



# SALAM

## Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i

P-ISSN: 2356-1459. E-ISSN: 2654-9050

Vol. 9 No. 4 (2022), pp.1295-1306

DOI: 10.15408/sjsbs.v9i4.26636

<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/index>



## Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dikaitkan Dengan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan\*

David Andi,<sup>1</sup> Tofik Yanuar Chandra,<sup>2</sup> Mohamad Ismed<sup>3</sup>

Magister Ilmu Hukum Universitas Jayabaya, Jakarta



[10.15408/sjsbs.v9i4.26636](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i4.26636)

### Abstract

Persons with disabilities are every person who has physical and/or mental disorders, which can interfere or become obstacles and obstacles for him to perform properly. This research is about legal protection for workers with disabilities according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the Government's efforts to employ workers with disabilities. The government in employing workers with disabilities, among others, implements policies that regulate the guarantee of equality with non-disabled workers, fair working conditions, equal pay, fair promotions, inclusive working conditions, and access for persons with disabilities, protection guarantees. for participating in labor unions, and prohibiting every company from laying off workers with disabilities while on duty at the company and conducting socialization, supervision to companies about the 1% quota for employing people with disabilities and providing rewards/awards for companies that recruit workers. work of persons with disabilities.

**Keywords:** Legal Protection; Persons with Disabilities

### Abstrak

Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara seleyaknya. Penelitian ini tentang upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja disabilitas menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan upaya Pemerintah dalam mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Pemerintah dalam mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas antara lain menerapkan kebijakan-kebijakan yang mengatur tentang jaminan kesetaraan dengan tenaga kerja non penyandang cacat, kondisi kerja yang adil, penggajian yang setara, promosi jabatan yang adil, kondisi kerja inklusif, dan akses penyandang disabilitas, jaminan perlindungan atas keikutsertaan dalam serikat buruh, serta melarang setiap perusahaan mem-PHK tenaga kerja yang mengalami kecacatan saat bertugas di perusahaan dan melakukan sosialisasi, pengawasan ke perusahaan-perusahaan tentang kuaota 1% mempekerjakan penyandang disabilitas serta memberikan rewards/penghargaan bagi perusahaan-perusahaan yang merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas.

**Kata Kunci :** Perlindungan Hukum; Penyandang Disabilitas

---

\*Received: February 12, 2022, Revision: February 25, 2022, Published: July 28, 2022.

<sup>1</sup>Widiyanto adalah Mahasiswa Magister Hukum Universitas Jayabaya. Email: [widiyantonasuta@gmail.com](mailto:widiyantonasuta@gmail.com)

<sup>2</sup> Tofik Yanuar Chandra adalah dosen Magister Hukum Universitas Jayabaya. E-mail: [tofikchandra@pascajayaba.ac.id](mailto:tofikchandra@pascajayaba.ac.id)

<sup>3</sup> Mohamad Ismed adalah Dosen Magister Hukum Universitas Jayabaya. Email: [ismed.mohamad@yahoo.com](mailto:ismed.mohamad@yahoo.com)

## A. PENDAHULUAN

Negara Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada manusia, yang harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan demi meningkatkan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kecerdasan serta keadilan.<sup>4</sup> Hak dihubungkan dengan perlindungan hukum tidak terlepas dari apa yang dimaksud dengan *legal right*,<sup>5</sup> dimana hak yang berdasarkan hukum biasanya diartikan sebagai hak yang diakui dan dilindungi oleh hukum.

Di negara Indonesia pengaturan hak dan kewajiban diatur dalam UUD 1945, dalam Pasal 27 dinyatakan "Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Kemudian ditegaskan lagi pada amandemen UUD 1945 yang mengatur tentang Hak Azasi Manusia, ini menandakan bahwa negara kita telah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh kepada harkat dan martabat manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, tidak terkecuali penyandang disabilitas.

Dengan demikian tenaga kerja mempunyai hak dan kesamaan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan.<sup>6</sup> Hal tersebut tercantum dalam Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Setiap tenaga kerja memiliki kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan." Lebih lanjut dijelaskan dalam penjelasan bahwa: "Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesamaan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas". Selalu di setiap negara ada penyandang disabilitas yang memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu dan sering disebut difabel.

Kelompok minoritas dimana-mana sangat dekat dengan perlakuan diskriminatif.<sup>7</sup> Dibandingkan dengan penyandang disabilitas fisik, ekspektasi penyandang disabilitas terhadap pekerjaan bisa dikatakan sangat kecil. Mencari pekerjaan penting bagi penyandang disabilitas, sama seperti kebutuhan dasar lainnya

---

<sup>4</sup> Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Hak Asasi Manusia*, UU No.39 Tahun 1999, Pasal 2.

<sup>5</sup>*Legal Rights* atau bisa disebut hak hukum merupakan suatu hak-hak yang dibuat oleh Lembaga Negara, ataupun dunia Internasional yang dibukukan dalam suatu bentuk bisa dalam bentuk Undang-Undang, Peraturan Pemerintah atau lainnya yang dimana berisikan suatu aturan mengenai perlindungan serta batasan terhadap hak dari seorang individu agar tidak berbenturan dengan hak individu lainnya. Dengan kata lain adalah suatu hak yang terikat dengan suatu hukum, apabila ditaati atau dilanggar sama-sama menimbulkan akibat hukum.

<sup>6</sup> A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Ghalia Indonesia,1990), hlm. 15.

<sup>7</sup> Tjokorda Gde Agung Smara Raditia, Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Bekerja Pada Yayasan Di Bali, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8 No. 12 Tahun 2020, hlm. 1845-1852, E-ISSN: Nomor 2303-0569

diantaranya pendidikan, kesejahteraan dan kenyamanan.<sup>8</sup> Sebagai bagian dari warga negara Indonesia, sudah sepantasnya penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, yang dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan terutama perlindungan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia.<sup>9</sup>

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat yang juga berhak atas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan derajat kecacatannya. Demi menjaga hak-hak dan kewajiban para penyandang disabilitas, pemerintah melindungi para penyandang disabilitas dengan perangkat hukum berupa peraturan perundang-undangan maupun peraturan pendukung lainnya. Oleh karena itu, peningkatan peran para penyandang disabilitas dalam pembangunan nasional sangat penting untuk mendapat perhatian dan didayagunakan sebagaimana mestinya.

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.<sup>10</sup>

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dinyatakan bahwa "Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental yang terdiri dari penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, penyandang cacat fisik dan mental."<sup>11</sup> Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.<sup>12</sup> Dalam hubungan kerja,

---

<sup>8</sup> Susiana, Susiana, and Wardah Wardah. "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di BUMN." *Law Reform* 15, no. 2 (2019): 225-238.

<sup>9</sup> Ndaumanu, Frichy. "Hak Penyandang Disabilitas: antara Tanggungjawab dan Pelaksanaan Oleh Pemerintah Daerah." *Jurnal HAM* 11, no. 1 (2020): 131-150

<sup>10</sup> Ametta Diksa Wiraputra, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas*, Dharmasiswa: Volume 1 Nomor 1 Maret 2021, Article 19

<sup>11</sup> Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Penyandang Cacat*, UU No. 4 tahun 1997, Pasa 1 angka 1.

<sup>12</sup> Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996), hlm. 32.

terhadap penyandang disabilitas memerlukan pekerjaan untuk alasan yang sama seperti mereka yang tidak memiliki disabilitas. Mereka ingin mencari nafkah, memanfaatkan keterampilan mereka dan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Namun berbeda dengan mereka yang tidak menyandang disabilitas, para penyandang disabilitas sering menghadapi kesulitan dalam memperoleh pelatihan keterampilan dan pada saat mereka mencari pekerjaan. Mereka mungkin juga menghadapi sikap-sikap yang kurang menyenangkan dari pihak perusahaan dan rekan-rekan kerja yang meragukan kemampuan mereka bekerja dan membantu kemajuan perusahaan.<sup>13</sup>

Hingga saat ini sarana dan upaya untuk memberikan perlindungan hukum terhadap kedudukan, hak, kewajiban, dan peran para penyandang disabilitas telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dan berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah ketenagakerjaan, pendidikan nasional, kesehatan, kesejahteraan sosial, lalu lintas dan angkutan jalan, perkeretaapian, pelayaran, penerbangan, dan kepabeanan.

Secara normatif, sudah ada beberapa instrumen hukum yang dilahirkan untuk melindungi hak penyandang disabilitas untuk bekerja seperti dalam ketentuan Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas makin menegaskan hak itu dalam ketentuan Pasal 14 yang berbunyi: 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.

Upaya perlindungan saja belumlah memadai, dengan pertimbangan bahwa jumlah penyandang disabilitas terus meningkat dari waktu ke waktu, dan hal ini memerlukan sarana dan upaya lain terutama dengan penyediaan sarana untuk memperoleh kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan, khususnya dalam memperoleh pendidikan dan pekerjaan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan sosialnya.

## B. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder dan data primer sebagai data

---

<sup>13</sup> Internasional Labour Organization, *Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*, (Jakarta: ILO, 2006), hlm. 4.

pelengkap. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja disabilitas melalui peraturan perundang-undangan.

### **C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Tujuan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh itu sendiri untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh agar dapat hidup, berkembang dan partisipasi secara optimal sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi demi terwujudnya masyarakat Indonesia yang berkualitas.

Mengenai tenaga kerja disebutkan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka terdapat beberapa unsur yang dapat diketahui, yaitu:<sup>14</sup>

1. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan.
2. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan/atau jasa.
3. Tenaga kerja menghasilkan barang dan/atau jasa untuk kebutuhan sendiri atau untuk masyarakat.

Apabila ketiga unsur tersebut di atas terpenuhi, maka seseorang dapat disebut sebagai seorang tenaga kerja. Menurut Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setiap tenaga kerja berhak memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Hal ini dijelaskan lebih lanjut dalam penjelasannya, yaitu: Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan

---

<sup>14</sup> Sjahputra Imam, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Harvarindo, 2013), hlm. 32.

mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/ buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya. Di Indonesia, telah dengan tegas dan jelas tertulis pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berbagai Undang-Undang juga telah memperkuat pemerataan kesempatan bekerja seperti pada Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berbagai peraturan tersebut melarang diskriminasi atas dasar disabilitas terhadap segala bentuk pekerjaan, mencakup kondisi perekrutan, keterampilan, pelayanan penempatan dan keahlian serta pelatihan keterampilan dan berkelanjutan. Namun tidak tersedianya layanan informasi yang lengkap mengenai potensi dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang dapat diakses oleh pelaku usaha, perusahaan dan instansi pemerintah/swasta masih menjadi hambatan dalam implementasinya. Perihal hak untuk bekerja bagi tenaga kerja disabilitas dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 menyatakan, "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Sementara dalam Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 sebagaimana telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 6 butir ke 3 menyatakan bahwa "setiap penyandang cacat berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya". Ketentuan Pasal 5 Ketenagakerjaan, mengamanatkan adanya kesempatan kepada setiap tenaga kerja tanpa terkecuali untuk memperoleh pekerjaan.

Selanjutnya, perihal kesempatan bekerja untuk tenaga kerja penyandang cacat, pada Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 sebagaimana telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 13 menyatakan "setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk

mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya". Kemudian dijelaskan juga dalam Pasal 14 bahwa "perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan".

Mengenai kesempatan bekerja tertuang dalam Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Dalam kancah internasional, International Labour Organization (ILO) juga telah mempromosikan pengembangan keterampilan dan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dengan berdasarkan prinsip kesetaraan kesempatan, perlakuan yang sama, mengutamakan ke dalam rehabilitasi keterampilan dan program pelayanan pekerjaan dan pelibatan masyarakat. Prinsip non-diskriminasi semakin ditekankan karena isu penyandang disabilitas dilihat juga sebagai isu hak asasi manusia.

Selama beberapa tahun terakhir, wilayah Asia Pasifik termasuk Indonesia telah menunjukkan upaya yang signifikan dalam mengakui disabilitas sebagai sebuah isu hak asasi manusia dan dalam menangani tantangan yang dihadapi oleh para penyandang disabilitas dalam upayanya berkontribusi secara ekonomis, sosial dan politis kepada masyarakat. Kemajuan yang ditunjukkan oleh Indonesia dalam melibatkan penyandang disabilitas dapat dilihat dalam upaya mereka menandatangani Konvensi PBB mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas, dan membuat Rencana Aksi Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Sosial dari Penyandang disabilitas di Indonesia dan meratifikasi Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan). Langkah awal untuk meratifikasi Konvensi ILO No.159 mengenai Rehabilitasi dan Pelatihan Keterampilan (bagi penyandang disabilitas) telah juga dilakukan. Indonesia memiliki peraturan mengenai kuota (No.43/1998), namun akses terhadap pilihan pekerjaan bagi orang muda dan penyandang disabilitas masih sangat terbatas.

Salah satu pengakuan internasional paling dini terhadap hak-hak para penyandang disabilitas untuk mendapatkan peluang kerja telah diberikan oleh ILO pada tahun 1944. Dalam rekomendasi tersebut ILO menyatakan secara tegas bahwa para pekerja dengan disabilitas, apapun asal usul disabilitas mereka, haruslah diberikan peluang sepenuhnya untuk mendapatkan rehabilitasi, bimbingan vokasional khusus, pelatihan dan pelatihan kembali dan melakukan pekerjaan yang berguna.

ILO menyatakan bahwa mereka dengan disabilitas hendaknya, jika dimungkinkan, dilatih bersama para pekerja lainnya, dengan kondisi yang sama, dan pembayaran yang sama, dan menghimbau adanya kesetaraan peluang kerja untuk pekerja penyandang disabilitas dan adanya tindakan afirmatif untuk mendorong terwujudnya pekerjaan bagi penyandang disabilitas serius.

Dalam perkembangan pemerataan hak untuk bekerja bagi semua orang, termasuk juga para penyandang disabilitas. Hal ini kemudian dijadikan ketentuan

yang mengikat oleh PBB. Pasal 23 Deklarasi Hak Asasi Manusia (diadopsi oleh Sidang Umum pada tanggal 10 Desember 1948) menyatakan:

Setiap orang memiliki hak untuk bekerja, untuk memilih secara bebas pekerjaannya, untuk kondisi kerja yang adil dan baik dan untuk dilindungi dari pengangguran. Setiap orang, tanpa ada diskriminasi, memiliki hak yang bayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama.

Setiap orang yang bekerja memiliki hak untuk remunerasi yang adil dan baik untuk memastikan keberadaan dirinya dan keluarganya sesuai dengan martabat manusia, dan didukung, jika dimungkinkan, dengan cara-cara jaminan sosial lainnya. Setiap orang memiliki hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Pasal 27 dari UNCRPD mengatur hak bagi penyandang disabilitas untuk “bekerja, setara dengan orang lain; termasuk hak atas kesempatan mendapatkan penghidupan dengan bekerja sesuai dengan pilihan sendiri atau diterima di dalam pasar kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses oleh semua orang termasuk penyandang disabilitas”. Pasal ini pula mempromosikan kesempatan pekerjaan dan pemajuan karir bagi para penyandang disabilitas di pasar kerja serta memberikan bantuan dalam mencari, mendapatkan, mempertahankan dan kembali ke pekerjaan mereka. Juga memastikan bahwa penyandang disabilitas dapat menjalankan hak tenaga kerja dan serikat pekerja mereka setara dengan yang lain dan penyesuaian yang sewajarnya diberikan kepada penyandang disabilitas di tempat kerja.

Seperti yang diatur dalam Rekomendasi ILO No.168, para penyandang disabilitas harus dapat menikmati kesempatan dan perlakuan terkait dengan akses terhadap, mempertahankan dan peningkatan karir yang bila dimungkinkan sesuai dengan pilihan mereka dan mempertanggungjawabkan kesesuaian mereka terhadap pekerjaan itu. Pekerjaan itu termasuk pekerjaan yang tersedia di pasar kerja yang sangat tergantung pada kesediaan seseorang, membuka kesempatannya bagi para orang yang bukan penyandang disabilitas.

Salah satu hal yang penting dalam perbaikan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja adalah pengawasan yang efektif agar norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan secara wajar. Untuk itu ditingkatkan pengawasan dan penyuluhan norma-norma perlindungan, khususnya yang menyangkut hak dan kewajiban buruh dan pengusaha.

Unsur penting di dalam menciptakan kerjasama yang serasi antara buruh dan pengusaha adalah adanya kebutuhan saling menghormati, saling mengerti peranan Serta hak dan kewajiban masing-masing dalam proses produksi dan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Bab I, Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Semua pekerja/buruh berhak mendapat perlakuan yang sama di tempat kerja. Hubungan kerja tersebut harus mempertimbangkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar dalam bekerja. Dengan demikian, perlu diperhatikan bahwa kondisi dan lingkungan kerja

harus mampu mendukung upaya terjaminnya hak-hak tersebut diatas dengan memperhatikan aspek-aspek dalam hubungan kerja antara lain:<sup>15</sup>

### 1. Pengupahan

Negara-negara penandatangan Konvenan juga berkomitmen terhadap pembayaran yang setara untuk pekerjaan dengan nilai yang sama tanpa adanya perbedaan apapun; kondisi kerja yang aman dan sehat; dan peluang yang setara untuk setiap orang untuk dipromosikan di dunia kerja ke posisi yang lebih tinggi, dimana tidak ada lain yang menjadi pertimbangan kecuali senioritas dan kompetensi. Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (ICCPR), yang juga diadopsi pada tahun 1966, memang tidak secara khusus berbicara tentang dunia kerja, tapi di dalamnya terdapat ketentuan penting yang melarang diskriminasi karena alasan apapun, termasuk di dalamnya disabilitas.

### 2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan perlindungan sosial di negara berkembang kawasan Asia dan Pasifik, termasuk Indonesia, seringkali terbatas hanya pada program asuransi sosial dan hanya tersedia bagi mereka yang memiliki kontrak kerja di sektor formal, sehingga sebagian besar penduduk, khususnya penyandang disabilitas, tidak memiliki jaminan yang cukup. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan agar penyandang disabilitas memiliki akses terhadap perlindungan sosial yang setara dengan yang lainnya, dan mendorong lebih lanjut batasan perlindungan sosial dengan fokus pada layanan kesehatan dan perlindungan penghasilan dasar bagi semua.<sup>16</sup>

Terdapat tiga macam perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diperoleh atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan kecelakaan kerja.

---

<sup>15</sup> International Labour Office dan Disnakertrans RI, 2005, Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan Di Indonesia, ILO Publication ,Edisi pertama, Jakarta, hlm.35.

<sup>16</sup> Strategi Incheon untuk "Mewujudkan Hak" Penyandang Disabilitas di Asia dan Pasifik, tersedia pada <https://inclusivedesign.files.wordpress.com/2014/05/terjemahan-incheon-strategy-feb-2014.doc>, diakses pada 20 Desember 2015,

Setiap pekerja pada dasarnya berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta kesejahteraan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, serta nilai-nilai agama. Jaminan atas pemberian perlindungan bagi penyandang cacat pada saat bekerja tercantum pada Pasal 67 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat (1) dan ayat (2), yang menyatakan bahwa: (1). Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya; (2). Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai dengan teori keadilan sosial, bahwa dalam bekerja kondisi penyandang cacat tidak dapat disamakan dengan pekerja yang tidak cacat. Maka dari itu, harus ada kesesuaian antara perlakuan dari pengusaha dengan kondisi penyandang cacat. Hal itu bertujuan untuk menunjang kemandirian dan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Perlakuan yang dapat diberikan kepada pekerja penyandang cacat yaitu dengan adanya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, serta alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya. Ketiga hal tersebut merupakan contoh jaminan perlindungan kerja, sebagai upaya pemberian perlakuan yang sama, yang diberikan perusahaan bagi penyandang cacat.

Kesamaan kesempatan, perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dan perlindungan kerja adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan, dengan tujuan agar penyandang cacat dapat menikmati haknya dalam bekerja, sesuai dengan Pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat yang menyatakan bahwa setiap pekerja penyandang cacat mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan pekerja lainnya.

Ketentuan ini harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan karena berdasarkan Pasal 187 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jikalau terjadi pelanggaran terhadap ketentuan tersebut maka pengusaha dapat diancam dan dikenakan hukuman pidana penjara antara 1 (satu) sampai dengan 12 bulan atau denda sebesar Rp. 10.000.000 – Rp.100.000.000.

Tindakan diskriminatif yang dilakukan oleh perusahaan dalam penerimaan tenaga kerja dan perlakuan terhadap pekerja, terutama bagi penyandang cacat, juga mendapatkan sanksi yaitu berupa sanksi administratif. Sanksi administratif ini dapat dikenakan berupa surat teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, atau pencabutan izin.

Undang-undang Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan perlindungan bagi penyandang cacat yang pada waktu melamar pekerjaan, memang sudah cacat, tapi juga bagi karyawan/pekerja yang mengalami kecacatan sewaktu bekerja. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan Pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Adapun di dalam ketentuan tersebut menyatakan larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja dalam keadaan cacat

tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja atau hubungan kerja. Namun, jikalau PHK tetap dilakukan maka keputusan tersebut akan batal demi hukum dan merupakan kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan kembali.

### 3. Kondisi dan Lingkungan Kerja

Integrasi pekerja disabilitas di dalam lingkungan kerja merupakan tantangan yang cukup sulit bagi para pengusaha karena berdampak pada produktivitas dan kenyamanan lingkungan kerja baik untuk pekerja dengan disabilitas maupun pekerja tanpa disabilitas. Untuk itu, dalam rangka peningkatan produktivitas dan kenyamanan bagi semua pekerja, komunikasi dan hubungan antar pekerja dan antara pekerja dengan pengusaha menjadi poin penting.

Dalam Pasal 2 UNCRPD disebutkan bahwa komunikasi yaitu termasuk “bahasa, tampilan teks, braille, komunikasi tanda timbul, cetak ukuran besar, multimedia yang mudah diakses maupun tertulis, audio, bahasa sederhana, pembaca manusia dan bentuk-bentuk, sarana dan format komunikasi tambahan maupun alternative lainnya, termasuk teknologi informasi dan komunikasi yang dapat diakses. Untuk memastikan pekerja dengan disabilitas terintegrasi dengan baik di lingkungan kerja, maka perlu dipahami dan diimplementasi hal-hal sebagai berikut: a). Memperkenalkan pekerja disabilitas dengan semua staf saat pertama bekerja; b). Memberikan kesempatan bagi pekerja dengan disabilitas untuk berakomodasi dengan tempat kerja mereka yang layak untuk bekerja dengan efektif dan efisien; c). Menjauhkan segala bentuk diskriminasi.

Dalam hal penyesuaian tempat kerja, terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan baik secara fisik maupun non-fisik untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang sesuai dengan penyandang disabilitas. Yang termasuk dalam akomodasi fisik yang layak meliputi: a). Tempat kerja yang bersih dan rapi; b). Koridor yang luas dan bebas hambatan; c). Tanda/symbol yang mudah dibaca; d). Fasilitas kamar kecil yang dapat diakses dengan mudah; e). Jalur melandai (ramps) atau susunan tangan untuk yang membutuhkan. Sedangkan yang termasuk akomodasi non-fisik yang layak meliputi: a). Jam kerja yang fleksibel; b). Penggunaan bahasa isyarat dalam berkomunikasi atau cara-cara lain untuk menunjang komunikasi.

Menurut Harold J Laski, prinsip persamaan kedudukan warga negara memiliki dua dimensi, yaitu: 1). Tidak adanya keistimewaan khusus; 2). Kesempatan yang sama diberikan kepada setiap orang. Jadi, negara tidak boleh memberikan pengistimewaan khusus kepada individu atau kelompok tertentu dalam masyarakat, entah itu atas dasar alasan ras, agama, jender, golongan budaya, suku, ataupun status sosial dalam masyarakat. Kenyataan di masyarakat memang menunjukkan bahwa banyak terjadi ketidaksamaan, akan tetapi hal itu tidak berarti bahwa perlakuan yang tidak sama terhadap warga negara dibenarkan. Kita harus memperjuangkan persamaan warga negara dalam kehidupan sehari-hari.

Negara berkewajiban memperlakukan setiap orang dan semua warganya secara sama dengan cara memberikan kesempatan yang sama kepada mereka untuk

ikut serta dalam proses pembuatan keputusan politik. Apa pun ras, agama, jender, golongan budaya, suku, maupun status sosialnya, semua warga negara yang harus diperlakukan sama. Para penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk ikut serta untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

#### D. KESIMPULAN

Upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja disabilitas menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, perlindungan, pengupaaan dan kesejahteraan, hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja.

#### REFERENSI:

- Aloewic, Tjepi F. *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996).
- Halim, A. Ridwan. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990).
- Imam, Sjahputra. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Harvarindo, 2013).
- Internasional Labour Organization, *Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*, (Jakarta: ILO, 2006).
- International Labour Office dan Disnakertrans RI, 2005, *Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan Di Indonesia*, ILO Publication ,Edisi pertama, Jakarta.
- Ndaumanu, Frichy. "Hak Penyandang Disabilitas: antara Tanggungjawab dan Pelaksanaan Oleh Pemerintah Daerah." *Jurnal HAM* 11, no. 1 (2020): 131-150
- Strategi Incheon untuk "Mewujudkan Hak" Penyandang Disabilitas di Asia dan Pasifik, tersedia pada <https://inclusivedesign.files.wordpress.com/2014/05/terjemahan-incheon-strategy-feb-2014.doc> , diakses pada 20 Desember 2015.
- Susiana, Susiana, and Wardah Wardah. "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di BUMN." *Law Reform* 15, no. 2 (2019): 225-238.
- Tjokorda Gde Agung Smara Raditia, Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Bekerja Pada Yayasan Di Bali, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8 No. 12 Tahun 2020, hlm. 1845-1852, E-ISSN: Nomor 2303-0569
- Undang-Undang Republik Indonesia tentang Hak Asasi Manusia*, UU No.39 Tahun 1999.
- Undang-Undang Republik Indonesia tentang Penyandang Cacat*, UU No. 4 tahun 1997.
- Wiraputra, Ametta Diksa. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas*, Dharmasisya: Volume 1 Nomor 1 Maret 2021, Article 19.