

# 6 ADALAH

Buletin Hukum & Keadilan

## Jaminan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia

Rayhan Naufaldi Hidayat

Anggota Moot Court Community UIN Syarif Hidayatullah Jakarta



[10.15408/adalah.v4i3.16048](https://doi.org/10.15408/adalah.v4i3.16048)

### Abstract:

*Persons with disabilities have equal and equal rights to access jobs to meet their needs. As humans in general, these rights are inherent in persons with disabilities and must be protected, fulfilled, and upheld by the state. Comprehensive legal institutions are deliberately prepared so that they can accommodate these demands. It is merely aimed at realizing social justice for persons with disabilities.*

**Keywords:** Disability, Human Rights, Social Justice, Employment, Welfare.

### Abstrak:

*Penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dan setara dalam mengakses pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagaimana manusia pada umumnya, hak tersebut melekat pada diri penyandang disabilitas dan wajib untuk dilindungi, dipenuhi, dan ditegakkan oleh negara. Pranata hukum yang bersifat komprehensif sengaja disiapkan agar dapat mengakomodasi tuntutan tersebut. Hal itu semata-mata bertujuan untuk mewujudkan keadilan sosial bagi penyandang disabilitas.*

**Kata Kunci:** Disabilitas, Hak Asasi Manusia, Keadilan Sosial, Pekerjaan, Kesejahteraan.

## **Prolog**

Pekerjaan merupakan inti dari kehidupan setiap manusia. Dengan melakukan suatu pekerjaan tertentu, setiap manusia akan mendapatkan imbalan berupa upah yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal itu akan menjadi lebih krusial, bilamana manusia itu telah menikah dan berumahtangga. Dalam kondisi tersebut, kebutuhan yang harus dipenuhi menjadi lebih kompleks, dimana di dalamnya tercakup pula kebutuhan dari orangtua, istri dan anak-anak yang harus terpenuhi yaitu meliputi kebutuhan primer berupa sandang, pangan dan papan, beserta kebutuhan-kebutuhan sekunder dan tersier lainnya yang mengikuti.

## **Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas**

Pekerjaan yang layak merupakan hak bagi setiap manusia tanpa terkecuali. Berbagai latar belakang ras, etnis dan agama yang menjadi bagian dari identitas suatu manusia bukanlah menjadi penghalang bagi dirinya untuk mendapatkan haknya tersebut. Demikian pula dengan kondisi fisik atau nonfisik yang melatarbelakangi suatu manusia. Setiap manusia yang memiliki latar belakang fisik atau nonfisik tertentu juga memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, termasuk di dalamnya penyandang disabilitas.

Secara umum, penyandang disabilitas merupakan manusia yang memiliki keterbatasan fisik atau nonfisik tertentu yang membuatnya tidak dapat beraktivitas layaknya manusia pada umumnya. 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. Maka dari itu, istilah difabel atau different ability

kerap kali digunakan pula untuk menggambarkan kondisi dari penyandang disabilitas tersebut.

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari penduduk Indonesia yang tidak dapat dipisahkan. Berdasarkan Survei Penduduk Antar Sensus atau SUPAS 2015, jumlah penyandang disabilitas negara Indonesia sebanyak 21,84 juta jiwa atau sekitar 8,56 %. Apabila diperinci lebih jauh, terdapat sekitar 11 juta jiwa yang termasuk ke dalam usia produktif, dimana 96.31 % diantaranya bekerja di berbagai sektor pekerjaan, terutama sektor informal. 3.69 % sisanya merupakan penyandang disabilitas yang tidak memiliki pekerjaan

atau menganggur (Badan Pusat Statistik, 2015).

Menurut catatan International Labour Organization (ILO), kurangnya partisipasi penyandang disabilitas dalam sektor pekerjaan yang bersifat formal masih menjadi permasalahan utama (International Labour Organization, 2013).

Di Negara Indonesia persyaratan yang irasional dalam proses rekrutmen menjadi hambatan awal bagi penyandang disabilitas

untuk berkerja di sektor tersebut. Lingkungan kerja yang kurang ramah terhadap penyandang disabilitas menjadi faktor yang turut serta mendukung minimnya keterlibatan penyandang disabilitas dalam sektor pekerjaan formal. Terakhir, sarana dan prasarana berupa infrastruktur fisik maupun nonfisik yang kurang akomodatif bagi penyandang disabilitas menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan oleh pihak pemberi kerja.



## **Kehadiran Negara Dalam Penyelesaian Problematika Penyandang Disabilitas**

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.



### **Jaminan UUD 1945 terhadap Penyandang Disabilitas**

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.

Ketentuan mengenai hak atas pekerjaan yang layak dalam UUD 1945 dijabarkan lebih lanjut dalam berbagai undang-undang yang berada di bawahnya. Secara prinsip, jaminan atas pekerjaan yang layak kembali dipertegas Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, dimana pasal 38 menyatakan bahwa Hak atas pekerjaan yang layak itu berlaku bagi seluruh warga negara Indonesia tanpa terkecuali. Begitu pula dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal 5 undang-undang tersebut dinyatakan bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, dimana dalam penjelasan pasal tersebut diterangkan 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.

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 dis-

kriminasi 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.



Sejalan dengan hal tersebut, Presiden bersama Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) melakukan perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat (Undang-Undang Penyandang Cacat). Undang-Undang tersebut direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (Undang-Undang Penyandang Disabilitas). Diantara kedua undang-undang tersebut, terdapat perbedaan yang sifatnya mendasar terkait dengan bidang ketenagakerjaan. Pengaturan bidang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Penyandang Cacat didasarkan pada belas kasih (*charity*), sedangkan pengaturan bidang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas didasarkan pada hak (*human right*).

Dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas, jaminan atas

partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja telah tertera dengan jelas. Pada pasal 5 ayat (1) huruf F ditegaskan bahwa Penyandang Disabilitas memiliki hak atas pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi. Ketentuan tersebut diperjelas dalam pasal 11, terutama pada huruf A dan B yang menerangkan bahwa Hak pekerjaan untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi dan memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Secara lebih spesifik, pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) menerangkan bahwa 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 Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Reward and punishment menjadi salah satu pendekatan yang digunakan pemerintah untuk meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Berdasarkan pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Penyandang Disabilitas diterangkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas, dimana dalam penjelasan pasal tersebut diterangkan mengenai insentif yang diberikan kepada perusahaan swasta yang menjalankan ketentuan tersebut, antara lain berupa kemudahan perizinan, penghargaan, dan bantuan penyediaan fasilitas kerja yang mudah diakses. Begitu pula sebaliknya, berdasarkan pasal 143 undang-undang yang sama ditegaskan bahwa Setiap Orang dilarang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11. Ketentuan tersebut diperkuat dengan pemberlakuan sanksi pidana sebagaimana yang tertera pada pasal 145, dimana pasal tersebut menegaskan bahwa Setiap Orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak se-

bagaimana dimaksud dalam Pasal 143 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Keberadaan Komisi Nasional Disabilitas (KND) menjadi inti dari penerapan seluruh peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penyandang disabilitas. Ketentuan mengenai pembentukan KND telah tertuang secara eksplisit dalam pasal 131 Undang-Undang Penyandang Disabilitas. Pada pasal tersebut, diterangkan bahwa Dalam rangka pelaksanaan Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas, dibentuk KND sebagai lembaga nonstruktural yang bersifat independen. Tugas dari KND itu sendiri ialah melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan advokasi pelaksanaan Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas sebagaimana yang tercantum pada pasal 132 ayat (1).

## Epilog

Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia yang menjadi bagian dari kehidupan penyandang disabilitas. Salah satu bentuk aktualisasi dari kemampuan yang berada dalam diri penyandang disabilitas ialah dengan cara bekerja. Melalui pekerjaan yang layak, penyandang disabilitas dapat membangun hidup dan lingkungan sosial di sekitarnya menjadi lebih sejahtera dan manusiawi. Maka dari itu, negara memiliki tanggung jawab untuk melakukan perlindungan (*protect*), pemenuhan (*fulfill*) dan penegakan (*enforced*) terhadap hak fundamental dari penyandang disabilitas tersebut (Harianto, 2016).

Negara memiliki kewajiban untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh pihak yang terlibat dalam dunia kerja. Berbagai bentuk intervensi dapat dilakukan dengan mengadakan peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan untuk melindungi pihak yang lemah dan menempatkannya pada kedudukan yang la

yak bagi kemanusiaan. Hal itu memang seharusnya dilakukan, mengingat ketidak seimbangan kedudukan yang terjadi antar pihak-pihak yang terlibat langsung dalam dunia kerja, khususnya buruh sebagai pihak yang bekerja dan majikan sebagai pihak yang memberi kerja. Dengan demikian, seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung akan merasakan bahwa keadilan sosial dalam dunia kerja benar-benar nyata adanya, sebagaimana tujuan yang sebenarnya dari perburuhan itu sendiri (Soepomo, 1974).

## Referensi

- Badan Pusat Statistik. (2015). *Penduduk Indonesia Hasil Survey Penduduk Antar Sensus 2015*. Jakarta: Badan Pusat Statistik
- Harianto, A. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo.
- International Labour Organization. (2013). *Inklusi Penyandang Disabilitas Di Indonesia*. International Labour Organization.
- Kansil, C. (2015). *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Soepomo, I. (1974). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Maggalatung, A.S.; Aji, A.M.; Yunus, N.R. *How The Law Works*, Jakarta: Jurisprudence Institute, 2014.
- Yunus, N.R.; Anggraeni, RR Dewi.; Rezki, Annissa. "The Application of Legal Policy Theory and its relationship with Rechtsidee Theory to realize Welfare State," 'Adalah, Volume 3, No. 1 (2019).

'Adalah; Buletin Hukum dan Keadilan merupakan berkala ilmiah yang diterbitkan oleh Pusat Studi Konstitusi dan Legislasi Nasional (POSKO-LEGNAS), Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

**Penasehat:** Prof. Dr. H. Abdul Ghani Abdullah, SH., Prof. Dr. H. A Salman Maggalatung, SH., MH. **Tim Redaktur:** Indra Rahmatullah, Mara Sutan Rambe, Muhammad Ishar Helmi, Erwin Hikmatiar, Fathuddin, Nurrohimyunus. **Penyunting:** Latipah Nasution, Siti Nurhalimah, Siti Romlah. **Setting & Layout:** Imas Novita Juaningsih.