

PERSAMAAN HAK BAGI PENYANDANG DISABILITAS UNTUK MENDAPATKAN PEKERJAAN DITINJAU DARI UNTANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS

Abdul Halim¹

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo
Email : Abdul_Halim@unars.ac.id

ABSTRAK

Tuhan menciptakan manusia di dunia ini adalah sama, namun manusia itu sendirilah yang membedakan di antara sesama manusia, baik berwujud sikap, perilaku, maupun perlakuannya. Perbedaan ini masih sangat dirasakan oleh mereka yang mengalami keterbatasan secara fisik, mental, dan fisik-mental, baik sejak lahir maupun setelah dewasa, dan kecacatan tersebut tentunya tidak diharapkan oleh semua manusia, baik yang menyandang kecacatan maupun yang tidak menyandang cacat. Indonesia mengenal istilah “penyandang disabilitas” merupakan istilah pengganti “penyandang cacat” yang dulu lebih banyak digunakan. Penyandang disabilitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kecacatannya, Bahkan Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang memperkerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat kecacatannya.

penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum atau penelitian perpustakaan. Penelitian perpustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan sekunder dan bahan tersier. Bersifat prespektif penulis.

Berdasarkan uraian latar belakang dan pembahasan penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa prinsip hukum hukum dari undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas yaitu jaminan kelangsungan hidup bagi seluruh warga negara indonesia tanpa terkecuali dan termasuk para penyandang disabilitas. Dan Juga ditegaskan dalam pasal 1 ayat 1 undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang hak asasi manusia yaitu seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk tuhan yang maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi oleh negara, hukum dan pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Akibat hukum atau sanksi hukum bagi pelanggar yang tidak memberikan pekerjaan bagi penyandang disabilitas sehingga terjadi kekosongan hukum, akan tetapi ada beberapa daerah yang memberikan

¹ Dosen Fakultas Hukum Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

sanksi dengan diautur dalam peraturan daerah seperti daerah kota mojokerto dan provinsi jawa timur.

Kata Kunci : Penyandang disabilitas, Bekerja

ABSTRACT

God created humans in this world to be the same, but it is humans themselves who distinguish between humans, both in the form of attitudes, behavior, and treatment. This difference is still very much felt by those who experience limitations physically, mentally, and physically-mentally, both from birth and as adults, and this disability is certainly not expected by all humans, both those with and without disabilities. Indonesia recognizes the term “persons with disabilities” as a substitute term for “persons with disabilities” which used to be more widely used. Persons with disabilities are also part of the community who are entitled to work according to their level of disability. Even Article 67 of Law Number 13 of 2013 concerning Manpower emphasizes that employers who employ persons with disabilities are required to provide protection in accordance with their level of disability.

The research used is a type of legal research or library research. Library research, namely research conducted by examining library materials or secondary materials consisting of primary legal materials, secondary materials and tertiary materials. Author's perspective.

Based on the background description and discussion of this research, it can be concluded that the legal principle of law number 8 of 2016 concerning persons with disabilities is the guarantee of survival for all Indonesian citizens without exception and including persons with disabilities. And it is also emphasized in Article 1 paragraph 1 of Law Number 39 of 1999 concerning Human Rights, namely a set of rights that are inherent in the nature and existence of humans as creatures of God Almighty and are His gifts that must be respected, upheld by the state, law, and government, and everyone for the honor and protection of human dignity. Legal consequences or legal sanctions for violators who do not provide jobs for persons with disabilities resulting in a legal vacuum, however, there are some areas that provide sanctions regulated in regional regulations such as the city of Mojokerto and the province of East Java.

Keywords: Persons with disabilities, Work

PENDAHULUAN

Tuhan menciptakan manusia di dunia ini adalah sama, namun manusia itu sendirilah yang membedakan di antara sesama manusia, baik berwujud sikap, perilaku, maupun perlakuannya. Perbedaan ini masih sangat dirasakan oleh

mereka yang mengalami keterbatasan secara fisik, mental, dan fisik-mental, baik sejak lahir maupun setelah dewasa, dan kecacatan tersebut tentunya tidak diharapkan oleh semua manusia, baik yang menyandang kecacatan maupun yang tidak menyandang cacat. Mereka yang lahir dengan kondisi fisik yang tidak lengkap atau mental mereka yang kurang baik sehingga setiap manusia yang mengalami keterbatasan fungsi berfikir tingkat kecerdasan dibawah rata-rata. Dalam hal tersebut maka digolongkan yang menggunakan kategorisasi kecacatan sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (selanjutnya disebut UUPC).²

Penyandang disabilitas sering disebut sebagai orang cacat, yang dianggap sebagai warga masyarakat yang tidak produktif, tidak mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga hak-haknya pun diabaikan. Indonesia mengenal istilah “penyandang disabilitas” merupakan istilah pengganti “penyandang cacat” yang dulu lebih banyak digunakan. Istilah ini resmi mulai digunakan semenjak diratifikasinya konvensi PBB tentang hak penyandang disabilitas atau “*the UN convention on the rights of persons with disabilities*” pada November 2011 lalu melalui Undang-undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang pengesahan konvensi mengenai Hak penyandang disabilitas. Konfensi mendefinisikan “*persons with disabilities*” atau “penyandang disabilitas” sebagai mereka memiliki kerusakan fisik, mental, intelektual, atau sensorik jangka panjang yang dalaminteraksi dengan berbagai hambatan dapat merintangi partisipasi mereka dalam bermasyarakat secara penuh dan efektif berdasarkan pada asas kesetaraan”.³

²<https://www.kpai.go.id/hukum/undang-undang-uu-ri-no-4-tahun-1997-tentang-penyandang-cacat>,diakses 25 juni 2020 pukul 15.00 WIB

³ <https://mediacenter.sleman.go.id/memahami-difabel-dan-penyebabnya/> diakses 26 juli 2020 pukul 16.00 WIB

Menurut (*World Health Organization*) WHO, disabilitas adalah suatu ketidakmampuan melaksanakan suatu aktifitas/kegiatan tertentu sebagaimana layaknya orang normal, yang disebabkan oleh kondisi kehilangan atau ketidak mampuan baik psikologis, fisiologis maupun kelainan struktur atau fungsi anatomic.

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas. Sebagai bagian dari warga negara indonesia, sudah sepantasnya penyandang disabilitas mendapatkan peralatan dan fasilitas khusus. Perlindungan dan jaminan hak tidak hanya diberikan kepada warga negara yang memiliki kesempurnaan secara fisik dan mental. Perlindungan hak bagi kelompok rentan seperti penyandang disabilitas perlu ditingkatkan. Pengertian penyandang disabilitas, berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Undang-Undang penyandang disabilitas (selanjutnya disebut UUPD), adalah “setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”. Penyandang disabilitas harus mendapat perlindungan. Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 menentukan perlindungan terhadap penyandang disabilitas merupakan upaya yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, mengayomi dan memperkuat hak penyandang disabilitas. Sebagai bagian dari warga negara, sudah sepantasnya penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminas dan pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus dapat

dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia secara universal.⁴

Penyandang disabilitas, pada kenyataannya merupakan orang-orang yang rentan terhadap bentuk-bentuk diskriminasi atau orang-orang yang termarginalkan terlebih anak-anak dan wanita yang rentan terhadap perlakuan diskriminasi ganda, padahal dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) jaminan mengenai hak dan perlindungan diskriminatif sudah tertuang dan diamanatkan di dalamnya, pada Pasal 28 H ayat (2) yang menyebutkan bahwa : “Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”. Selain dalam UUD 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Undang-Undang Hak asasi manusi (selanjutnya disebut UUHAM) juga telah memberikan jaminan, pengakuan, serta perlindungan terhadap hak, kedudukan dan perlindungan diskriminatif kepada setiap warga negaranya termasuk bagi Penyandang Disabilitas yang tertuang dalam Pasal 5 ayat (3) UUHAM secara khusus mengatur : “Setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang rentan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya.” Dasar hak asasi manusia adalah manusia berada dalam kedudukan yang sejajar dan memiliki kesempatan yang sama dalam berbagai macam aspek untuk mengembangkan segala potensi yang dimilikinya⁵. akan tetapi keyataanya penyandang disabilitas yang saat ini ingin melamar pekerjaan masih mengalami berbagai tindakan diskriminasi, terutama terkendala dengan persyaratan “sehat jasmani dan rohani” yang selalu

⁴ Majda El Muhtaj, *Dimensi Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2020-06-27, hlm. 273.

⁵ Budiyono, Rudy,2015, *Konstitusi dan HAM*, PKKPU: Bandar Lampung, hlm. 53

menjadi salah satu syarat umum yang mutlak dimiliki setiap orang. Dalam penerimaan pekerjaan syarat umum yang lazim dipersyaratkan dalam penerimaan calon pekerja juga “sehat jasmani dan rohani”. Bahkan, dalam persyaratan mendaftar menjadi seorang wakil rakyat, seorang bakal calon juga haruslah “sehat jasmani dan rohani”.

Mengacu pada banyaknya jumlah penyandang disabilitas, mestinya tidak terjadi perbedaan perlakuan pemenuhan hak antara orang yang normal dengan penyandang disabilitas mengacu pada pendekatan perlakuan pemenuhan hak antar orang yang normal dengan pendang disabilitas. Dalam segala hal yang berurusan dengan aktifitas fisik, para penyandang disabilitas mengakui dan menyadari, bahwa mereka memang “beda”. Seringkali cara pandang masyarakat dalam melihat hasil kerja penyandang disabilitas pengacu pada pendekatan kuantitas. Hal ini tentu akan menjadi bias dan mempertegas perbedaan tersebut sehingga perlu dikasihani. Dari segi kualitas, serasa sulit untuk melakukan penilaian atas hasil karya penyandang disabilitas dengan orang umum lainnya;. Meskipun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa secara praktis banyak karya yang mengangumkan yang dihasilkan para penyandang disabilitas.

Penyandang disablitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kecacatannya, Bahkan Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang memperkerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat kecacatannya. Meskipun sudah diatur dalam Undang-Undang, hak penyandang disabilitas sampai sekarang

masih sering mendapatkan perlakuan diskriminasi oleh perusahaan saat merekrut dan bahkan di tempat kerja.⁶

Penyandang disabilitas kondisinya beragam, ada yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental, dan gabungan disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain.⁷ Penyandang disabilitas juga menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat nondisabilitas seperti hambatan dalam mengakses layanan umum, pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan.

Kaum disabilitas seringkali disebut sebagai orang yang tidak beruntung. Disabilitas haruslah dipandang sebagai ketidakmampuan sosial, sehingga setiap orang dapat berpartisipasi dalam upaya melindungi kaum minoritas tersebut, tentu saja pendekatan sosial merupakan jalan utama yang dapat ditempuh. Secara filosofis para pendiri bangsa telah menggariskan cita-cita luhurnya, dalam memberikan perlindungan dan jaminan hukum yang mutlak bahwa pekerjaan harus bisa dirasakan dan dinikmati oleh setiap warga negara. Untuk mencapai amanah tersebut strategi yang sangat penting dan harus dilaksanakan adalah membuat perlindungan hukum atas pemenuhan hak atas pekerjaan untuk setiap warga negara Indonesia, tanpa pengecualian, melalui suatu sistem perlindungan hukum berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

⁶ Metro, 2020, “Perusahaan Lakukan Diskriminasi Saat Merekrut Difabel”, di akses 2020-06-27, dimuat dalam <http://metrosemarang.com/perusahaan-lakukan-diskriminasi-saat-merekrut-kaum-difabel>.

⁷ ILO, 2020, *Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja*, ILO Publication: Jakarta, 27-06-2020, hlm. 3.

METODE PENULISAN

Metode penelitian yang digunakan adalah sesuai dengan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuannya, dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (*dogmatic legal research*) yang ditujukan untuk menemukan dan merumuskan argumentasi hukum, melalui analisis terhadap pokok permasalahan. Teknik pengumpulan bahan hukumnya dilakukan dengan studi kepustakaan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu dengan menelaah aturan hukum yang berlaku terkait dengan disabilitas.

1. Pendekatan masalah

Dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapat informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan historis (*historical approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undang (*statute approach*) dan pendekan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan tersebut digunakan untuk membagun argumentasi hukum guna memecahkan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. pendekatan undang-undang (*statute approach*)

pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang

sedang ditangani, terutama terhadap undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas.

2. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan ini beranjaku dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum. Pendekatan ini menjadi penting sebab pemahaman terhadap pandangan atau doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk membagun argumentasi hukum ketika menyelesaikan isu hukum yang dihadapi. Pandangan atau doktrin akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan, dalam hal ini khususnya dibidang pekerjaan.

2. Bahan hukum

Untuk memperoleh kebenaran data penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif (*doktrinal*), penelitian yang dimaksud adalah melakukan kajian terhadap berbagai peraturan perundang-undang yang berkaitan dengan tema penelitian.

Penelitian hukum normatif yang nama lainnya adalah peneliti hukum doktrinal yang disebut juga sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen karena penelitian ini dilakukan atau ditunjukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum lainnya. Yang pada intinya penelitian tersebut dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan

resmi atau risalah dalam pembuatan undang-undang. Adapun yang menjadi bahan hukum primer dari penelitian ini adalah undang-undang no 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. Bahan hukum sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, yang merupakan bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer sebagaimana yang terdapat dalam kumpulan pustaka yang bersifat sebagai penunjang dari bahan hukum primer contohnya buku-buku, jurnal, dan internet.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Prinsip hukum yang digunakan penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan menurut Undang-Undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas

Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki kewajiban yakni menjamin kelangsungan hidup setiap warga negara, termasuk perlindungan hukum bagi para penyandang disabilitas yang mempunyai kedudukan hukum dan memiliki hak asasi manusia yang sama sebagai Warga Negara Indonesia. Seorang penyandang disabilitas adalah seorang manusia yang sama seperti manusia lainnya sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa dan memiliki hak dasar untuk hidup maju dan berkembang serta berkarya secara adil dan bermartabat. Faktanya dalam kehidupan sehari-hari, seseorang yang disematkan/disebut sebagai “penyandang disabilitas” tidak memperoleh akses, menikmati fasilitas, dan pelayanan publik seperti seorang yang tidak disabilitas. Sebagian besar penyandang disabilitas di Indonesia hidup dalam kondisi rentan, terbelakang, dan/atau miskin disebabkan masih adanya pembatasan, hambatan, kesulitan, dan pengurangan atau penghilangan hak penyandang disabilitas. Salah satu upaya untuk mewujudkan

kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas menuju kehidupan yang sejahtera, mandiri, dan tanpa diskriminasi diperlukan peraturan perundangundangan yang dapat menjamin pelaksanaannya.⁸

Istilah penyandang disabilitas disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 UUPD yang menentukan bahwa: Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi

dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 31 disebutkan bahwa: Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan kesempatan serta peran yang sama dalam segala aspek kehidupan maupun penghidupan. Pengakuan tersebut telah dikuatkan secara hukum melalui Undang-Undang no 8 tahun 2013 tentang Penyandang Disabilitas, yang menyebutkan bahwa (1) 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; (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

⁸ <https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-8-2016-penyandang-disabilitas> diakses pada 14 juli 2020 pukul 21.30 WIB

Pada tahun 2015, WHO menyebut terdapat lebih dari 1 miliar orang menyandang disabilitas atau sekitar 15 persen dari jumlah populasi manusia di dunia secara keseluruhan. Angka ini jauh lebih tinggi dari estimasi yang dibuat WHO pada 1970-an yang memperkirakan persentasenya hanya 10 persen saja. Sementara itu, menurut hasil survei BPS 2012, seperti dikutip situs Kementerian Sosial, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia setidaknya ada 6 juta orang. Penyandang disabilitas masih menghadapi tantangan, khususnya di bidang ketersediaan lapangan pekerjaan.

Secara hukum hak penyandang disabilitas telah di atur dalam Pasal 11 UUPD Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:

- a. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;
- b. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;
- d. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. mendapatkan program kembali bekerja;
- f. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
- h. memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Seiring dengan perkembangan zaman jumlah penyandang disabilitas yang bekerja sudah sangat meningkat. Pada tahun 2017, Menteri Ketenagakerjaan (*Menaker*) Hanif Dakhiri menjelaskan bahwa jumlah total penyandang disabilitas di Indonesia sekitar 21 juta jiwa. Dari jumlah tersebut kurang lebih sebanyak 11 juta jiwa termasuk dalam usia angkatan kerja dan 96,31 persen di antaranya telah bekerja di berbagai sektor pekerjaan. Sektor informal menjadi bidang yang paling diminati oleh penyandang disabilitas. Hal tersebut membuktikan bahwa penyandang disabilitas mempunyai keterampilan dan kompetensi dalam kehidupannya meskipun memiliki kekurangan dalam segi fisik.⁹

Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 menyebutkan 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”.

Penjelasan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat “ Perusahaan negara meliputi badan usaha milik negara (BUMN) dan badan usaha milik daerah (BUMD), sedangkan perusahaan swasta termasuk di dalamnya koperasi. 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 sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan

⁹Solehudin, Mochammad. (2017). Berapa Jumlah Penyandang Disabilitas Nganggur? Ini Kata Menaker. Melalui <https://finance.detik.com/berita-ekonomibisnis/d-3591422/berapa-jumlah-penyandang-disabilitas-nganggur-ini-katamenaker>, diakses pada 09 juli 2020 09.00 WIB

dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan walaupun jumlah karyawannya kurang dari 100 (seratus) orang. Perlakuan yang sama diartikan sebagai perlakuan yang tidak diskriminatif termasuk di dalamnya kesamaan pengupahan untuk pekerjaan dan jabatan yang sama”.

Perusahaan tidak boleh melakukan diskriminasi dalam perekrutan tenaga kerja apapun bentuknya. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, diskriminasi diartikan sebagai “Setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengutangan, penyimpangan, atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”.

Penyandang disabilitas membutuhkan perhatian dari pemerintah, khususnya dalam hal ketenagakerjaan. Penyandang disabilitas berhak dalam memperoleh pekerjaan demi mencapai kesejahteraan sehingga pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajad kecacatannya (Pasal 67 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003). Bentuk perlindungan tersebut seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri. Penyandang disabilitas oleh Undang-Undang diberi perlindungan dan jaminan untuk melakukan hubungan kerja dengan majikan atau pengusaha.¹⁰

¹⁰ Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 62

Ketentuan Pasal 5 undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur tertulis bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sehingga sudah seharusnya penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan dalam dunia kerja guna meraih penghidupan yang layak.

Penyandang disabilitas harus diberi kesamaan kesempatan dengan manusia normal lainnya. Kesamaan kesempatan adalah keadaan yang memberikan peluang kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Oleh karena itu, setiap penyandang disabilitas berhak memperoleh:

- a. pendidikan pada semua satuan, jalur, jenis, dan jenjang pendidikan;
- b. pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya;
- c. perlakuan yang sama untuk berperan dalam pembangunan dan menikmati hasil-hasilnya;
- d. aksesibilitas, dalam rangka kemandiriannya;
- e. rehabilitasi, bantuan sosial, dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial; dan
- f. hak yang sama untuk menumbuhkembangkan bakat, kemampuan, dan pehidupan sosialnya, terutama bagi penyandang cacat anak dalam lingkungan keluarga dan masyarakat.¹¹

Kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang berarti keadaan yang memberikan peluang dan/atau menyediakan

¹¹ *Ibid*, hlm 63-64

akses kepada penyandang disabilitas untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat. Siapa saja harus memberikan perlakuan yang sama antara tenaga kerja penyandang disabilitas dan tenaga kerja normal. Perlakuan yang sama itu diartikan sebagai perlakuan yang tidak diskriminatif, termasuk di dalamnya kesamaan pengupahan untuk pekerjaan dan jabatan yang sama. Persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan bagi penyandang disabilitas ditetapkan dengan memperhatikan faktor berikut ini jenis atau derajat kecacatan, pendidikan, keterampilan dan atau keahlian, kesehatan, informasi yang tersedia, jenis atau bidang usaha, dan faktor lain.¹²

Prinsip non diskriminasi harus dihargai selama proses perekrutan, untuk menjamin manfaat maksimal bagi pengusaha dan peluang yang setara bagi semua calon pegawai baik para penyandang disabilitas atau tidak. Para pengusaha dapat menyelipkan pernyataan tentang komitmen atas kesetaraan peluang dalam prosedur perekrutan dan dalam iklan lowongan kerja, menggunakan logo untuk menunjukkan bahwa kebijakan demikian berlaku di perusahaan, secara khusus meminta lamaran dari para penyandang disabilitas, dan menyatakan bahwa semua calon akan dipertimbangkan semata-mata berdasarkan kemampuan mereka. Pengusaha harus memastikan bahwa proses perekrutan mereka menarik pelamar dari sebanyak mungkin penyandang disabilitas yang memiliki kemampuan.¹³

2. Akibat hukum bagi orang yang tidak memberikan pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas

¹² *Ibid*, hlm 65

¹³

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/>

ilojakarta/documents/publication/wcms_218055.pdf , hlm 38-40 diakses pada tanggal 08 juli pukul 20.09 WIB

Disabilitas masih menjadi problem besar di negara-negara berkembang termasuk Indonesia. Mereka adalah bagian dari masyarakat *marginal* yang tersisihkan dalam proses pembangunan nasional. Mereka tidak mendapatkan tempat dan posisi yang layak dalam kehidupan sosial masyarakat. Komunitas penyandang disabilitas di negara-negara berkembang hanyalah sebagai *the outsider* dalam keseluruhan proses pembangunan. Komunitas penyandang disabilitas merupakan salah satu “*user*” atau pengguna dalam seluruh aspek kehidupan baik di kota maupun di pedesaan.¹⁴

Penyandang disabilitas perlu mendapatkan perlindungan hukum khusus dari pemerintah baik itu pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Hal tersebut dikarenakan bahwa hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng sehingga itu harus dilindungi, dihormati, dan dipertahankan. Pemerintah Indonesia telah mengadopsi sejumlah peraturan perundangan, kebijakan, standard dan prakarsa terkait penyandang disabilitas. Namun, banyak pasal-pasal dari peraturan perundangan ini masih berbasis sumbangsih (*charity-based*).¹⁵

Secara eksplisit Indonesia memiliki Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-Undang tersebut memberikan landasan hukum secara tegas mengenai kedudukan dan hak penyandang disabilitas. Dalam konsideran Undang-Undang Penyandang Disabilitas ditegaskan bahwa; “Negara Kesatuan Republik Indonesia menjamin keberlangsungan hidup setiap warga Negara, termasuk para penyandang disabilitas yang mempunyai kedudukan

¹⁴ Rahayu Repindowaty Harahap, *Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Menurut Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (CRPD)*, Jurnal Inovatif, Volume VIII Nomor I Januari 2015, halaman 26.

¹⁵ Dassy Grestika Ratna, *Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang (Implementasi Perda Jawa Tengah No. 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas)*, <https://ejournal3.undip.ac.id>, diakses 20 juli 2020 pukul 08.00 WIB

hukum dan memiliki hak asasi manusia yang sama sebagai warga negara Indonesia dan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari warga negara dan masyarakat Indonesia merupakan amanah dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, untuk hidup maju dan berkembang secara adil dan bermartabat.” Dengan demikian penyandang disabilitas mempunyai hak dan kewajiban yang sama seperti orang normal.¹⁶

Peraturan dilarang untuk mendiskriminasi seseorang khususnya penyandang disabilitas sudah diatur didalam undang-undang hak asasi manusia tetapi meskipun peraturan tersebut ada dan masih berlaku sampai sekarang masih banyak penyandang disabilitas merasa dirinya mendapat perlakuan diskriminasi. Keberadaan penyandang disabilitas belum sepenuhnya diakui, bahkan tak jarang penyandang disabilitas tidak mendapatkan kesempatan kerja di perusahaan-perusahaan karena keadaan fisiknya. Penyandang disabilitas bagi sebagian orang salah satunya pengusaha, masih dipandang sebagai seseorang yang tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak memiliki keahlian. Bahkan masih banyak pihak yang menganggap penyandang disabilitas sebagai seseorang yang tidak sehat secara fisik maupun mental.

Dalam upaya untuk melakukan kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas pada perusahaan-perusahaan milik negara terhalang oleh beberapa kendala yaitu:¹⁷

- a. Masih kurang adanya respon perusahaan untuk mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas. Dikarenakan perusahaan-perusahaan sebagian

¹⁶ Maria Nurma Septi Arum Kusumastuti, *Perlindungan Hukum Dari Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja*, (<https://ejournal.uajy.ac.id>, diakses 20 juli 2020 pukul 09.00 WIB)

¹⁷ Dyah Ayu, *Kewajiban Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas Di Perusahaan BUMN*, Kewajiban Pemenuhan Kuota, volume 3, Submit 1 April 2020, hlm. 929

besar belum memiliki hubungan kerjasama dengan tempat rehabilitasi pelatihan kerja yang digunakan untuk menerima para penyandang disabilitas yang menginginkan pekerjaan;

- b. Terbatasnya data lowongan kerja bagi para penyandang disabilitas;
- c. Terbatasnya kesempatan kerja yang terbuka untuk penyandang disabilitas;
- d. Ketidaksesuaian jenis ketrampilan tenaga kerja penyandang disabilitas dengan persyaratan jabatan dan kondisi kerja yang ada;
- e. Terdapat hambatan internal dari penyandang disabilitas baik diri sendiri maupun keluarga. Masih ada beberapa orang tua yang tidak rela melepaskan atau tidak menghendaki anaknya melakukan aktifitas di luar pengawasan karena kondisi khusus dari anak tersebut. Khusus derajat kecacatan yang tinggi maka dari pihak keluarga tidak mengizinkan dikarenakan perlu pendampingan dalam segala kegiatan takut menjadi beban dan masih ada keluarga yang merasa penyandang disabilitas itu aib. Sehingga menutup kesempatan yang telah disediakan pemerintah bagi penyandang disabilitas;
- f. Terbatasnya aksesibilitas bagi pekerja penyandang disabilitas dalam melakukan aktivitas dan mobilitas sehari-hari. Dikarenakan masih banyak perusahaan belum terdapat aksesibilitas penunjang untuk segala aktifitas pekerja penyandang disabilitas. Dan banyak perusahaan yang merasa terganggu apabila mempekerjakan penyandang disabilitas diskriminasi masih sering terjadi dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas baik di tempat bekerja maupun kehidupan sehari-hari di lingkungan masyarakat sekitar.

Hukum merupakan aturan yang dibuat oleh pejabat yang mempunyai otoritas dalam rangka mengatur kehidupan bermasyarakat yang apabila dilanggar bisa dikenakan sanksi yang tegas. Norma hukum merupakan pedoman yang memuat aturan yang dibuat untuk mengatur kehidupan masyarakat yang bersifat memaksa. Untuk itu aturan mengenai kewajiban pemenuhan kuota pekerja dalam perusahaan negara harus direalisasikan. Bagi perusahaan BUMN yang tidak merealisasikan akan mendapatkan sanksi yang tegas dikarenakan sifat dari peraturan perundang-undangan yang memaksa untuk mengatur kehidupan setiap warga negaranya dan demi mencapai kesejahteraan hidup masyarakatnya. Penegakkan hukum tidak langsung secara serta merta dikarenakan harus mempertimbangkan aspek-aspek lainnya. Tujuannya adalah peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Apabila suatu pabrik dikenakan sanksi secara *rechterlijk* karena belum melaksanakan kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas, maka akan banyak orang yang akan menjadi pengangguran. Sedangkan tujuan dari ketenagakerjaan adalah mengurangi pengangguran. Dan pemerintah tidak akan bisa mengganti kerugian. Untuk itu dinas tenaga kerja lebih kearah pembinaan kepada perusahaan-perusahaan.¹⁸

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas tidak memberikan kejelasan sanksi hukum bagi para pelanggar, akan tetapi dalam beberapa daerah ada yang memberikan sanksi kepada pelanggar seperti Daerah Kota Mojokerto dalam hal tindakan hukum terhadap perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) dari jumlah pekerja di masa yang akan datang.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 930

Pasal 21 Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pengaturan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa:¹⁹

1. SKPD yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan memfasilitasi pemenuhan kuota tenaga kerja disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) pada perusahaan di Kota Mojokerto.
2. Perusahaan yang tidak memenuhi kuota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib untuk memberikan bantuan sebanyak 1 (satu) kali setiap tahun pada bulan Desember yang ditetapkan paling lambat setiap tanggal 28 Desember berupa;
 - a. uang;
 - b. peralatan bagi penyandang disabilitas; dan/atau
 - c. perlengkapan bagi penyandang disabilitas.

Kepada organisasi yang bergerak di bidang peningkatan kesejahteraan penyandang disabilitas di Kota Mojokerto yang telah terdaftar pada SKPD yang bertanggung jawab di bidang sosial.

3. Besaran bantuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) diberikan sesuai dengan kemampuan perusahaan dengan nilai paling sedikit jika dinilaikan dalam bentuk uang maka besarnya ditentukan sebesar Upah Minimum Kota Mojokerto yang berlaku saat itu dikalikan 14 (empat belas).
4. Organisasi penyandang disabilitas yang menerima bantuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) wajib membuat laporan pertanggungjawaban kepada SKPD yang bertanggung jawab di bidang sosial.

¹⁹ Pasal 21 Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pengaturan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2015 Nomor: 360-15/2015).

5. Tata cara pembuatan laporan pertanggungjawaban sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Walikota.

Kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas sanksi yang bisa dikenakan pada perusahaan BUMN yang tidak memenuhi ketentuan yang termuat dalam Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas diatur dalam Pasal 77 Perda jawa timur Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan/atau terdapat pelanggaran terhadap kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas maka dapat dikenakan sanksi administrasi. Sanksi administrasinya berupa:²⁰

- a. Teguran secara tertulis kepada perusahaan yang telah melakukan pelanggaran;
- b. Pembatasan kegiatan usaha pada suatu perusahaan;
- c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi apabila masih melakukan pelanggaran;
- d. Pembekuan suatu kegiatan usahanya;
- e. Pencabutan izin suatu usaha perusahaan yang masih tidak menerapkan maupun melakukan pelanggaran.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Prinsip hukum dari undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas yaitu jaminan kelangsungan hidup bagi seluruh warga negara indonesia tanpa terkecuali dan termasuk para penyandang

²⁰ *Ibid*, hlm. 931

disabilitas. Dan juga ditegaskan dalam pasal 1 ayat 1 undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang hak asasi manusia.

2. Undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas tidak menjelaskan tentang akibat hukum atau sanksi hukum bagi pelanggar yang tidak memberikan pekerjaan bagi penyandang disabilitas sehingga terjadi kekosongan hukum, akan tetapi ada beberapa daerah yang memberikan sanksi dengan diatur dalam peraturan daerah seperti daerah kota mojokerto dan provinsi jawa timur.

Saran

1. Perusahaan pemerintah seharusnya wajib memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas memperkerjakan 2% (dua persen) dari jumlah pegawai atau pekerja, dan perusahaan swasta wajib memperkerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
2. Seharusnya pemerintah mengatur sanksi hukum secara tegas Bagi perusahaan yang melanggar harus diberi sanksi seperti sanksi administrasi atau hak izin perusahaannya dicabut agar penyandang disabilitas juga mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sama dengan non disabilitas karena penyandang disabilitas pasti mempunyai kelebihan.

DAFTAR PUSTAKA BUKU

- Abdul khskim, 2003, *pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun, citra aditya bakti.*
Agusmidah, 2010,*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika., jakarta.
Bagir Manan dkk, 2006, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, PT Alumni.

- Budiyono, Rudy,2015, *Konstitusi dan HAM*, PKKPU: Bandar Lampung.
- ILO, 2020, *Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja*, ILO publicaion: Jakarta,27-06-2020.
- M. Syahbuddin Latief, 1999, *Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*,Lapera Pustaka Utama:Yogyakarta.
- Philipus M Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT bina ilmu: surabaya
- Soemantri Sutjihari, 2006, *Psikologi Anak Luar Biasa*, PT Refika Cipta Aditama: Bandung.
- Sudikno, 2003, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Oberty Yogyakarta: Yogyakarta.
- syamsi, 2020, *Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*, PSHK:jakarta.

PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Dasar negara Republik Indonesia 1945

Undang-undang nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat

Undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang hak asasi manusia

Undang-undang nomor 19 tahun 2011 tentang konvensi mengenai hak-hak penyandang disabilitas

Undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan

Undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas

WEBSITE

Dyah Ayu, *Kewajiban Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas Di Perusahaan BUMN*, Kewajiban Pemenuhan Kuota, volume 3, Submit 1 April 2020.

Metro, 2020, “*Perusahaan Lakukan Diskriminasi Saat Merekrut Difabel*”, di akses 2020-06-27,dimuat dalam <http://metrosemarang.com/perusahaan-lakukan-diskriminasi-saat-merekrut-kaum-difabel>.

Tinjauan Mengenai Penyandang Cacat, diakses dari <http://www.bphn.go.id> diakses pada 08 juli 2020 pukul 00.47 WIB

Solehudin, Mochammad. (2017). Berapa Jumlah Penyandang Disabilitas Nganggur? Ini Kata Menaker. Melalui <https://finance.detik.com/berita-ekonomibisnis/d-3591422/berapa-jumlahpenyandang-disabilitas-ganggur-ini-katamenaker>, diakses pada 09 juli 2020 09.00 WIB

Konsep Penyandang Disabilitas, diakses dari <http://erepo.unud.ac.id> pada 09 juli 2020 pukul 19.00 WIB

Maria Nurma Septi Arum Kusumastuti, *Perlindungan Hukum Dari Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja*, (<https://ejournal.uajy.ac.id>, diakses 20 juli 2020 pukul 09.00 WIB)