohibit discrimination on the basis of disability with regard to all matters concerning all forms of employment, including conditions of recruitment, hiring and employment, continuance of employment, career advancement and safe and healthy working conditions”.*

Jenjang karir pekerja disabilitas juga harus diperhatikan, selain dari perlunya memperhatikan fasilitas seperti ruang kerja dan akses bagi pekerja disabilitas. Negara peserta dari konvensi ini harus berkomitmen untuk melaksanakan isi dari konvensi, hal ini tercantum dalam Pasal 33 yang menyebutkan :

*“States Parties, in accordance with their system of organization, shall designate one or more focal points within government for matters relating to the implementation of the present Convention, and shall give due consideration to the establishment or designation of a coordination mechanism within government to facilitate related action in different sectors and at different levels”.*

Dalam pasal ini disebutkan pula tentang perlunya koordinasi antar beberapa sektor yang terkait dengan penyandang disabilitas misalnya kementerian sosial, kementerian ketenagakerjaan, kementerian pendidikan dan lainnya. Indonesia sebagai negara peserta juga harus memberikan laporan tentang pelaksanaan dari konvensi ini kepada komite yang dibentuk berdasarkan UNCPRD.

*“Each State Party shall submit to the Committee, through the Secretary-General of the United Nations, a comprehensive report on measures taken to give effect to its obligations under the present Convention and on the progress made in that regard, within two years after the entry into force of the present”.* Laporan ini harus disampaikan melalui Sekretaris Jenderal PBB, 2 tahun setelah Indonesia meratifikasi konvensi tersebut.<sup>9</sup>

**c. Pengaturan tentang hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dalam (UU NO. 39 TAHUN 1999)**

Sebagai sebuah negara hukum, tentunya Indonesia memiliki seperangkat aturan hukum dalam memberikan perlindungan bagi hak asasi manusia, khususnya hak asasi setiap warga negaranya. Indonesia sendiri telah memiliki Undang-Undang Nomor. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Pasal 1 UU No. 39 Tahun 1999 menjelaskan bahwa Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi

---

<sup>9</sup> Ririe Iantari, Yanti Fristikawati, 'Pengaturan Tentang Akses Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas', Jurnal artikel, november (2011)

oleh negara, hukum dan pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Pasal 9-44 UU No. 39 Tahun 1999 tersebut menjabarkan dengan sangat jelas mengenai seperangkat hak yang harus dimiliki oleh seorang manusia, salah satunya adalah hak atas kesejahteraan sebagaimana diatur dalam Pasal 36 hingga Pasal 42. Salah satu hak atas kesejahteraan adalah hak dalam memperoleh pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 38 yang berbunyi bahwa: (1) Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak; (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan; (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama; (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Pasal 38 menegaskan bahwa “setiap orang” berhak mendapatkan pekerjaan yang layak. Pasal ini memberikan arti bahwa tanpa terkecuali warga negara Indonesia berhak untuk mendapatkan pekerjaan termasuk warga negara penyandang disabilitas fisik. Perlindungan dan penjaminan hak asasi diberikan kepada seluruh warga negara termasuk warga negara dengan penyandang disabilitas. Namun, pada kenyataan penyandang disabilitas masih rentan dalam mendapatkan diskriminasi terkait dengan pemenuhan hak pendidikan, pekerjaan, dan fasilitas publik dan persamaan kedudukan di muka hukum.

Secara umum para penyandang disabilitas ini memiliki keterbatasan dalam bergerak menggantungkan kehidupannya terhadap bantuan orang lain, pesimis, unskill karena keterbatasan fisik yang dimiliki, Maka dari itu perusahaan yang mau memperkerjakan penyandang disabilitas memikirkan hal itu. Padahal penyandang disabilitas juga mempunyai hak yang sama dengan warga negara lainnya, termasuk salah satunya adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan. Hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas merupakan aplikasi dari pemenuhan hak ekonomi dan sosial sebagai bagian dari wujud pelaksanaannya dari hak asasi manusia (HAM). Hak atas pekerjaan bagi setiap orang terkandung dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (HAM) diakui sebagai hak yang utama dalam hukum HAM Internasional dan Kovenan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya sebagai hak atas pekerjaan menekankan pengembangan ekonomi, sosial dan budaya.<sup>10</sup> Hak konstitusional penyandang disabilitas ini perlu untuk diatur baik dalam

---

<sup>10</sup> Alia Harumdani Widjaja, Winda Wijayanti, and Rizkisyabana Yulistyaputri, 'Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan', *Jurnal Konstitusi*, 17.1 (2020), 197 <<https://doi.org/10.31078/jk1719>>.

konstitusi maupun di dalam undang-undang yang bertujuan bukan hanya untuk menjamin pemenuhan hak dan kebutuhan para penyandang disabilitas, tetapi juga memberikan tanggung jawab pada pemerintah dan masyarakat untuk lebih berperan aktif dalam meningkatkan harkat dan martabat para penyandang disabilitas.

Pemenuhan hak asasi manusia dalam suatu negara, tidak lepas dari adanya suatu kewajiban yang timbul baik oleh suatu negara atau masyarakat dalam negara tersebut sehingga muncul suatu keharmonisan yang berjalan secara selaras dan seimbang antara hak dan kewajiban manusia. Dan Seharusnya Pemerintah beserta pengusaha maupun masyarakat umum perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan-hambatan dalam hal mempekerjakan penyandang disabilitas. Namun, pemenuhan kewajiban Negara tidak hanya terbatas pada pengaturan perundang-undangan namun Negara juga menjamin partisipasi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan seperti pendidikan, kesejahteraan, pekerjaan, politik, olah raga, seni dan budaya serta pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi terpenuhi. Konvensi penyandang disabilitas menetapkan kewajiban umum setiap Negara peserta termasuk Indonesia, untuk wajib merealisasikan hak yang termuat dalam Konvensi, melalui penyesuaian peraturan perundang-undangan, hukum dan administrasi dari setiap negara, termasuk mengubah peraturan perundang-undangan, kebiasaan dan praktik-praktik yang diskriminatif terhadap penyandang disabilitas, menjamin partisipasi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan seperti pendidikan, kesehatan, pekerjaan, politik, olahraga, seni dan budaya, serta pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi.

Lembaga-lembaga perlindungan Hak Asasi Manusia, di Indonesia pelaksanaannya upaya perlindungan HAM dilakukan oleh lembaga milik pemerintah dan lembaga milik swasta lain yang berwenang, antara lain:

1. Kepolisian
2. Kejaksaan
3. Komnas HAM
4. Pengadilan HAM di indonesia
5. Lembaga bantuan hukum indonesia (YLBHI)
6. Biro konsultasi dan bantuan hukum perguruan tinggi
7. Komnas anak

UU No. 39 Tahun 1999, selain mengatur tentang berbagai hak yang dijamin, juga menjelaskantentang tanggung jawab pemerintah dalam penghormatan , perlindungan dan pemenuhan HAM, serta mengatur tentang Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM). Pemerintah, sebagai perwakilan negara seharusnya wajib membuat kebijakan anti diskriminasi, baik melalui peraturan perundang-undangan maupun dalam implementasinya. Penyandang disabilitas memiliki hak fundamental layaknya manusia pada umumnya dan penyandang disabilitas memperoleh perlakuan khusus dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai pelanggaran HAM.<sup>11</sup>

#### **d. Pengaturan tentang hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dalam UU NO. 13 TAHUN 2003**

Setiap orang dalam kehidupan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan guna mempertahankan hidupnya. Sebagai warga negara Indonesia penyandang disabilitas memiliki kedudukan, kewajiban, hak dan peran yang sama dengan warga negara lain yang non disabilitas. Sehingga pemerintah berkewajiban memberikan perlakuan yang sama dan menghilangkan segala bentuk diskriminasi kepada penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan. Penyandang disabilitas perempuan dan laki-laki dapat menjadi anggota masyarakat yang produktif. Kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja adalah sama dengan tenaga kerja normal atau non disabilitas.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai kesempatan yang sama bagi setiap tenaga kerja, terutama disebutkan dalam Pasal 5 dan Pasal 6 yang merupakan dasar strategi nasional dalam persamaan hak dan penghapusan diskriminasi bagi tenaga kerja dalam suatu pekerjaan termasuk di dalamnya berlaku untuk tenaga kerja penyandang disabilitas. Pasal 5 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengusaha wajib memberikan kesempatan kerja yang sama kepada penyandang disabilitas tanpa perlakuan diskriminasi. Aksesibilitas bagi penyandang disabilitas dalam perusahaan juga harus dipenuhi sehingga memudahkan penyandang disabilitas dalam menjalankan pekerjaannya.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Istifarroh Istifarroh and Widhi Cahyo Nugroho, 'Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara', *Mimbar Keadilan*, 12.1 (2019), 21 <<https://doi.org/10.30996/mk.v12i1.2164>>.

<sup>12</sup> Agustin Erna Rochmawati, Sonhaji, and Solechan, 'Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kabupaten Semarang', *Diponegoro Law Review*, 5 (2016), 1-20 <<https://media.neliti.com/media/publications/19148-ID-perlindungan-hukum-bagi-tenaga-kerja-penyandang-disabilitas-dalam-pemenuhan-hak.pdf>>.

**e. Pengaturan tentang hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dalam UUD 1945**

Negara dalam hal ini harus hadir untuk menyelesaikan seluruh problematika yang dihadapi penyandang disabilitas tersebut. Komitmen negara yang bersifat konkrit berupa pengaturan secara spesifik terkait hak-hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja perlu dikedepankan. Penerapan strategi reward & punishment menjadi suatu hal yang dapat digunakan untuk meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja, terutama di sektor pekerjaan formal. Di atas itu semua, perubahan cara pandang para pemberi kerja terhadap penyandang disabilitas turut menjadi faktor penentu yang perlu diperhatikan oleh negara.

Secara filosofis, negara bertanggung jawab atas kesejahteraan seluruh rakyatnya. Hal itu telah tertera secara eksplisit dalam preambule konstitusi Negara Republik Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) terutama pada frasa memajukan kesejahteraan umum yang tertera dalam alinea keempat. Salah satu bentuk pelaksanaan dari amanat UUD 1945 tersebut ialah dengan memastikan seluruh rakyatnya mendapatkan pekerjaan yang layak. Dengan pekerjaan yang layak, rakyat dapat memenuhi seluruh kebutuhannya demi meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Penyandang disabilitas yang menjadi bagian dari rakyat Indonesia berhak atas kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam dunia kerja. Penempatan posisi dan pelimpahan beban kerja yang proporsional kepada penyandang disabilitas menjadi suatu hal yang dapat dikatakan adil. Hal itu sejalan dengan konsep keadilan distributif yang dikemukakan oleh Aristoteles, dimana filsuf yang terkenal pada masa Yunani kuno itu menyatakan bahwa segala sesuatu dapat dikatakan adil bila diberikan sesuai dengan porsi yang pantas (Kansil, 2015). Tidak hanya itu, melibatkan penyandang disabilitas dalam dunia kerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya merupakan bentuk aktualisasi dari nilai-nilai yang terkandung dalam sila kelima Pancasila, yaitu Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia.

Partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja adalah salah satu issue kemanusiaan yang secara terus menerus dan konsisten diperjuangkan oleh seluruh negara di dunia. Wujud nyata dari perjuangan tersebut ialah dengan diadakannya Convention on The Right of Person with Disabilities (Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) yang ditandatangani oleh negara-negara di dunia termasuk Indonesia. Tujuan dari konvensi tersebut ialah untuk merubah paradigma masyarakat dunia terhadap penyandang disabilitas, dari pemikiran yang awalnya menjadikan penyandang disabilitas sebagai objek belas kasih, berubah menjadi subjek yang kedudukannya setara dengan masyarakat pada umumnya.

Dengan demikian, orientasi seluruh negara di dunia tidak lagi tertuju pada rehabilitasi dan pemulihan kondisi kesehatan dari penyandang disabilitas itu sendiri, melainkan berubah menjadi penghormatan, perlindungan dan pemenuhan seluruh hak dari penyandang disabilitas tersebut. Secara yuridis, jaminan atas pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas dapat ditemukan secara prinsip dalam UUD 1945. Pada pasal 27 ayat (2) ditegaskan bahwa Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pada pasal 28D ayat (2) ditegaskan pula bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Semua itu diperkuat dengan pasal 28I ayat (2) yang menyatakan bahwa Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.

**f. Pengaturan tentang hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dalam UU NO. 19 TAHUN 2011**

Pada tahun 2011, Negara Indonesia meratifikasi Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) menjadi Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Dalam pembukaan undang-undang tersebut, diterangkan bahwa negara-negara yang menandatangani konvensi tersebut berkewajiban untuk memajukan dan melindungi hak-hak dan martabat penyandang disabilitas dan memajukan partisipasi mereka pada lingkup sipil, politik, ekonomi, sosial, dan kebudayaan berdasarkan kesempatan yang setara. Secara lebih spesifik, pasal 27 ayat (1) menyatakan bahwa negara-negara yang telah berkomitmen melalui konvensi tersebut wajib mengakui hak penyandang disabilitas untuk bekerja, atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya, meliputi hak atas kesempatan untuk membiayai hidup dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas di bursa kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses oleh penyandang disabilitas.

Negara-negara yang menjadi peserta konvensi tersebut pun harus melindungi dan memajukan pemenuhan hak untuk bekerja, termasuk bagi mereka yang mendapatkan disabilitas pada masa kerja, dengan mengambil langkah-langkah tertentu, dimana salah satunya berupa pembentukan regulasi khusus yang memuat larangan diskriminasi atas dasar disabilitas terhadap segala bentuk pekerjaan, meliputi kondisi perekrutan, penerimaan dan pemberian kerja, perpanjangan masa kerja, pengembangan karir dan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi penyandang disabilitas.

Pemerintah berkewajiban untuk pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2009, Pasal 1 ayat 2, bahwa Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial adalah upaya yang terarah, terpadu dan berkelanjutan yang dilakukan pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar setiap warga Negara, yang meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial,

pemberdayaan sosial dan perlindungan sosial dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011: Kewajiban Negara merealisasikan hak yang termuat dalam Konvensi, melalui penyesuaian peraturan perundang-undangan, hukum dan administrasi dari setiap Negara, termasuk mengubah peraturan perundang-undangan, kebiasaan dan praktik-praktik yang diskriminatif terhadap penyandang disabilitas, baik perempuan maupun anak, menjamin partisipasi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan seperti pendidikan, kesehatan, pekerjaan, politik, olah raga, seni dan budaya, serta pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi.

Pengakuan terhadap hak-hak asasi yang melekat pada para penyandang disabilitas mengandung implikasi yang penting bagi kelangsungan hidup individu-individu dalam kelompok ini, terutama yang berkaitan dengan pembentukan identitas sosial dari penyandang disabilitas itu sendiri. Para penyandang disabilitas tidak mesti lagi terus-terusan terjebak dalam suasana duka yang berkepanjangan. Pengakuan atas hak penyandang disabilitas adalah sumber daya penting yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan moral dari para penyandang disabilitas sehingga meningkatkan peluang keberhasilan mereka untuk menjalani kehidupan pribadi dan sosial yang bermakna. Universalitas dari hak bagi penyandang disabilitas ditengarai bersumber dari kesadaran bahwa disabilitas adalah satu kondisi yang pasti atau pernah dialami oleh setiap orang seiring dengan bertambahnya usia, atau karena sebab-sebab lain. Tidak hanya penting sebagai landasan moral, universalitas tersebut juga penting sebagai pijakan untuk membangun lingkungan fisik dan sosial yang inklusif dalam mengakomodir beragamnya kebutuhan kelompok-kelompok dalam masyarakat.

Bagaimanapun juga, para penyandang disabilitas telah lama menjadi objek diskriminasi yang merugikan mereka. Diskriminasi bagi para penyandang disabilitas terjadi hampir pada semua aspek kehidupan, terutama pada bidang pendidikan dan bidang lapangan kerja. Di bidang pendidikan, penyandang disabilitas cenderung terkucilkan karena dianggap kurang memiliki potensi untuk berkembang selayaknya individu-individu lain. Perbedaan anatomi dan fungsi organ terutama sekali menyebabkan para penyandang disabilitas tersisih dari sektor pendidikan. Bentuk-bentuk bangunan serta sikap kelompok dominan yang tidak bersahabat bagi penyandang disabilitas dapat dianggap sebagai wujud dari kebijakan yang diskriminatif terhadap kelompok ini.

Tingkat pendidikan yang rendah serta keterampilan yang tidak memadai, ketika dihadapkan dengan tuntutan dunia usaha yang kian kompetitif dari waktu ke waktu, menyeret para penyandang disabilitas menuju kemiskinan. Penyandang disabilitas cenderung tidak diterima bekerja serta sulit untuk menciptakan usaha-usaha yang produktif. Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, problem ini semakin jelas teramati. Selain bersaing mendapatkan pekerjaan yang layak, penyandang disabilitas di negara-negara berkembang dituntut untuk bersaing dengan para



pengangguran lain yang tidak menyangang disabilitas. Dalam iklim persaingan yang tidak sepadan tersebut, mudah diduga, para penyandang disabilitas biasanya keluar sebagai pihak yang terpinggirkan.

### **Apakah pengaturan perubahan persyaratan pemutusan hubungan kerja bagi buruh penyandang disabilitas Pasal 154 A telah sesuai dengan hak untuk memperoleh pekerjaan**

Indonesia memiliki strategi dalam pembangunan nasional untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat tanpa adanya diskriminasi untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata. Dalam hal penyandang disabilitas memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat lainnya dalam rangka ikut serta pembangunan nasionalnya. Dengan adanya hak dan kewajiban, maka penyandang disabilitas dilindungi dalam undang-undang no. 8 tahun 2016 (UU Penyandang Disabilitas) dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). . Penyandang disabilitas dan sudah sepatasnya mendapatkan perlindungan hukum dari berbagai tindakan diskriminasi. Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan adalah bagian dari hak asasi bagi setiap orang, termasuk penyandang disabilitas.

Permasalahan yang timbul yaitu pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, PHK merupakan suatu awal dari hilangnya mata pencaharian mereka, yang dimana berarti awal dari kesengsaraan dikarenakan mereka telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadinya suatu PHK dan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan dengan jelas bahwa perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bersisi syarat mengenai hak, kewajiban para pihak yang disebut dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja ini terjadi karena adanya suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sedangkan pada Pasal 1 angka 25 UndangUndang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Menurut Manulang, istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:

- a. Termination

Putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya

b. Dismissal

Putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya: karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alcohol atau obat-obat psikotropika, mandate, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik

c. Redundancy

pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru

d. Retrenchment

Dari pengertian yang dipaparkan oleh manulang tersebut, terlihat bahwa penyebab pemutusan hubungan kerja dapat bersumber pada dua pihak. Namun pada kenyataannya justru pihak yang sering melakukan pemutusan hubungan kerja bersumber pada salah satu pihak.<sup>13</sup>

Penyandang disabilitas tidak pernah diperhitungkan dan tidak dilibatkan sejak awal proses pembahasan. Padahal substansi UU Cipta Kerja sangat relevan berdampak terhadap kehidupan penyandang disabilitas. Hak-hak yang termuat dalam UU Penyandang disabilitas dan Ketenagakerjaan tidak terakomodasi dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dengan penggunaan istilah penyandang cacat yang merupakan kejahatan epistemik bertentangan dengan paradigma model sosial penyandang disabilitas dari sudut pandang hak asasi manusia, bahwa keadaan seorang penyandang disabilitas haknya tidak diakomodasi oleh lingkungan karena ada berbagai hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas mulai dari stigma negatif, minimnya aksesibilitas, sampai pada cara pandang yang menempatkan kondisi disabilitas seseorang sebagai beban. Hambatan tersebut menjadikan kecenderungan peluang untuk mengakses layanan mendapatkan pekerjaan yang relatif lebih rendah dibandingkan non-penyandang disabilitas.

Hak tersebut diimplementasikan dalam UU Penyandang Disabilitas yang diciptakan untuk menghilangkan praktik diskriminatif tersebut secara sistematis melalui jalur regulasi dengan cara menguatkan ketentuan-ketentuan yang sudah baik dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>13</sup> Rudi Febrianto Wibowo and Ratna Herawati, 'Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) Secara Sepihak', *Diakom : Jurnal Media Dan Komunikasi*, 3.1 (2021), 273-84.

Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Salah satu pasal yang dinilai sudah baik itu adalah Pasal 172 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Pasal 172 tersebut telah memberikan perlindungan hak kepada pekerja yang mengalami kondisi disabilitas akibat kecelakaan kerja untuk tidak memutuskan hubungan kerjanya secara sepihak oleh pemberi kerja. Namun pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan setelah ada permintaan dari pekerja dengan disabilitas, dan pekerja berhak mendapatkan pesangon dua kali lipat. Ketentuan itu dapat dimaknai bahwa kondisi disabilitas tidak dapat dijadikan alasan untuk memutus hubungan kerja seseorang. Hak itu juga diatur dalam Pasal 11 huruf d UU Penyandang Disabilitas. Selain itu, dapat dimaknai pula bahwa Pasal 172 UU Ketenagakerjaan juga melindungi hak pekerja untuk kembali bekerja setelah mengalami kecelakaan kerja yang menyebabkan disabilitas. Hal ini ditegaskan kembali dalam Pasal 11 huruf e UU Penyandang Disabilitas yang mengatur hak untuk mendapat program kembali bekerja bagi pekerja dengan disabilitas. Politik hukum yang sudah kuat dengan adanya pengaturan dalam Pasal 172 UU Ketenagakerjaan dan penegasan dalam Pasal 11 huruf d dan e UU Penyandang Disabilitas tersebut dilemahkan oleh UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan. Penghapusan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan diperburuk dengan dimunculkannya pasal baru dalam UU Cipta Kerja, Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di dalam Pasal 154A ayat (1) mengenai sebab yang diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa tidak melindungi para pekerja/buruh. Ada beberapa poin dari ayat tersebut yang menjelaskan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa merugikan para pekerja/buruh yaitu Pasal 154A ayat (1) huruf l, yang berbunyi: “Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan: l. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;”

Ketentuan baru tersebut kontadiktif dengan UU Penyandang disabilitas pasal 11 huruf d dan huruf e karena memungkinkan pemutusan hubungan kerja dilakukan bukan atas kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja namun atas inisiatif pemberi kerja dengan alasan kondisi disabilitas pekerja. Selain itu, pesangon yang wajib diberikan nilainya lebih rendah dibandingkan nilai pesangon yang diatur dalam Pasal 172 UU Ketenagakerjaan.

Skema pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 154A ayat (1) huruf l dan dihapuskannya Pasal 172 adalah bentuk diskriminasi dan pelemahan perlindungan hak atas

pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang ditimbulkan oleh UU Cipta Kerja. Perubahan tersebut tidak sejalan dengan UU penyandang disabilitas untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Fungsi Undang-Undang untuk melindungi hak pekerja dan menempatkan posisi pekerja seimbang dengan pemberi kerja menjadi hilang. Perubahan itu tidak sejalan dengan semangat mewujudkan masyarakat Indonesia yang inklusif. Upaya untuk mendorong program kembali bekerja dikhawatirkan akan ditinggalkan karena pemberi kerja kini memiliki pilihan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan disabilitas.<sup>14</sup>

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat lainnya dalam rangka ikut serta pembangunan nasionalnya, proses pembentukan UU Cipta Kerja yang tidak melibatkan penyandang disabilitas telah berdampak pada muatan yang tidak harmonis terhadap kebutuhan hak-hak penyandang disabilitas. Permasalahan yang dihadapi yaitu pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan tidak sepenuhnya terimplementasi dengan baik.

Dalam UU Cipta Kerja hak-hak penyandang disabilitas tidak terakomodasi menimbulkan hambatan peluang untuk mengakses layanan mendapatkan pekerjaan yang relatif lebih rendah dibandingkan non-penyandang disabilitas. Sebagaimana fungsi undang-undang untuk melindungi hak pekerja dan menempatkan posisi pekerja seimbang dengan pemberi kerja menjadi hilang, maka perubahan itu tidak sejalan dengan semangat mewujudkan masyarakat Indonesia yang inklusif. Diperlukannya partisipasi masyarakat dalam penyusunan perundang-undangan untuk meminimalisir kelemahan UU Cipta Kerja. Seharusnya upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai diskriminasi lebih ditegaskan sesuai dengan peraturan perundang-undangan penyandang disabilitas untuk menjamin kesamaan hak dan kesempatan kelangsungan hidup penyandang disabilitas yang mempunyai kedudukan hukum dan memiliki hak asasi manusia yang sama sebagai warga negara Indonesia.

Dan seharusnya peraturan tentang hak mendapatkan pekerjaan bagi disabilitas dapat dianggap menjadi bentuk eksklusifitas dari ranah hak asasi manusia yang harus dilindungi di Indonesia. Itu artinya bagi penyandang disabilitas hal tersebut merupakan sesuatu yang rawan akan perlakuan diskriminatif, karena itu kebijakan afirmasi sangatlah diperlukan. Pasal 28 I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyebutkan bahwa "setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu". Kebijakan afirmasi atau diskriminasi positif merupakan kebijakan yang dibuat untuk melindungi hak kaum yang rawan mendapatkan diskriminasi dan penyandang

---

<sup>14</sup> Kertas Advokasi and Kebijakan Atas, *Kertas Advokasi Kebijakan Atas*, 2020.

disabilitas merupakan salah satu kaum tersebut. Bentuk pengaturan tentang hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi disabilitas dapat berupa jaminan maupun perlindungan. Kebijakan afirmasi merupakan salah satu solusi untuk menyelesaikan masalah diskriminasi yang dilakukan oleh negara terhadap kaum disabilitas.

### Daftar Pustaka

- A.Masyhur Effendi, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) Dan Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia*, Ghalia Utama, Bogor, (2005), h. 20
- Alia Harumdani Widjaja, Winda Wijayanti, and Rizkisyabana Yulistyaputri, 'Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan', *Jurnal Konstitusi*, 17.1 (2020), 197 <<https://doi.org/10.31078/jk1719>>.
- Agustin Erna Rochmawati, Sonhaji, and Solechan, 'Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kabupaten Semarang', *Diponegoro Law Review*, 5 (2016), 1-20 <<https://media.neliti.com/media/publications/19148-ID-perlindungan-hukum-bagi-tenaga-kerja-penyandang-disabilitas-dalam-pemenuhan-hak.pdf>>.
- Geminastiti Purinami A, Nurliana Cipta Apsari, Nandang Mulyana, 'Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja' *Jurnal Pekerjaan Sosial*, vol 1, No 3 (2018), h.10
- Istifarroh Istifarroh and Widhi Cahyo Nugroho, 'Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara', *Mimbar Keadilan*, 12.1 (2019), 21 <<https://doi.org/10.30996/mk.v12i1.2164>>.
- Kertas Advokasi and Kebijakan Atas, *Kertas Advokasi Kebijakan Atas*, 2020.
- Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, h. 107
- Petunjuk Penulisan Skripsi, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, 2018, h. 14
- Peter Mahmud, *Penelitian Hukum Edisi Revisi, Revisi (KENCANA PRENADA MEDIA GROU, 2005)*. h. 35
- Rahayu Repindowanty dan Bustanuddin, 'Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Menurut *Convention on the Rights of Persons with Disability (CRPD)*' VIII *Jurnal Inovatif*, (2016), h. 11

- Ririe Iantari, Yanti Fristikawati, 'Pengaturan Tentang Akses Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas', Jurnal artikel, november (2011)
- Rudi Febrianto Wibowo and Ratna Herawati, 'Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) Secara Sepihak', *Diakom : Jurnal Media Dan Komunikasi*, 3.1 (2021), 273-84.
- Sugiono, Ilhamuddin dan Arief Rahmawan, 'Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Historis dan Studying Performance' *Journal Of Disability Studies* 20,21 Indonesia, (2014), h. 15