

3-23-2021

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS

Ametta Diksa Wiraputra
diksawiraputra@gmail.com

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya>



Part of the [Administrative Law Commons](#), [Civil Law Commons](#), [Civil Rights and Discrimination Commons](#), [Constitutional Law Commons](#), [Criminal Law Commons](#), [Human Rights Law Commons](#), [International Law Commons](#), and the [Workers' Compensation Law Commons](#)

Recommended Citation

Wiraputra, Ametta Diksa (2021) "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS," *Dharmasisya*: Vol. 1 , Article 19.

Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol1/iss1/19>

This Article is brought to you for free and open access by UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in Dharmasisya by an authorized editor of UI Scholars Hub.

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS

Cover Page Footnote

Lihat Pasal 27 UUD NRI 1945. Lihat Pasal 28 D ayat 2 UUD NRI 1945 Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27. Ibid, Pasal 28 D ayat 2. Indonesia, 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. Indonesia, Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia, UU No. 39 tahun 1999, LN Tahun 1999 No. 165, TLN Nomor 3886, Pasal 38 Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Pasal 67. Ibid, Pasal 19. Indonesia, Undang-Undang tentang Pengesahan Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas), Pasal 27. Indonesia, Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 11. Ibid, Pasal 45. Ibid, Pasal 46. Ibid, Pasal 54. Ibid, Pasal 55. Ibid, Pasal 47. Ibid, Pasal 145. Yogi Suwarno dan Tri Atmojo Sejati, Modul Pelatihan Dasar CPNS Whole Of Government, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2017), hal. 1.

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS

Ametta Diksa Wiraputra

Fakultas Hukum Universitas Indonesia
diksawiraputra@gmail.com

Abstrak

Penyandang disabilitas adalah seseorang yang memiliki keterbatasan baik fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama. Penelitian ini mengkaji dan menjawab permasalahan mengenai perlindungan pekerja penyandang disabilitas di Indonesia yang saat ini rentan dan masih mengalami diskriminasi. Penyandang disabilitas tentunya mempunyai hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak dengan bekerja dan berwirausaha sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan jenis data sekunder yang kemudian dianalisa dengan analisa kualitatif dengan data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah saat ini telah menerapkan beberapa peraturan agar penyandang disabilitas dapat bekerja dengan baik sehingga mendapatkan penghidupan yang layak.

Kata Kunci : Pekerja, Penyandang Disabilitas, Diskriminasi, Hak Pekerja.

Abstract

A person with a disability is someone who has physical, intellectual, mental and / or sensory limitations for a long time. This research examines and answers problems regarding the protection of workers with disabilities in Indonesia who are currently vulnerable and still experiencing discrimination. Persons with disabilities certainly have the right to get a decent living by working and entrepreneurship as mandated in the 1945 Constitution. The type of research used in this research is descriptive analytical with secondary data types which are then analyzed by qualitative analysis with data obtained from the results of observations and interviews. The results showed that the government has currently implemented several regulations so that people with disabilities can work well so that they can get a decent living.

Keywords: Workers, Persons with Disabilities, Discrimination, Worker Rights.

I. 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 menjamin setiap orang mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak.¹ Selain itu, UUD NRI 1945 juga menjamin setiap orang untuk mendapatkan perlakuan dan imbalan yang adil dalam bekerja.²

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

¹ Lihat Pasal 27 UUD NRI 1945.

² Lihat Pasal 28 D ayat 2 UUD NRI 1945

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.

Melihat kondisi dari penyandang disabilitas, tentunya mereka akan kesulitan dalam berpartisipasi dalam bermasyarakat khususnya dalam bekerja. Akibatnya adalah banyak penyandang disabilitas yang menganggur sehingga berdampak pada kualitas hidup yang rendah. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2016, Penduduk usia kerja berjumlah 189.096.722 orang, terbagi menjadi dua kategori yaitu penduduk usia kerja yang tidak mengalami gangguan sebanyak 166.533.330 orang dan penduduk usia kerja yang penyandang disabilitas sebanyak 22.563.392 orang. Penduduk usia kerja penyandang disabilitas yang termasuk kedalam angkatan kerja sebanyak 10.882.923 orang. Angkatan kerja yang penyandang disabilitas terbagi menjadi dua yaitu Penyandang disabilitas yang bekerja sebanyak 10.547.454 orang dan Pengangguran sebanyak 335.469 orang. Adapun bukan angkatan kerja yang mengalami gangguan sebanyak 11.680.469 orang yang terdiri dari sekolah sebanyak 196.646 orang, mengurus rumah tangga sebanyak 6.677.983 orang dan lainnya sebanyak 4.805.840 orang.

Dari jumlah tersebut, tentunya tidak mudah bagi penyandang disabilitas untuk bekerja khususnya bekerja dalam sektor formal. Permasalahan-permasalahan kerap terjadi pada penyandang disabilitas yang bekerja. Menurut Cucu Saidah, 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. Maulani Rotinsulu juga menambahkan bahwa 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

Berangkat dari permasalahan-permasalahan tersebut, maka permasalahan yang akan penulis rumuskan adalah bagaimana perlindungan yang diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas guna menjamin hak-haknya di bidang ketenagakerjaan? Dan bagaimana kendala yang dihadapi dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas?

II. PEMBAHASAN

Indonesia telah membangun dan merubah paradigma penyandang disabilitas menjadi lebih baik. Hal ini tercermin dalam UU Penyandang Disabilitas. Dalam UU Penyandang Disabilitas paradigma penyandang disabilitas berupa dari perspektif belas kasihan menjadi perspektif pemberdayaan. Hal inilah yang menjadi tantangan bagi kita untuk lebih memberdayakan penyandang disabilitas menjadi insan yang mandiri. Undang-Undang ini mewajibkan kita untuk melibatkan penyandang disabilitas dalam semua aspek kehidupan—termasuk kegiatan ekonomi termasuk salah satunya bidang ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang ini pula memperkenalkan istilah “disabilitas” menggantikan “penyandang cacat” yang dinyatakan di undang-undang sebelumnya, UU No. 4 Tahun 1997. “Penyandang cacat” dekat dengan istilah lama “kelainan” sementara “disabilitas” mengakomodasi pendekatan terbaru, pendekatan “kesulitan dalam berfungsi”. “Penyandang cacat” mendefinisikan orang dengan disabilitas sebagai setiap orang yang memiliki kelainan fisik dan/atau mental yang dapat

mengganggu atau menjadi hambatan dan kendala baginya untuk menggunakan dengan semestinya yang terdiri dari cacat fisik, cacat mental dan cacat fisik dan mental. “Penyandang disabilitas” berarti orang dengan keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam waktu lama yang mengalami hambatan dalam berinteraksi dengan lingkungan dan menangani orang lain yang membuat dirinya sulit untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif berdasarkan persamaan hak. Perubahan istilah ini mengubah paradigma di Indonesia bagi penyandang disabilitas dari pendekatan berbasis belas kasihan menjadi pendekatan berbasis hak. Akibatnya, penanggulangan masalah penyandang disabilitas tidak hanya terfokus pada penyandang disabilitas, tetapi juga pada penyediaan dan pemeliharaan lingkungan fisik untuk mendukung aksesibilitas penyandang disabilitas.

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

1. Perlindungan dalam UUD NRI 1945.

Dalam batang tubuh UUD NRI 1945 menyatakan bahwa warga negara berhak untuk mendapatkan hidup yang layak.³ Selain itu, setiap orang juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan, imbalan yang layak serta perlakuan yang adil dalam setiap hubungan kerja.⁴ Maksud dari setiap orang disini adalah semua orang mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan bebas dari diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam hal ini, penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan diperlakukan adil dalam bekerja.

2. Perlindungan dalam Undang-Undang 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).

Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan diratifikasi pada tanggal 7 Juni 1999. Pengesahan Konvensi ini bertujuan untuk meningkatkan perlindungan dan penegakan hukum secara efektif sehingga lebih menjamin perlindungan hak pekerja dari setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Hal ini menunjukkan kesungguhan Indonesia dalam memajukan melindungi hak-hak dasar pekerja khususnya hak mendapatkan persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Pokok-pokok dalam konvensi ini adalah melarang setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan termasuk dalam memperoleh pelatihan dan keterampilan yang didasarkan atas kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan. Oleh karena itu, setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan jabatan tanpa diskriminasi.⁵

3. 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

³ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 27.

⁴ *Ibid*, Pasal 28 D ayat 2.

⁵ Indonesia, *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.

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.⁶

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan kaidah ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh Pemerintah guna melindungi hak-hak dari pekerja maupun pengusaha. Dalam rangka melindungi para pekerja penyandang disabilitas, UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha wajib melakukan perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.⁷ Adapun mengenai pelatihan bagi penyandang disabilitas, juga dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan penyandang disabilitas yang bersangkutan.⁸
5. 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, yang mengatur mengenai hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang pekerjaan, negara wajib menjamin hal-hal sebagai berikut:
 - a) Hak-hak dari penyandang disabilitas dalam bekerja agar penyandang disabilitas bebas dalam memilih pekerjaan yang diinginkannya dan menjamin lingkungan kerja yang inklusif.
 - b) Melarang diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam hal persyaratan dalam hubungan kerja, jenjang karir, upah, dan kesehatan dan keselamatan kerja.
 - c) Menciptakan kesamaan kesempatan dan kesetaraan terhadap penyandang disabilitas dalam pengupahan dan kondisi kerja yang meliputi kondisi kesehatan dan bebas dari kekerasan.
 - d) Melakukan pelatihan terhadap penyandang disabilitas dan menjamin hak untuk berserikat dan berkumpul dalam serikat pekerja sebagaimana pekerja yang lain.
 - e) Menginformasikan lowongan pekerjaan kepada penyandang disabilitas termasuk memberikan pendampingan dalam mencari, melamar, bekerja hingga penyandang disabilitas berhenti bekerja.
 - f) Memberikan dorongan untuk bekerja secara mandiri dan membuka usaha secara mandiri.
 - g) Mempekerjakan penyandang disabilitas dalam sektor pemerintahan.
 - h) Memastikan aksesibilitas penyandang disabilitas terdapat di tempat kerja.
 - i) Memastikan penyandang disabilitas tidak mengalami perbudakan di tempat kerja atau melakukan pekerjaan yang terlalu berat.
 - j) Menjamin hak dari penyandang disabilitas dan keluarganya untuk selalu mendapatkan

⁶ Indonesia, *Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia*, UU No. 39 tahun 1999, LN Tahun 1999 No. 165, TLN Nomor 3886, Pasal 38

⁷ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 67.

⁸ *Ibid*, Pasal 19.

kebutuhan primer maupun sekunder dan selalu mempromosikan larangan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas.⁹

6. 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, Hak-hak dalam bekerja, berwirausaha dan berkoperasi adalah sebagai berikut:
- a) Hak untuk bekerja di sektor pemerintahan maupun swasta;
 - b) Hak memiliki upah yang sama dalam jenis pekerjaan dan jabatan yang sama dengan bukan pekerja penyandang disabilitas;
 - c) Hak mendapatkan akomodasi yang layak;
 - d) hak tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
 - e) Hak untuk mendapatkan jenjang karier;
 - f) Hak diperlakukan dengan adil dan bermartabat; dan
 - g) Hak untuk memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri dan berwirausaha.¹⁰

Dalam rangka melindungi hak-hak pekerja penyandang disabilitas diatas, tentunya harus ada peran penting dari Pemerintah maupun Pemerintah Daerah serta pengusaha sebagai pemberi kerja adapun peran dari masing-masing adalah sebagai berikut:

- a. Peran Pemerintah dan Pemerintah Daerah
 - 1) Menjamin proses dari rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier dilaksanakan dengan adil dan tanpa adanya diskriminasi kepada penyandang disabilitas.¹¹
 - 2) Memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja milik Pemerintah, Pemerintah Daerah dan/atau swasta. Lembaga pelatihan kerja ini merupakan lembaga pelatihan yang ramah disabilitas, bersifat inklusif dan mudah diakses.¹²
 - 3) menyosialisasikan penyediaan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas.
 - 4) Menjamin perlakuan dan akses yang setara bagi Penyandang Disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan.
 - 5) Memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas.¹³
 - 6) Memiliki Unit Layanan Disabilitas pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan yang tugasnya adalah merencanakan perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas, memberikan informasi mengenai rekrutmen penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier dilaksanakan dengan adil dan tanpa adanya diskriminasi kepada pemberi kerja, mendampingi pemberi kerja yang mempekerjakan penyandang disabilitas dan mendampingi penyandang disabilitas itu

⁹ Indonesia, *Undang-Undang tentang Pengesahan Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)*, Pasal 27.

¹⁰ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas*, Pasal 11.

¹¹ *Ibid*, Pasal 45.

¹² *Ibid*, Pasal 46.

¹³ *Ibid*, Pasal 54.

sendiri dalam mencari pekerjaan.¹⁴

b. Peran Pemberi Kerja

- 1) Bagi Instansi Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- 2) Bagi sektor swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- 3) Dalam proses rekrutmen pekerja, pemberi kerja wajib melakukan proses rekrutmen dengan cara yang layak yaitu menyediakan pendampingan pada saat ujian, menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi penyandang disabilitas, memberikan waktu pengerjaan tes yang sesuai dengan kondisi penyandang disabilitas dan menempatkan penyandang disabilitas sesuai minat, bakat dan kemampuan.¹⁵
- 4) Dalam proses penempatan, pemberi kerja wajib memberikan kesempatan untuk mendapatkan masa orientasi pada masa awal kerja, menyediakan tempat kerja yang inklusif, menyediakan waktu istirahat, mengurangi target kerja, memberikan pendampingan dalam pelaksanaan pekerjaan apabila dibutuhkan, dan memberika cuti berobat apabila dalam proses pengobatan.
- 5) Memberikan upah yang sama dalam hal jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama dengan pekerja bukan penyandang disabilitas.
- 6) Apabila pemberi kerja tidak menyediakan sarana kerja yang inklusif, maka akan mendapatkan sanksi berupa teguran tertulis, penghentian kegiatan operasional, pembekuan izin usaha, dan pencabutan izin usaha.

Agar ketentuan mengenai perlindungan penyandang disabilitas menjadi efektif, ada ketentuan mengenai sanksi yang dikenakan kepada setiap orang yang menghalang-halangi penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak-haknya untuk bekerja, berwirausaha dan berkoperasi. Adapun sanksi yang dikenakan adalah pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).¹⁶

Dari beberapa peraturan perundang-undangan diatas, ada beberapa perlindungan yang bisa didapatkan oleh penyandang disabilitas yaitu:

1. Menerapkan sistem kuota penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Dalam Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas, dijelaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk bebas dalam memilih pekerjaan yang diinginkannya. Selain itu disebutkan pula dalam UU tentang Penyandang Disabilitas bahwa penyandang disabilitas memiliki hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi. Untuk menerapkan ketentuan tersebut, tentunya diperlukan sistem agar penyandang disabilitas dapat memiliki akses untuk bekerja. Salah satunya adalah dengan menerapkan sistem kuota untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.

Dengan diterbitkannya Undang-Undang Penyandang Disabilitas, maka penyandang disabilitas mendapatkan kuota untuk bekerja baik dalam sektor pemerintahan maupun sektor swasta. Bagi Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah dan BUMN/BUMD wajib mempekerjakan 2 (dua) persen penyandang disabilitas dari total PNS/karyawannya

¹⁴ *Ibid*, Pasal 55.

¹⁵ *Ibid*, Pasal 47.

¹⁶ *Ibid*, Pasal 145.

sedangkan untuk bagi perusahaan swasta wajib mempekerjakan 1 (satu) persen dari total pekerjanya.

2. Mewajibkan pemberi kerja memberikan aksesibilitas kepada penyandang disabilitas dan lingkungan yang inklusif.

Dalam Konvensi tentang hak-hak Penyandang Disabilitas, dijelaskan bahwa negara menyediakan aksesibilitas kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya dalam hal mendapatkan pekerjaan. Selain itu, dalam Undang-Undang tentang Penyandang disabilitas juga dijelaskan bahwa Pemberi Kerja wajib menyediakan fasilitas yang mudah diakses oleh pekerja penyandang disabilitas. Aksesibilitas merupakan kemudahan yang disediakan untuk Penyandang Disabilitas guna mewujudkan Kesamaan Kesempatan. Aksesibilitas ini harus dipersiapkan oleh pemberi kerja meliputi pada saat rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier. Menurut penulis, aksesibilitas diberikan pada saat sebelum bekerja, pada saat bekerja, dan selesai bekerja.

Saat sebelum bekerja, aksesibilitas diberikan pada saat rekrutmen dan penerimaan. Pada saat proses rekrutmen, hal yang terpenting adalah menyiapkan lokasi seleksi yang inklusif bagi para penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas tentunya menginginkan kondisi yang nyaman pada saat melaksanakan seleksi. Selain itu tentunya diperlukan pendamping pada saat pelaksanaan seleksi. Sebagai contoh bagi penyandang disabilitas tunanetra, tentunya dibutuhkan pendampingan dalam hal pembacaan soal- soal. Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh pemberi kerja pada saat proses seleksi berlangsung. Selain itu, hal yang terpenting adalah setiap penyandang disabilitas mempunyai hak yang sama dalam mengikuti proses rekrutmen tanpa membeda-bedakan yang satu dengan yang lainnya.

Selesai tahapan rekrutmen, maka tahapan berikutnya yaitu penempatan dan pelatihan. Dalam proses penempatan, pemberi kerja wajib menenpatkan penyandang disabilitas di tempat kerja yang sesuai dengan kemampuannya. Dalam pelatihan kerjanya juga perlu diperhatikan agar tempat pelatihan untuk penyandang disabilitas merupakan tempat pelatihan yang mudah dijangkau dan inklusif sehingga memberikan kemudahan bagi penyandang disabilitas. Mereka juga dilatih berdasarkan minat dan kemampuan yang mereka miliki.

Yang terakhir adalah apabila seorang penyandang disabilitas ingin mengakhiri hubungan kerja, maka pemerintah wajib untuk memperhatikan penyandang disabilitas tersebut apabila ia ingin mencari pekerjaan lagi. Hal ini berkaitan agar penyandang disabilitas yang telah berhenti dari pekerjaannya menjadi pengangguran.

3. Mewajibkan pemberi kerja untuk berlaku adil dan tidak diskriminatif.

Berlaku adil dan tidak diskriminatif wajib dilakukan oleh pemberi kerja dalam mempekerjakan semua orang termasuk penyandang disabilitas. Berlaku adil dan tidak diskriminatif diatur dalam semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan HAM. Dalam konvensi tentang hak penyandang disabilitas, dibutuhkan peran yang sangat kuat dari negara untuk menjamin penyandang disabilitas diperlakukan dengan adil dan tidak diskriminatif oleh pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja. Dalam Undang-Undang tentang Penyandang disabilitas juga menegaskan kembali peran dari negara yaitu pemerintah dan pemerintah daerah agar menjamin pemberi kerja untuk berlaku adil dan tidak diskriminatif terhadap pekerja penyandang disabilitas dalam suatu hubungan kerja.

Dalam suatu hubungan kerja, pekerja merupakan pihak yang lemah secara ekonomi. Pengusaha sebagai pihak yang ekonominya lebih kuat mempunyai kekuatan yang lebih atas pihak lainnya yaitu pekerja. Pekerja yang non disabilitas saja masih bisa diperlakukan tidak adil dalam berbagai hal yang berkaitan dengan upah dan jenjang karir. Hal ini juga bisa

terjadi pada pekerja penyandang disabilitas. Pekerja penyandang disabilitas lebih rentan terhadap ketidakadilan dan diskriminasi.

Penyandang disabilitas sangat rentan mengalami diskriminasi di tempat kerja. Hal ini masih banyak yang beranggapan bahwa kemampuan seorang penyandang disabilitas masih kurang layak dibandingkan dengan pekerja yang bukan penyandang disabilitas. Diskriminasi yang sering terjadi adalah pemberian upah yang tidak sama antara pekerja penyandang disabilitas dengan pekerja yang bukan penyandang disabilitas dalam hal melakukan pekerjaan yang beban kerjanya dan tingkat kesulitannya sama. Hal ini tentunya dilarang karena pemberian upah juga memperhitungkan salah satunya adalah beban kerja yang diberikan kepada seorang pekerja. Jadi, hal yang terbaik adalah memberikan upah yang sama kepada seluruh karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan dengan beban kerja yang sama.

Selain permasalahan upah, diskriminasi yang terjadi di tempat kerja adalah diskriminasi dalam hal karier dan jenjang jabatan. Pemberi kerja tentunya masih beranggapan bahwa penyandang disabilitas merupakan orang sakit yang sangat terbatas kemampuannya sehingga akan sulit menempuh karier dalam pekerjaannya. Pemberi kerja masih akan berpikiran bahwa karena keterbatasan fisik yang dimilikinya, tentunya akan sulit melakukan mobilitas di tempat kerja. Hal ini yang kemudian membuat pemberi kerja akan mengutamakan orang normal dalam memberikan posisi-posisi pimpinan yang strategis dibandingkan dengan penyandang disabilitas.

Oleh karena agar tercipta keadilan dan tidak adanya diskriminasi kepada semua pekerja, pemberi kerja wajib untuk memperhatikan upah yang telah dibayarkan kepada pekerjanya apakah sudah sesuai dengan beban kerjanya selama ini. Pemberi kerja juga wajib memperhatikan jenjang karier dari seorang pekerja karena promosi dalam jabatan merupakan suatu bentuk penghargaan kepada pekerja atas dedikasinya selama ini.

4. Melaksanakan Pemberian insentif bagi perusahaan swasta

Pemberian insentif bagi perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas merupakan ketentuan yang baru dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas. Dalam Konvensi tentang hak-hak penyandang disabilitas tidak diatur mengenai pemberian insentif bagi pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Ketentuan ini bertujuan agar menarik para pengusaha agar mempekerjakan beberapa penyandang disabilitas di perusahaannya. Apabila mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas, maka pengusaha tersebut akan mendapatkan insentif yang tentunya meringankan biaya-biaya perusahaan. Dalam ketentuan mengenai insentif ini, mengamanatkan adanya peraturan pelaksanaan lebih lanjut dalam bentuk peraturan pemerintah. Sampai saat ini peraturan pemerintah yang dimaksud belum diterbitkan dan instansi yang menyusun peraturan pemerintah tersebut adalah Kementerian Keuangan. Hal ini dikarenakan berkaitan dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara apabila ketentuan mengenai insentif diterapkan.

5. Melaksanakan Pembentukan Unit Layanan Disabilitas di daerah.

Ketentuan pembentukan unit layanan disabilitas di daerah merupakan ketentuan yang baru dan tidak terdapat dalam Undang-Undang tentang Penyandang Cacat. Dalam ketentuan ini, pembentukan unit layanan disabilitas di daerah bertujuan merencanakan perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas, memberikan informasi mengenai rekrutmen penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier, dan mendampingi pemberi kerja yang mempekerjakan penyandang disabilitas dan mendampingi penyandang disabilitas itu sendiri dalam mencari pekerjaan. Ketentuan ini mengamanatkan adanya peraturan pelaksanaan lebih lanjut dalam bentuk peraturan pemerintah. Sampai saat ini peraturan pemerintah yang dimaksud masih dalam proses di Kementerian Ketenagakerjaan.

6. Adanya sanksi bagi pemberi kerja yang menghalang-halangi penyandang disabilitas untuk bekerja.

Ketentuan mengenai perlindungan hak-hak penyandang disabilitas untuk bekerja, berwirausaha, dan berkoperasi tidak dapat berjalan efektif tanpa adanya sanksi kepada orang yang menghalang-halangi penyandang disabilitas untuk bekerja, berwirausaha, dan berkoperasi. Sanksi yang dikenakan adalah pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah). Pengenaan sanksi ini tentunya akan lebih berjalan efektif apabila berdampingan dengan pemberian insentif bagi pemberi kerja yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas.

III. KESIMPULAN

Dari pembahasan sebagaimana di atas, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas guna menjamin hak-haknya di bidang ketenagakerjaan meliputi:
 - a) 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/perusahaannya.
 - b) Mewajibkan pemberi kerja 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.
 - c) Mewajibkan pemberi kerja untuk berlaku adil dan tidak diskriminatif.
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.
 - d) Melaksanakan Pemberian insentif bagi perusahaan swasta.
Pemberian insentif bagi pegawai swasta bertujuan agar meningkatkan minat dari perusahaan swasta agar lebih banyak mempekerjakan penyandang disabilitas. Sampai saat ini belum ada peraturan pelaksanaan yang mengatur mengenai pemberian insentif bagi perusahaan swasta.
 - e) Membentuk Unit Layanan Disabilitas di Daerah.
Pembentukan unit layanan disabilitas di daerah bertujuan merencanakan perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas, memberikan informasi mengenai rekrutmen penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja,

dan pengembangan karier, dan mendampingi pemberi kerja yang mempekerjakan penyandang disabilitas dan mendampingi penyandang disabilitas itu sendiri dalam mencari pekerjaan. Sampai saat ini belum ada peraturan pelaksanaan yang mengatur mengenai pembentukan Unit Layanan Disabilitas di daerah.

- f) Adanya sanksi bagi pemberi kerja yang menghalang-halangi penyandang disabilitas untuk bekerja.

Ketentuan mengenai perlindungan hak-hak penyandang disabilitas untuk bekerja, berwirausaha, dan berkoperasi tidak dapat berjalan efektif tanpa adanya sanksi kepada orang yang menghalang-halangi penyandang disabilitas untuk bekerja, berwirausaha, dan berkoperasi. Sanksi yang dikenakan adalah pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Perlindungan-perlindungan sebagaimana disebutkan diatas merupakan bentuk perlindungan pemerintah terhadap warga negaraya. Penyandang disabilitas merupakan kelompok yang lemah dan berhak untuk dilindungi hak-haknya khususnya hak-hak dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan adanya perlindungan tersebut maka akan tercipta keadilan sosial dan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia.

2. Dalam pelaksanaannya terdapat kendala-kendala yang dihadapi sehingga penerapan dari UU tentang Penyandang Disabilitas masih belum maksimal. Kendala-kendala tersebut antara lain:

- a) Data tentang Pekerja Penyandang Disabilitas.

Data mengenai penyandang disabilitas, angkatan kerja penyandang disabilitas dan pekerja penyandang disabilitas merupakan data yang lintas sektoral sampai saat ini masih belum sepenuhnya sama antar kementerian/lembaga. Ada beberapa kementerian/lembaga yang memiliki data tentang penyandang disabilitas yaitu Kementerian Sosial, Kementerian Kesehatan, Kementerian Ketenagakerjaan, Komisi Pemilihan Umum dan Badan Pusat Statistik. Adanya data yang beragam dari berbagai macam instansi ini tentunya akan menyulitkan dalam memberdayakan penyandang disabilitas.

- b) Penerapan pemenuhan kuota yang belum maksimal.

Penerapan pemenuhan kuota yang belum maksimal menjadi kendala yang dihadapi dalam penerapan mengenai kuota pekerja penyandang disabilitas. Beberapa perusahaan terkadang sudah mempunyai itikad baik dengan mempekerjakan penyandang disabilitas namun jumlahnya belum memenuhi sesuai dengan kuota penyandang disabilitas. Kuota penyandang disabilitas inilah yang kemudian harus dipenuhi oleh pengusaha agar lebih maksimal.

- c) Belum adanya peraturan pelaksanaan dari UU tentang Penyandang Disabilitas yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

UU Penyandang Disabilitas mengamanatkan untuk dibentuk 2 peraturan pelaksanaan dalam bentuk peraturan pemerintah yaitu peraturan pelaksanaan mengenai pemberian insentif bagi pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas dan dibentuk unit layanan disabilitas di daerah. Peraturan pelaksanaan ini diamanatkan untuk selesai dalam waktu 2 tahun sejak UU tentang penyandang disabilitas di undangkan.

- d) Belum adanya petunjuk teknis yang membahas penempatan pekerja penyandang disabilitas.

Petunjuk teknis mengenai penempatan pekerja penyandang disabilitas merupakan suatu panduan bagi pemberi kerja dalam melakukan penempatan pekerja penyandang disabilitas di tempat kerja. hal ini penting dilakukan mengingat masih terbatasnya informasi mengenai penempatan pekerja penyandang disabilitas tersebut.

Dari simpulan yang penulis bahas, ada beberapa saran yang bisa penulis sampaikan antara lain sebagai berikut:

1. Membangun konsep *whole of government* antar instansi pemerintah.
Konsep *whole of government* ini merupakan suatu konsep sebuah pendekatan penyelenggaraan pemerintahan yang menyatukan upaya-upaya kolaboratif pemerintahan dari keseluruhan sektor dalam ruang lingkup koordinasi yang lebih luas guna mencapai tujuantujuan pembangunan kebijakan, manajemen program dan pelayanan publik.¹⁷ Oleh karenanya *Whole of Gogernment* juga dikenal sebagai pendekatan *interagency*, yaitu pendekatan yang melibatkan sejumlah kelembagaan yang terkait dengan urusan-urusan yang relevan. Salah satu penerapan konsep *Whole of Government* adalah dengan integrasi data antar kementerian atau lembaga terkait untuk memberdayakan penyandang disabilitas. Integrasi ini tentunya dipimpin oleh satu lembaga terkait yang bertanggung jawab terhadap kebenaran data tersebut. Adapun instansi lainnya hanya bertanggung jawab terhadap data-data yang lebih spesifik yang menjadi tanggung jawabnya. Apabila sudah terdapat satu dapat yang terintegrasi antar kementerian/lembaga, maka penyandang disabilitas dapat dilakukan pembinaan dan pemberdayaan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerajaan. Pengawas Ketenagakerjaan dibina oleh Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 yang berada di bawah Kementerian Ketenagakerjaan merupakan unit kerja teknis yang bertugas memberikan perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha di Indonesia. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pengawas ketenagakerjaan yang merupakan Pegawai Negeri Sipil yang secara umum bertugas mengawasi pelaksanaan dari norma-norma ketenagakerjaan. Adapun Pengawas Ketenagakerjaan berfungsi untuk menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan, memberikan penerangan dan penasihatn teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hal-hal yang menjamin efektivitas pelaksanaan peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan, dan mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Oleh karena itu Pengawas Ketenagakerjaan dapat dilibatkan untuk mengawasi norma-norma yang khususnya berkaitan dengan pekerja penyandang disabilitas.
3. Menerbitkan aturan pelaksanaan dari UU tentang Penyandang Disabilitas.
Aturan pelaksanaan dari UU tentang Penyandang Disabilitas sampai saat ini masih dibahas oleh kementerian terkait yaitu Kementerian Keuangan dan Kementerian Ketenagakerjaan. Aturan pelaksanaan dari UU tentang Penyandang Disabilitas ini tentang pemberian insentif bagi pemberi kerja dan pembentukan Unit Layanan Disabilitas di daerah harus segera diterbitkan karena berkaitan dengan efektivitas penerapan undang-undang tersebut di lapangan.

¹⁷ Yogi Suwarno dan Tri Atmojo Sejati, *Modul Pelatihan Dasar CPNS Whole Of Government*, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2017), hal. 1.

Daftar Pustaka

Buku

Suwarno, Yogi dan Tri Atmojo Sejati. *Modul Pelatihan Dasar CPNS Whole Of Government*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara. 2017.

Peraturan

Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Indonesia. *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.

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

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

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