

**PEMENUHAN HAK MEMPEROLEH PEKERJAAN BAGI
PENYANDANG DISABILITAS DAN SANKSI BAGI PELANGGARNYA
BERDASARKAN HUKUM NASIONAL INDONESIA**

Sally Bernadetha Vincentia

Fakultas Hukum, Universitas Katolik Darma Cendika

sallybernadetha@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki dua tujuan. *Pertama*, untuk mengetahui dan menganalisis pemenuhan hak pekerja disabilitas dalam memperoleh pekerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. *Kedua*, untuk mengetahui sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi kuota dalam mempekerjakan pekerja disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Jenis penelitian yaitu penelitian hukum-normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menyebutkan bahwa pemenuhan hak pekerja disabilitas dalam memperoleh pekerjaan diatur dalam Pasal 53 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang mewajibkan perusahaan untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas bagi perusahaan milik pemerintah dan paling sedikit 1% (satu persen) untuk perusahaan milik swasta. Namun, UUNo. 8 Tahun 2016 belum mengatur ketentuan sanksi yang jelas dan mengikat bagi perusahaan yang tidak memenuhi kuota dalam mempekerjakan pekerja disabilitas. Sanksi mengenai pelanggaran kuota pekerja disabilitas dapat ditemukan pada ketentuan Peraturan Daerah yang bersangkutan. Di Jawa Timur, sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi kuota diatur pada Pasal 84 dan Pasal 86 Perda Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013, yaitu berupa sanksi administrasi dalam bentuk peringatan tertulis, pembekuan dan/atau pemberhentian pemberian bantuan, dan/atau tindakan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata kunci: hak pekerja, disabilitas, UU No. 8 Tahun 2016.

ABSTRACT

This research has two objectives. First, to find out and analyze the fulfillment of the rights of disabled workers in obtaining employment-based on Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities. Second, to find out the sanctions for companies that do not meet the quota in hiring disabled workers based on Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities. The type of research is legal-normative research with a statutory approach and a conceptual approach. The results of the study stated that the fulfillment of the rights of disabled workers in obtaining employment is regulated in Article 53 of Law no. 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities, which requires companies to employ at

least 2% (two percent) of people with disabilities for government-owned companies and at least 1% (one percent) for private companies. However, UUNo. 8 of 2016 has not provided for clear and binding sanctions for companies that do not meet the quota for employing disabled workers. Sanctions regarding violations of the quota for disabled workers can be found in the provisions of the relevant Regional Regulations. In East Java, sanctions for companies that do not meet the quota are regulated in Article 84 and Article 86 of the East Java Regional Regulation Number 3 of 2013, namely in the form of administrative sanctions in the form of written warnings, freezing, and/or termination of assistance, and/or other actions in accordance with the provisions. applicable laws and regulations.

Keywords: workers' rights, disability, Law on Persons with Disabilities.

A. PENDAHULUAN

Setiap manusia sejak lahir telah memiliki hak asasi. Hak tersebut sama rata dan tidak dibedakan oleh suku, ras, warna kulit, kepercayaan, ataupun, fisik seseorang. Hal ini juga berlaku bagi penyandang disabilitas. Mereka mempunyai hak yang sama dengan orang lain. Namun pada kenyataannya, penyandang disabilitas masih mendapatkan perlakuan diskriminasi, berbeda, bahkan dianggap tidak mampu dalam dunia kerja. Padahal, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) menegaskan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal ini dapat dimaknai bahwa hak konstitusional warga adalah setiap Warga Negara Indonesia, tanpa terkecuali, termasuk penyandang disabilitas berhak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Amanat konstitusi tersebut menunjukkan bahwa salah satu Hak Asasi Manusia adalah hak untuk mencari, mendapatkan, dan memilih pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atau bidang keilmuan dan keterampilannya. Pekerjaan merupakan salah satu aktivitas yang dapat memberikan manfaat secara ekonomi bagi seseorang. Melalui aspek ekonomi yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan ini, seseorang dapat meningkatkan taraf kehidupannya, seperti hak membebaskan diri dari kehidupan yang serba kesulitan menjadi kehidupan yang

berkecukupan, dari kondisi kehidupan yang mengalami kemiskinan diperbaharui ke taraf kehidupan yang sejahtera.¹

Ketentuan dalam hal mempekerjakan penyandang disabilitas masih belum dilaksanakan secara maksimal. Berdasarkan data sistem wajib lapor Kementerian Ketenagakerjaan terdapat 440 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja 237.000 orang, dan tenaga kerja disabilitas yang terserap baru sekitar 2.851 orang atau sekitar (1,2 persen) yang berhasil ditempatkan dalam sektor tenaga kerja formal.² Hal dikarenakan oleh anggapan bahwa penyandang disabilitas lebih lemah dan tidak berdaya sehingga hak-hak penyandang disabilitas untuk berpartisipasi pun seringkali diabaikan, termasuk salah satunya adalah hak untuk memperoleh pekerjaan di dunia kerja.³

Pemenuhan hak konstitusi tersebut terjadi, baik di perusahaan milik swasta maupun perusahaan milik negara. Dalam penelitian Ismail Shaleh, disimpulkan bahwa pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan belum berjalan. Hasil pendataan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang terhadap 10 (sepuluh) perusahaan pada tahun 2016 menunjukkan bahwa tersisa 1% (satu persen) penyandang disabilitas belum terpenuhi.⁴

Hal yang hampir sama juga ditemukan di perusahaan milik negara (BUMN). Penelitian yang dilakukan terhadap 4 (empat) Badan Usaha Milik Negara di Aceh, yaitu PT. Angkasa Pura II, PT PLN, dan PT. Kimia Farma, tidak ada pekerja penyandang disabilitas. Hanya PT. BRI Wilayah Aceh saja yang telah mempekerjakan 3 (tiga) penyandang disabilitas fisik. Artinya, dari 4 perusahaan BUMN yang dijadikan responden, hanya satu perusahaan BUMN yang telah merekrut penyandang disabilitas dan masih dalam posisi tenaga kerja kontrak,

¹ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 5.

² Kustiani. 7 November 2018. "Baru 1 Persen Teman Disabilitas yang Bekerja di Sektor Formal." Dalam <https://difabel.tempo.co/read/1143835/baru-1-persen-teman-disabilitas-yang-bekerja-di-sektor-formal>. Diakses pada 23 Januari 2020.

³ Bambang Widodo. 2019. "Upaya Memenuhi Hak Penyandang Disabilitas". *Majalah Mediasi HAM*, Edisi 19 No. 1, Tahun 2019.

⁴ Ismail Shaleh. 2018. "Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang." *Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 20, April 2018, hlm. 71.

bukan sebagai pegawai tetap. Dapat diketahui bahwa pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk bekerja pada BUMN di Aceh belum terlaksana secara maksimal.⁵

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun UU No. 8 Tahun 2016 telah diterbitkan, partisipasi kerja penyandang disabilitas masih rendah. Terdapat berbagai faktor penyebabnya, antara lain yaitu rendahnya tingkat pendidikan pada penyandang disabilitas, kesenjangan keterampilan antara para penyandang disabilitas dengan pekerja normal, hingga sikap diskriminatif terhadap penyandang disabilitas.⁶ Selain itu, muncul juga anggapan bahwa pekerja penyandang disabilitas memiliki produktivitas yang lebih rendah serta tingkat kecelakaan dan *turnover* yang lebih tinggi.⁷

Artikel ini menggunakan jenis penelitian hukum-normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Jenis bahan hukum yaitu bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan topik penelitian dan bahan hukum sekunder berupa literatur-literatur hukum dan non-hukum yang berkaitan dengan penyandang disabilitas.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis merumuskan dua permasalahan. *Pertama*, bagaimana pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan berdasarkan UU No. 8 Tahun 2016 tentang Disabilitas? *Kedua*, bagaimana sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi kuota penyandang disabilitas berdasarkan UU No. 8 Tahun 2016 tentang Disabilitas?

B. PEMBAHASAN

1. Hak Penyandang Disabilitas Memperoleh Pekerjaan Dalam UU No. 8 Tahun 2016

Salah satu cara untuk masyarakat memperoleh kesejahteraan ialah dengan bekerja. Dari bekerja akan diperoleh upah. Hal ini pun berlaku bagi penyandang disabilitas, mereka memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan. Dengan pekerjaan

⁵ Wardah Susiana. 2019. "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN." *Law Reform*, Jurnal Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Volume 15 Nomor 2 Tahun 2019. Hlm. 236.

⁶ Sari Dewi Poerwanti. 2017. "Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan *Workplace Inclusion*." *Journal of Disability Studies*, Volume 4 Nomor 1, Tahun 2017. Hlm. 4.

⁷ Suryadi. 2018. "Ketersediaan Sarana Angkutan Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas di Jawa dan Bali." *Warta Penelitian Perhubungan*, Volume 29 Nomor 2 Tahun 2018. Hlm. 295.

yang layak penyandang disabilitas dapat mandiri, mengangkat harkat martabat, dan pemenuhan hak asasi manusia secara penuh. Negara sebagai pengemban tugas mensejahterahkan masyarakatnya telah menormakan hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Konsideran UU No. 8 Tahun 2016 menyebutkan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia menjamin kelangsungan hidup para penyandang disabilitas yang mempunyai kedudukan 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.

Kewajiban melaksanakan jaminan tersebut diberikan kepada Badan-Badan Pemerintah dan Pengusaha, sebagaimana tertuang dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pasal 53 ayat (1) menyatakan 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, ayat (2)-nya menyatakan bahwa *“Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.”* Dengan kata lain, kewajiban ini merupakan pelimpahan kewenangan secara atribusi (pemberian kewenangan berdasar undang-undang) yang wajib dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Secara umum, hak memperoleh pekerjaan perlu juga dilihat dari segi ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan ketenagakerjaan sebagai segala sesuatu hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja sendiri ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam konteks ini, penyandang disabilitas dapat diberikan hak memperoleh pekerjaan.

Pasal 5 ayat (1) angka 6 UU No. 8 Tahun 2016 memberikan hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi kepada penyandang disabilitas. Dalam melaksanakan pekerjaannya, penyandang disabilitas diberi hak untuk: (1) memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi; (2) memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama; (3) memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan; (4) tidak diberhentikan karena alasan disabilitas; (5) mendapatkan program kembali bekerja; (6) penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat; (7) memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normative yang melekat di dalamnya; dan (8) memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Guna memperoleh pekerjaan tersebut, penyandang disabilitas perlu untuk mengikatkan dirinya sebagai pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja/perusahaan dalam suatu perjanjian kerja. Imam Soepomo menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu – buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain – majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan di mana pihak lain – majikan, mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu – buruh, dengan membayar upah.⁸

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja tersebut di atas, dapat diketahui bahwa dalam perjanjian kerja terdapat dua pihak yang terlibat, yaitu pekerja dan pemberi kerja. Pengertian pekerja dalam Pasal 1 angka (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan, pengusaha merupakan bagian dari pemberi kerja yang dalam Pasal 1 angka (5), yang menyebutkan bahwa: (a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; (b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan (c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berbeda di Indonesia

⁸ Suratman, *Op.cit*, hlm. 29.

mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Perjanjian kerja yang telah dibuat melahirkan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Pasal 1 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga unsur tersebut melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak.

Hak-hak pekerja dalam memperoleh pekerjaan yang layak harus dijamin oleh pemerintah, begitu pula dengan perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas dalam hal memperoleh pekerjaan. Khususnya agar peraturan tersebut dipatuhi oleh pemberi kerja, dalam hal ini adalah perusahaan. Maka pemerintah harus menjalankan fungsi pengawasannya dengan maksimal. Selain itu pemerintah juga perlu memberikan sanksi-sanksi yang tegas dan mengikat kepada perusahaan-perusahaan yang tidak memenuhi ketentuan dalam mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Telah disebutkan di bagian pendahuluan bahwa terdapat faktor-faktor penyebab yang membuat penyandang disabilitas sulit mendapat kerja, yaitu antara lain: rendahnya tingkat pendidikan pada penyandang disabilitas, kesenjangan keterampilan antara para penyandang disabilitas dengan pekerja normal, hingga sikap diskriminatif terhadap penyandang disabilitas. Selain itu, muncul juga anggapan bahwa pekerja penyandang disabilitas memiliki produktivitas yang lebih rendah serta tingkat kecelakaan dan *turnover* yang lebih tinggi.

Semua faktor tersebut di atas dapat dirujuk dari definisi penyandang disabilitas atau penyandang cacat yaitu orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan sesuatu secara layaknya. Terdapat 3 (tiga) jenis penyandang disabilitas, yaitu: (1) penyandang cacat fisik; (2) penyandang cacat mental; dan (3) penyandang cacat fisik dan mental. Sedangkan, Pasal 1 ayat (1) UU No. 8 Tahun 2016 menyebutkan 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.

Pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas haruslah sesuai dengan asas-asas yang mendasarinya, sebagaimana Pasal 2 UU No. 8 Tahun 2016, yang terdiri dari: (1) penghormatan terhadap martabat; (2) otonomi individu; (3) tanpa diskriminasi; (4) partisipasi penuh; (5) keragaman manusia dan kemanusiaan; (6) kesamaan kesempatan; (7) kesetaraan; (8) aksestabilitas; (9) kapasitas yang terus berkembang dan identitas anak; (10) inklusif; dan (11) perlakuan khusus dan perlindungan lebih.

Adapun tujuan dari pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas yaitu untuk: (1) mewujudkan penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar penyandang disabilitas secara penuh dan setara; (2) menjamin upaya penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak sebagai martabat yang melekat pada pada diri penyandang disabilitas; (3) mewujudkan taraf kehidupan penyandang disabilitas yang lebih berkualitas, adil, sejahtera lahir dan batin. mandiri, serta bermartabat; (4) melindungi penyandang disabilitas dari penelantaran dan eksploitasi, pelecehan dan segala tindakan diskriminatif, serta pelanggaran hak asasi manusia; dan (5) memastikan pelaksanaan upaya penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk mengembangkan diri serta mendayagunakan seluruh kemampuan sesuai bakat dan minat yang dimiliki untuk menikmati, berperan serta berkontribusi secara optimal, aman, leluasa, dan bermartabat dalam segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat.

Pemenuhan hak pekerja disabilitas juga perlu didasari oleh pengakuan, penghargaan, dan pemberlakuan asas non diskriminasi (*non discrimination*). Asas non diskriminasi diterapkan untuk menghargai persamaan derajat dengan tidak membedakan setiap orang atas dasar agama, rasa, etnis, suku-bangsa, warna kulit, status sosial, afiliasi, atau ideologi, dan sebagainya. Hukum nasional Indonesia, UU No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, mendefinisikan

diskriminasi setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung atau tidak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan, atau penghausan pengakuan, pelaksanaan, atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan, baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.

Asas Non-Diskriminasi juga menjadi salah satu prinsip dasar yang dimuat dalam *United Nations Convention on the Rights of Person with Disability* (UNCPRD).⁹ Kewajiban negara pihak adalah merealisasikan hak-hak yang termuat dalam UNCPRD, melalui penyesuaian peraturan perundang-undangan, hukum dan administrasi negara, termasuk mengubah peraturan perundang-undangan, kebiasaan dan praktik yang diskriminatif terhadap penyandang disabilitas, serta pelaksanaan program yang didukung oleh politik anggaran untuk menjamin partisipasi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan. Salah satu kewajiban negara yang dimuat dalam Konvensi ini adalah menegakkan persamaan dan non-diskriminasi. Negara wajib mencegah semua diskriminasi yang didasarkan atas disabilitas dan menjamin perlindungan hukum yang sama dan efektif bagi penyandang disabilitas terhadap diskriminasi atas dasar apapun.¹⁰

Meilanny Budiarti Santoso dan Nurliana Cipta Apsari dalam jurnal yang berjudul *Pergeseran Paradigma dalam Disabilitas* menjelaskan bahwa permasalahan disabilitas bukanlah pada individu yang menyandanginya, melainkan pada lingkungan yang inklusif dan tidak menyediakan akses yang memadai. Hal ini berimplikasi pada anggapan masyarakat mengenai disabilitas yang pada mulanya hanya sebatas masalah individu berkembang menjadi suatu isu sosial yang mendorong masyarakat untuk memfasilitasi dan menghilangkan hambatan-hambatan yang dialami oleh penyandang disabilitas.¹¹

⁹ Nuryamsi, et.al. *“Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas.”* (Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, 2015), hlm. 52.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Meilanny B. Santoso dan Nurliana C. Apsari. 2017. “Pergeseran Paradigma dalam Disabilitas.” *Intermestic: Journal of International Studies*, Volume 1 Nomor 2 Tahun 2017. Hlm. 167.

Menindaklanjuti paradigma tersebut, upaya merealisasikan kesetaraan hak disabilitas dikembangkan berdasarkan UNCRPD. Konvensi ini mengatur ketentuan tentang hak penyandang disabilitas dan berlaku secara universal dan telah diratifikasi oleh Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Salah satu isi konvensi tersebut adalah mewajibkan pemerintah untuk memastikan bahwa setiap orang dengan disabilitas memiliki akses yang sama terhadap pekerjaan dan lahan pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 UNCRPD mengenai *Work and Employment* yang berbunyi: “*States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities. States Parties shall safeguard and promote the realization of the right to work, including for those who acquire a disability during the course of employment, by taking appropriate steps, including through legislation.*”

Berdasarkan Pasal 27 UNCRPD tersebut jelas tertulis bahwa pemerintah wajib menyediakan akses dan memberi kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas memperoleh pekerjaan yang layak sebagaimana orang lain pada umumnya. Pemerintah juga diwajibkan untuk meyakini dan melindungi hak penyandang disabilitas untuk bekerja melalui kebijakan-kebijakan yang sesuai.

2. Sanksi Bagi Perusahaan Yang Melanggar UU No. 8 Tahun 2016

Melalui perundang-undangan, pemerintah telah memberikan perlindungan khusus terkait dengan aksesibilitas dalam memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari pekerja disabilitas. Hak perlindungan khusus yang dimaksud adalah Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang merupakan bagian dari hak asasi manusia yang tidak bisa dipisahkan karena setiap manusia berhak untuk berpartisipasi, berkontribusi, dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik, di mana semua hak asasi manusia dan kebebasan yang mendasar bisa sepenuhnya diwujudkan.

Dalam konvensi hak penyandang disabilitas dicantumkan salah satu kewajiban negara untuk menjamin dan memajukan pemenuhan hak penyandang disabilitas melalui langkah legislatif (pembuatan peraturan) dan administratif (prosedur yang mendukung) serta menjalankan harmonisasi peraturan termasuk menghapuskan aturan dan budaya yang melanggar hak yang dimiliki penyandang disabilitas. Dengan disahkannya UU No. 8 Tahun 2016 maka hal tersebut sudah menjadi komitmen pemerintah yang harus diwujudkan untuk menghormati, melindungi, memenuhi dan memajukan hak-hak penyandang disabilitas. UU No. 8 Tahun 2016 berisi 153 Pasal dengan rincian pengaturan mengenai hak penyandang disabilitas yang diatur dalam Bab III, yaitu pada Pasal 5 sampai dengan Pasal 26. Di dalam Konvensi Penyandang Disabilitas telah ditegaskan bahwa sudah menjadi kewajiban Negara untuk merealisasikan hak yang termuat dalam Konvensi melalui penyesuaian peraturan perundang-undangan.

Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia harus dilakukan secara inklusif, artinya siapa saja dan apapun kondisinya berhak mendapat akses ke pendidikan dan mendapatkan pekerjaan yang layak. Menurut ketentuan perundang-undangan, perusahaan wajib mempekerjakan satu pekerja disabilitas dari 100 (seratus) pekerja yang terdapat dalam perusahaannya, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara, namun hingga saat ini masih banyak perusahaan yang keberatan untuk menerima tenaga kerja penyandang disabilitas. Seringkali perusahaan memberikan syarat sehat fisik atau tidak cacat fisik untuk pelamarnya, dan hal itu dapat disebut sebagai salah satu bentuk diskriminasi yang ringan.

Kuota 1% (satu persen) bagi penyandang disabilitas masih jauh dari kenyataan di lapangan kerja, masih banyak perusahaan swasta dan perusahaan milik negara yang mempekerjakan lebih dari 100 (seratus) pekerja namun tidak memiliki satu orang pun pekerja disabilitas karena memang sengaja tidak mau mempekerjakan penyandang disabilitas.¹² Perusahaan yang mau menerima pekerja penyandang disabilitas sangatlah jarang, hal itu disebabkan karena tidak adanya penegakan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan

¹² Suhartoyo. 2014. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia." *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Volume 43 Nomor 4 Tahun 2015, Fakultas Hukum Undip. Hlm. 468-477.

penyandang disabilitas. Tidak terpenuhinya hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan disebabkan oleh pola pikir bahwa penyandang disabilitas tidak dapat bekerja dengan sempurna karena kekurangan yang dimiliki.

Undang-undang sudah menjamin kepastian kuota kesamaan kesempatan bagi pekerja penyandang disabilitas seperti yang tercantum dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagian besar perusahaan, baik swasta maupun milik negara belum melaksanakan kewajiban tersebut. Direktur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kemenaker, Nurahman, menyatakan bahwa kuota tenaga kerja disabilitas perusahaan swasta masih di bawah 1% (satu persen). Meskipun terdapat ketentuan mengenai kuota dalam hal mempekerjakan tenaga kerja disabilitas, UU No. 8 Tahun 2016 dan UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur adanya sanksi tegas bagi perusahaan swasta dan perusahaan milik negara yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas yang tidak lebih dari 1% (satu persen) untuk perusahaan swasta dan 2% (dua persen) perusahaan milik negara.

Pasal 143 huruf (a) UU No. 8 Tahun 2016 yang mengatur mengenai larangan, menyatakan bahwa hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 bagi penyandang disabilitas. Sanksi atas perbuatan yang melanggar Pasal 143 UU No. 8 Tahun 2016 diatur pada Bab XI mengenai Ketentuan Pidana, yaitu pada Pasal 145 UU No. 8 Tahun 2016 yang berbunyi: *“Setiap Orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143 UU dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).”*

Berdasarkan Pasal 11 huruf (a), Pasal 143 huruf (b), dan Pasal 145 UU 8 Tahun 2016, maka setiap orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak pekerjaan, dalam hal ini adalah memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi, dapat dikenai sanksi pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah). Perbuatan yang dilarang adalah menghalang-halangi dan/atau melarang

penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak. Sedangkan, dalam UU No. 8 Tahun 2016 ini tidak ada ketentuan sanksi hukum yang mengikat untuk perusahaan yang tidak mematuhi aturan pada Pasal 53 UU No. 8 Tahun 2016 mengenai kuota minimal pekerja penyandang disabilitas, yaitu 1% (satu persen) untuk perusahaan swasta dan 2% (dua persen) untuk Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah.

UU No. 8 Tahun 2016 tidak mengatur sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi kuota pekerja disabilitas. Meskipun demikian, pengaturan mengenai sanksi tersebut dapat ditemukan pada kebijakan pemerintah daerah masing-masing, termasuk salah satunya pada pemerintah daerah Jawa Timur. Untuk menjamin dan melindungi hak konstitusional para penyandang disabilitas serta melaksanakan perlindungan dan pelayanan bagi penyandang disabilitas di Jawa Timur, Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur menetapkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas yang memuat 19 Pasal, salah satunya mengatur tentang hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Menegaskan Pasal 53 UU No. 8 Tahun 2016, Perda ini mengatur ketentuan kuota tenaga kerja disabilitas dalam perusahaan, yaitu pada Pasal 16 yang berbunyi: *“(1) Pemerintah Daerah Provinsi, pelaku usaha dan/atau masyarakat wajib memberikan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan jabatan dan kualifikasi yang dibutuhkan; (2) Pemberian kesempatan yang sama sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan fasilitas khusus; (3) Pemerintah Daerah Provinsi, pelaku usaha dan/atau masyarakat wajib mempekerjakan penyandang disabilitas sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja.”*

Adapun perusahaan yang tidak memenuhi ketentuan pada Pasal 16 tersebut di atas dapat dikenai sanksi administratif yang diatur dalam Bab XIII. Pasal 84 dan Pasal 86 Perda Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas. Pasal 84 berbunyi: *“Setiap pelaku usaha dan/atau*

masyarakat yang dengan sengaja tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 20 ayat (3), dan Pasal 68 ayat (2) dikenakan sanksi administrasi.” Sedangkan, Pasal 86 berbunyi: Ayat (1) “Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 sampai dengan Pasal 85 dapat berupa: a. peringatan tertulis; b. pembekuan dan/atau pemberhentian pemberitahuan bantuan; dan/atau c. tindakan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; Ayat (2) “Tata cara pengenaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Gubernur.”

Berdasarkan isi Pasal 84 dan Pasal 86 Perda Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas, Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur mengenakan sanksi administratif bagi pelaku usaha yang dengan sengaja mengabaikan ketentuan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja.

Menindaklanjuti Perda Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas, gubernur Jawa Timur menerbitkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 125 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas. Peraturan Gubernur ini mengatur tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana diamanatkan Pasal 86 ayat (2) Perda Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013.

Berikut ketentuan tata cara pengenaan sanksi administratif bagi pelaku usaha yang mengabaikan kuota dalam mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Pasal 22 ayat (1) huruf (b) menyatakan bahwa “*Sanksi Administratif diberikan kepada: pelaku usaha dan/atau masyarakat yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan*”; Pasal 22 ayat (1) huruf (c) menyebutkan bahwa “*Sanksi Administratif diberikan kepada: pelaku usaha dan/atau masyarakat yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas*

sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja”; Pasal 22 ayat (2) menyebutkan bahwa “Sanksi administrative sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa: a. peringatan tertulis; b. pembekuan dan/atau pemberhentian pemberian bantuan; dan/atau c. tindakan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Pasal 23 ayat (1) menyebutkan bahwa *“Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf a diberikan terhadap pelanggaran yang dilakukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).”* Selanjutnya, ayat (2) menyebutkan bahwa *“Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak 3 (tiga) kali dengan jangka waktu masing-masing paling lama 30 (tiga puluh) hari.”* Terakhir, Pasal 24 menyebutkan bahwa *“Dalam hal sampai dengan peringatan tertulis ketiga tetap terjadi pelanggaran, dikenakan sanksi berupa pembekuan dan/atau pemberhentian pemberian bantuan dan/atau tindakan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.”*

Berdasarkan ketentuan Pasal 22, Pasal 23, dan Pasal 24 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 125 Tahun 2016, pelaku usaha dan/atau masyarakat di Jawa Timur yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja dikenai sanksi administratif berupa peringatan tertulis. Peringatan tertulis tersebut diberikan paling banyak 3 (tiga) kali dengan jangka waktu masing-masing paling lama 30 (tiga puluh) hari. Apabila setelah diberikan peringatan tertulis ketiga tetap terjadi pelanggaran, maka pelaku usaha tersebut dikenakan sanksi berupa pembekuan dan/atau pemberhentian pemberian bantuan dan/atau tindakan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

C. PENUTUP

Pemenuhan hak pekerja disabilitas yang mengalami kesulitan berjalan dalam memperoleh pekerjaan diatur dalam Pasal 11 huruf (a), Pasal 45, Pasal 47, dan Pasal 53 UU Penyandang Disabilitas. Pasal 53 UU Penyandang Disabilitas

mewajibkan untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) bagi perusahaan milik pemerintah dan paling sedikit 1% (satu persen) untuk perusahaan milik swasta. Selain melalui penerbitan peraturan perundang-undangan, upaya untuk memenuhi hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan juga dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan, peluang kerja, serta penempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Pada UU Penyandang Disabilitas belum diatur ketentuan sanksi yang jelas dan mengikat bagi perusahaan yang tidak memenuhi kuota dalam mempekerjakan pekerja disabilitas. Sanksi mengenai pelanggaran kuota pekerja disabilitas dapat ditemukan pada ketentuan Peraturan Daerah yang bersangkutan. Di Jawa Timur, sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi kuota diatur pada Pasal 84 dan Pasal 86 Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013, yaitu berupa sanksi administrasi dalam bentuk peringatan tertulis, pembekuan dan/atau pemberhentian pemberian bantuan, dan/atau tindakan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

- Bambang Widodo. 2019. "Upaya Memenuhi Hak Penyandang Disabilitas". *Majalah Mediasi HAM*, Edisi 19 No. 1, Tahun 2019.
- Ismail Shaleh. 2018. "Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang." *Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 20, April 2018, hlm. 71.
- Meilanny B. Santoso dan Nurliana C. Apsari. 2017. "Pergeseran Paradigma dalam Disabilitas." *Intermestic: Journal of International Studies*, Volume 1 Nomor 2 Tahun 2017. Hlm. 167.
- Sari Dewi Poerwanti. 2017. "Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan *Workplace Inclusion*." *Journal of Disability Studies*, Volume 4 Nomor 1, Tahun 2017. Hlm. 4.

- Suhartoyo. 2014. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia.” *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Volume 43 Nomor 4 Tahun 2015, Fakultas Hukum Undip. Hlm. 468-477
- Suryadi. 2018. “Ketersediaan Sarana Angkutan Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas di Jawa dan Bali.” *Warta Penelitian Perhubungan*, Volume 29 Nomor 2 Tahun 2018. Hlm. 295.
- Wardah Susiana. 2019. “Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN.” *Law Reform*, Jurnal Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Volume 15 Nomor 2 Tahun 2019. Hlm. 236.

Buku:

- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 5.

Hasil Penelitian

- Nuryamsi, et.al. “*Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas.*” (Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, 2015), hlm. 52.

Artikel Online:

- Kustiani. 7 November 2018. “Baru 1 Persen Teman Disabilitas yang Bekerja di Sektor Formal.” Dalam <https://difabel.tempo.co/read/1143835/baru-1-persen-teman-disabilitas-yang-bekerja-di-sektor-formal>. Diakses pada 23 Januari 2020.