

## Perlindungan Tenaga Kerja Disabilitas dalam Perspektif Hak Asasi Manusia

Dilli Trisna Noviasari<sup>1</sup> dan Nurwati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Magelang, Magelang, Indonesia

dilli@ummgl.ac.id

<https://doi.org/10.31603/burrev.3921>

---

**Kata Kunci:**

Tenaga kerja;  
disabilitas;  
Hak Asasi  
Manusia

**ABSTRAK**

*Memperoleh pekerjaan yang layak adalah hak setiap manusia. Setiap orang memiliki hak-hak dasar perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan baik bagi diri maupun keluarga. Perjuangan Hak Asasi Manusia di negara ini telah mencapai titik yang urgen. Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam memperoleh pekerjaan harus didapatkan semua masyarakat, baik yang sehat secara fisik maupun disabilitas. Metode yang digunakan untuk memecahkan masalah ini yakni pendekatan yuridis normatif, sedangkan jenis penelitian ini deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan memaparkan perlindungan Hak Asasi Manusia yang telah dilakukan oleh negara melalui peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan dan memberikan pemahaman kepada masyarakat berkaitan arti penting perlindungan Hak Asasi Manusia dalam pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah belum terlaksananya peraturan yang ada, hal ini terbukti dengan tidak adanya Balai Rehabilitas milik pemerintah bagi kaum disabilitas, terbatasnya anggaran yang tersedia bagi pembinaan penyandang disabilitas, serta perilaku keluarga cenderung malu terhadap anggota keluarganya yang menyandang disabilitas. Kesimpulannya pada praktiknya penyandang disabilitas masih sering mengalami diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan, sehingga menyebabkan penyandang disabilitas menjadi lebih terpuruk secara psikis namun sosial ekonomi.*

**Keywords:**

Labor;  
Disabilitas;  
Human Rights

**ABSTRACT**

*Obtaining decent work is the right of every human being. Everyone has basic rights without discrimination in order to create welfare for themselves and their families. The struggle for human rights in this country has reached an urgent point. Protection of human rights in obtaining work must be obtained by all people, both physically healthy and with disabilities. The method used to solve this problem is a normative juridical approach, while this type of research is descriptive qualitative. This study aims to describe the protection of human rights that has been carried out by the state through the stipulated laws and regulations and to provide understanding to the public regarding the importance of protecting human rights in providing employment opportunities for persons with disabilities. The results obtained from this study are that the existing regulations have not been implemented, this is evidenced by the*

---

---

*absence of a government-owned Rehabilitation Center for people with disabilities, the limited budget available for coaching persons with disabilities, and family behavior tends to be ashamed of their family members with disabilities. The conclusion is that in practice, people with disabilities still often experience discrimination in obtaining employment, which causes people with disabilities to suffer more psychologically but socio-economically.*

---

## 1. PENDAHULUAN

Adanya kesempatan kerja merupakan suatu hal yang sangat berharga bagi setiap orang. Kesempatan kerja inilah, seseorang akan berpikir maju untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi diri dan keluarga. Bahkan, dari adanya kesempatan kerja inilah muncul pikiran-pikiran positif bagi seseorang yang telah berada pada masa usia produktif. Kesempatan kerja tidak hanya dibutuhkan oleh orang yang mempunyai keadaan fisik dan kesehatan yang sempurna namun disisi lain para penyandang disabilitas pun sangat memerlukan kesempatan kerja yang layak bagi kehidupannya. Namun keadaan sebagai penyandang disabilitas biasanya menjadi subyek diskriminasi bagi pelaku usaha yang membutuhkan tenaga kerja. Oleh karena itu, tidak jarang penyandang disabilitas merasa tidak layak mendapatkan pekerjaan dan merasa dirinya tidak dapat berguna bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Bahkan, yang lebih parah adalah merasa sebagai seseorang yang membebani hidup keluarga maupun masyarakat.

Penanganan masalah ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas bukan masalah ringan dalam ketatanegaraan, apalagi hal ini berkaitan dengan penjaminan Hak Asasi Manusia (HAM) warga negara yang harus dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 telah mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian menunjukkan konstitusi negara mengamanatkan negara memberikan perlindungannya bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan berkaitan sebagai salah satu hak asasi manusia yang harus dilindungi serta difasilitasi oleh negara.

Indonesia sebagai bagian negara di dunia, hal ini menuntut pada era globalisasi perdagangan dan persaingan perekonomian memiliki peran yang sangat sentral dalam memberikan kontribusi dan ketertiban peningkatan taraf kehidupan manusia (Istifarroh & Nugroho, 2019). Kaum disabilitas membutuhkan perlindungan-perlindungan khusus dengan berbagai aturan hukum di Indonesia dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk

dalam ketenagakerjaan. Hal yang sangat penting dalam hidup seseorang adalah memperoleh pekerjaan yang layak untuk penghidupan yang layak. Oleh karena itu perlindungan akan tenaga kerja disabilitas sangat penting untuk diwujudkan, guna penjaminan hak asasi manusia seutuhnya.

Penelitian sebelumnya oleh (Putra, 2019) menuliskan bahwa Indonesia hidup dalam kondisi rentan, terbelakang, dan/atau miskin disebabkan masih adanya pembatasan, hambatan, kesulitan, dan pengurangan atau penghilangan hak penyandang disabilitas. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan (Manik et al., 2016) yang menyatakan jumlah penyandang disabilitas di Indonesia tidak sedikit, banyak dari penyandang disabilitas yang telah memasuki usia kerja namun tidak dapat bekerja karena peluang bagi penyandang disabilitas yang masih sangat kecil untuk dapat bekerja di perusahaan negara maupun swasta.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Putra A.K et al., 2019) memaparkan, bahwa penyandang disabilitas membutuhkan pekerjaan sebagaimana seseorang yang tidak menyandang disabilitas untuk mendapatkan nafkah. Namun berbeda dengan seseorang yang tidak menyandang disabilitas, penyandang disabilitas sulit untuk memanfaatkan keterampilan pada saat mereka membutuhkan pekerjaan. Penyandang disabilitas sering mendapatkan perlakuan dan tanggapan yang tidak menyenangkan dari pihak organisasi atau karyawan lain yang merasa ragu dengan keterampilan yang dimiliki penyandang disabilitas dalam sebuah pekerjaan atau ikut andil dalam memajukan organisasi.

Penelitian (A et al., 2019) juga menghasilkan bahwa penyandang disabilitas, mempunyai hak yang setara dengan orang lain, meskipun demikian diskriminasi masih kerap dirasakan karena mereka dianggap tidak mandiri. Hal ini juga disampaikan oleh (Suhartoyo, 2014) dalam penelitiannya bahwa kesempatan untuk mendapatkan kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban bagi penyandang disabilitas hanya dapat diwujudkan jika tersedia aksesibilitas, yaitu suatu kemudahan bagi penyandang disabilitas untuk mencapai kesamaan kesempatan dalam memperoleh kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban sehingga perlu diadakan upaya penyediaan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas. Dengan upaya dimaksud, diharapkan penyandang disabilitas dapat berintegrasi secara total dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional pada

umumnya serta meningkatkan kesejahteraan sosial penyandang disabilitas pada khususnya.

Namun demikian, berpijak dari penelitian sebelumnya penelitian ini menggali lebih lanjut mengenai perlindungan tenaga kerja disabilitas ditinjau dari perspektif perlindungan HAM. Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan perlindungan HAM yang telah dilakukan oleh negara melalui peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan dan memberikan pemahaman kepada masyarakat berkaitan arti penting perlindungan HAM dalam pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

## **2. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan yuridis normatif. Sumber data didapatkan dari berbagai sumber antara lain seperti penelitian terdahulu, artikel jurnal, dan perundang-undangan terkait. Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif. Penelitian ini dimulai dengan tahapan observasi, pengumpulan penelitian terdahulu, kemudian dilakukan analisis data. Selanjutnya diakhiri dengan pengambilan kesimpulan.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Indonesia sebagai negara konstitusional memberikan perlindungan bagi seluruh warga negaranya dengan berbagai peraturan perundang-undangan dan kebijakan pemerintah dalam segala aspek kehidupan. Semua ruang lingkup pada aspek kehidupan masyarakat harus terwadahi dalam peraturan perundang-undangan untuk menjamin terwujudnya perlindungan HAM yang menjadi esensi dalam penegakan hukum.

Undang-undang Dasar 1945 sebagai norma dasar merupakan pijakan untuk menetapkan peraturan lain dalam negara. Salah satu jaminan HAM yang termuat dalam UUD 1945 adalah hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Pekerjaan yang layak merupakan hak setiap manusia tanpa memberikan pengecualian bagi seseorang yang tidak mempunyai kesehatan jasmani yang sempurna (penyandang disabilitas). Sebagai penyandang disabilitas, pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan yang sangat diharapkan, karena dengan pekerjaan ini penghasilan akan didapatkan. Oleh karena itu, perlindungan terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting ditegakkan supaya penyandang disabilitas terhindar dari diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan.

*Hak Perseorangan*, yang meliputi kebebasan menyatakan pendapat, kebebasan memeluk agama, kebebasan bergerak, dan sebagainya sebenarnya sudah memberikan jaminan akan adanya pemenuhan hak perseorangan yang harus dihormati dan dipenuhi oleh orang lain. Termasuk dalam hal ini adalah penghargaan terhadap keberadaan kaum disabilitas yang membawa haknya sama dengan seseorang yang bukan disabilitas. Pengakuan HAM di dalam Pancasila mengandung pemikiran bahwa manusia diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa dengan menyanggah dua aspek yaitu, aspek individualitas (pribadi) dan aspek sosialitas (bermasyarakat). Kebebasan setiap orang dibatasi oleh hak asasi orang lain. Hal ini memberikan konsekuensi, bahwa setiap orang mempunyai kewajiban mengakui dan menghormati hak asasi orang lain. Kewajiban ini juga berlaku bagi setiap organisasi pada tatanan manapun dalam masyarakat. Dengan demikian, negara bertanggung jawab untuk memberikan jaminan terlaksananya hak perseorangan tersebut termasuk hak penyandang disabilitas. Ir. Sukarno menekankan bahwa filsafat Pancasila itu berjiwa kekeluargaan karena untuk pertama kalinya disajikan kepada masyarakat sebagai dasar filsafat negara Republik Indonesia yang kelak akan didirikan untuk semua rakyat Indonesia (Supriyanto, 2014).

Keberadaan HAM merupakan unsur normatif yang melekat pada setiap manusia. Dalam penerapannya, HAM berada pada ruang lingkup hak persamaan dan hak kebebasan yang interaksinya melibatkan antara individu dan instansi. HAM adalah hak dasar yang dimiliki manusia sejak manusia itu dilahirkan. HAM dapat diartikan sebagai hak yang melekat pada kodrat hidup sebagai manusia. Hak ini dimiliki oleh manusia tidak karena pemberian masyarakat atau pemberian negara. Oleh karena itu HAM tidak tergantung dari pengakuan manusia lain, masyarakat lain, atau negara lain namun pelaksanaannya dapat dipengaruhi oleh cara pengakuan orang lain (Triwahyuningsih, 2018)

Deklarasi HAM bagi negara Indonesia telah ada dari jaman dahulu namun baru dicantumkan pada pedoman dasar negara ini yaitu berada di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 terdapat hak-hak asasi manusia baik manusia sebagai makhluk pribadi maupun sebagai makhluk sosial yang di dalam kehidupannya. Jika dilihat dari terbentuknya deklarasi HAM Indonesia lebih dahulu terbentuk dari pada HAM PBB yang baru terbentuk pada tahun 1948.

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, pengaturan mengenai hak asasi manusia berpedoman pada Deklarasi HAM PBB, Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak-hak Anak, dan berbagai instrument internasional lain yang mengatur mengenai HAM. Materi undang-undang ini disesuaikan juga dengan kebutuhan hukum masyarakat dan pembangunan hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sedangkan di dalam Undang-Undang Dasar 1945 (pascaamandemen), masalah mengenai HAM dicantumkan secara khusus dalam Bab X Pasal 28 A sampai dengan 28 J, yang merupakan hasil Amandemen Kedua Tahun 2000 (Setiaji & Ibrahim, 2018).

Status HAM yang telah diakui secara internasional memiliki persoalan dalam pelaksanaan. Pelanggaran HAM sering terjadi di level lokal. Memutus mata rantai pelanggaran HAM dipandang akan lebih efektif jika pada level lokal dibangun kapasitas pemerintah dalam menunaikan kewajiban HAM. Penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan HAM akan lebih terasa dampaknya bagi masyarakat, terutama kelompok rentan jika otoritas di level lokal didorong untuk memiliki kesadaran HAM dan mampu menyusun kebijakan-kebijakan. Otoritas lokal dapat membangun praktik terbaik bagi perwujudan HAM di tingkat lokal. Program Kota HAM adalah salah satu upaya yang diarahkan untuk membangun kapasitas pemerintah daerah dalam penegakan HAM (Mulyana, 2016). Sebagai bagian dari jaminan HAM, pekerjaan yang layak juga merupakan bagian HAM yang sangat penting untuk dijamin pelaksanaannya oleh negara.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan payung hukum bagi penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak sebagai calon pekerja atau tenaga kerja. Undang-undang ini juga dijadikan pedoman bagi pengusaha dalam menentukan kebijakan dalam pemberian kesempatan kerja sekaligus dalam pelaksanaan kerja. Selain hal itu, Pasal 28D Ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menentukan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan pasal tersebut memberikan jaminan bagi setiap orang termasuk pekerja disabilitas untuk memperoleh haknya tanpa adanya diskriminasi.

Kondisi penyandang disabilitas berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain.<sup>4</sup>

Penyandang disabilitas juga menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat nondisabilitas seperti hambatan dalam mengakses layanan umum, pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan (Shaleh, 2018).

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menentukan penyandang disabilitas dalam empat kategori. Pertama, penyandang disabilitas fisik, yaitu terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, cerebral palsy (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil. Kedua, penyandang disabilitas intelektual, yaitu terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrom*. Ketiga, penyandang disabilitas mental, yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain: (a) psikososial diantaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian; (b) disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial diantaranya autisme dan hiperaktif. Keempat, penyandang disabilitas sensorik, yaitu terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas runtu, dan/atau disabilitas wicara.

*World Health Organization* (WHO) atau Organisasi Kesehatan Dunia memberikan definisi disabilitas sebagai keadaan terbatasnya kemampuan untuk melakukan aktivitas dalam batas-batas yang dianggap normal. WHO membagi tiga kategori disabilitas, Pertama, *impairment* yaitu kondisi ketidaknormalan atau hilangnya struktur atau fungsi psikologis, atau anatomis. Kedua, *disability* yaitu ketidakmampuan atau keterbatasan sebagai akibat adanya *impairment* untuk melakukan aktivitas dengan cara yang dianggap normal bagi manusia. Ketiga *handicap*, yaitu keadaan yang merugikan bagi seseorang akibat adanya *impairment*, *disability* yang mencegahnya dari pemenuhan peranan yang normal (dalam konteks usia, jenis kelamin, serta faktor budaya) bagi orang yang bersangkutan.

Kenyataan yang dialami oleh penyandang disabilitas, penyandang disabilitas menyandang stigma ketidaksempurnaan, sehingga membuat penyandang disabilitas termarginalkan dari penerimaan sosial yang utuh. Penyandang disabilitas masih sangat jauh dari kata adil (*fair*), karena masih banyak penyandang disabilitas yang mendapatkan diskriminasi terkait dengan pemenuhan hak, pendidikan, pekerjaan, fasilitas publik seperti transportasi, tempat ibadah, tempat hiburan, serta kedudukan yang sama dihadapan hukum (Eta Yuni Lestari, 2017).

Dengan akal budi dan nuraninya, manusia memiliki kebebasan untuk menentukan sendiri perilaku dan perbuatannya. Selain itu, untuk mengimbangi kebebasan tersebut manusia memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab atas semua tindakan yang dilakukannya. Kebebasan dasar dan hak-hak itulah yang disebut hak asasi manusia yang melekat pada manusia secara kodrati sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa. Hak-hak ini tidak dapat diingkari. Pengingkaran terhadap hak tersebut berarti mengingkari martabat kemanusiaan.

Selain penyandang disabilitas yang bersifat fisik ada penyandang disabilitas secara kecerdasan. Penyandang disabilitas kecerdasan atau yang lebih sering disebut tunagrahita adalah suatu individu yang memiliki keterbatasan-keterbatasan. Keterbatasan kecerdasan yang berakibat kekurangan (defisit) di bidang konseptual, sosial, dan keterampilan adaptif. Keterbatasan tersebut berimplikasi pada masalah kemandirian mereka di masyarakat.

Kecenderungan mereka disebut disabilitas kecerdasan untuk lebih memberi tanda perbedaan dengan mereka yang mengalami hambatan belajar lainnya yang disebabkan oleh hambatan bukan kecerdasan. Disabilitas kecerdasan ini dikemukakan oleh *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD)* “characterized by significant limitation both in intellectual functioning and in adaptive behavior as expressed in conceptual, social, and practical adaptive skills.” Definisi akhir itu hampir sama substansinya dengan definisi-definisi sebelumnya tentang hambatan yang dialami oleh disabilitas kecerdasan, hanya lebih menekankan kenampakan hambatan pada keterampilan konseptual, sosial, dan adaptif.

Definisi sebelumnya yang dikemukakan oleh *American Association Mental Deficiency (AAMD)* pada tahun 1973 mengalami perubahan. Hal itu dikemukakan Grossman, ada dua kriteria dari individu yang dianggap retardasi mental yaitu satu kecerdasan di bawah rata-rata dan kedua Pembentukan Karakter Mandiri pada kekurangan adaptasi tingkah laku yang terjadi selama masa perkembangan. Selanjutnya, tahun 1992 AAMD mengalami perubahan menjadi *American Association Mental Retardation (AAMR)*, demikian juga definisi yang dikemukakan oleh Ruth Luckasson bahwa individu dianggap terbelakang mental jika memenuhi dua kriteria, yaitu keterbelakangan atau kekurangan dalam adaptasi tingkah laku dan kekurangan penyesuaian diri dengan lingkungannya diukur dengan taraf usia menurut kalender yang



telah dicapai seseorang anak. Itulah yang menjadi penekanan berbagai definisi tentang anak terbelakang atau hambatan mental. Keterbelakangan tersebut meliputi segala aspek yang meliputi 10 bidang keterampilan adaptif, yaitu: komunikasi, menolong diri sendiri, keterampilan kehidupan di keluarga, keterampilan sosial, kebiasaan di masyarakat, pengarahan diri, menjaga kesehatan dan keamanan diri, akademik fungsional, waktu luang dan kerja (Mumpuniati, 2016).

Adanya perlindungan HAM merupakan ciri terpenting negara hukum. Hak asasi manusia dipandang sebagai hal terpenting yang patut menjadi perhatian yang membutuhkan peraturan terkompleks diantara keperluan lain negara. Hak Asasi manusia merupakan hak dasar atau kewarganegaraan yang melekat pada individu sejak ia lahir secara kodrat yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Esa. Keberadaannya tersebut tidak dapat dirampas, dicabut, wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara. Selain itu, Indonesia wajib melaksanakan perlindungan dan penegakan HAM untuk warga negaranya, hal ini dikarenakan juga Indonesia telah melakukan perjanjian-perjanjian Internasional dalam masalah penegakan HAM.

Persoalan yang timbul dalam negara hukum Indonesia, yakni belum terimplementasikan secara menyeluruh dan komperhensif perlindungan HAM untuk masyarakat Indonesia. Terbukti masih banyaknya pelanggaran-pelanggaran HAM berat maupun ringan yang terjadi di Indonesia. Tetapi kita juga tidak bisa menutup mata, jika pada era reformasi ini penegakan HAM di Indonesia sudah menunjukkan peningkatan (Hidayat, 2016). Konsep pemenuhan hak dan lemahnya aksesabilitas dan kurangnya perhatian masyarakat akan kebutuhannya termasuk dalam pemenuhan kebutuhan secara ekonomi melalui pemberian kesempatan bekerja menjadikan suatu kendala tersendiri yang dihadapi oleh kaum disabilitas dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan jaminan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Putra, 2019).

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Sedangkan pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Dari ketentuan

tersebut dapat dipahami bahwa tenaga kerja penyandang cacat berhak memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur juga tentang perlindungan dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Pada penjelasan Pasal 5 menerangkan “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”.

Dengan adanya penjelasan tersebut jelas bahwa memperoleh pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi adalah hal harus diwujudkan oleh semua masyarakat terutama oleh para pelaku usaha. Pekerja disabilitas harus diberikan perlindungan yang khusus terkait dengan aksesibilitas dalam memperoleh pekerjaan. Hal tersebut sebagai implikasi penghormatan hak asasi manusia bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Hak atas pekerjaan dan lapangan kerja dalam Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas adalah konvensi HAM yang tidak bisa dipisahkan dari keberadaan semua manusia. Dengan demikian, setiap manusia berhak untuk berpartisipasi, berkontribusi dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik.

Pasal 53 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyatakan, Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Sedangkan Ayat 2 menyebutkan, perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Larangan mendiskriminasi seseorang khususnya penyandang disabilitas sudah diatur di dalam undang-undang, namun masih banyak penyandang disabilitas yang masih mendapat perlakuan diskriminasi dalam mendapatkan pekerjaan. Keberadaan penyandang disabilitas belum sepenuhnya diterima dalam masyarakat luas. Bahkan tidak jarang penyandang disabilitas tidak memperoleh kesempatan kerja di perusahaan-perusahaan karena keadaan fisiknya. Penyandang disabilitas bagi sebagian pengusaha dianggap tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak memiliki keahlian yang dapat

diandalkan. Hal yang lebih memprihatinkan, banyak pihak yang beranggapan bahwa penyandang disabilitas adalah seseorang yang tidak sehat secara fisik maupun mental.

Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian terpenting dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Tenaga kerja menyandang peranan yang sangat penting sebagai pelaku pembangunan nasional. Perlindungan hak-hak tenaga kerja disabilitas yang diatur dalam peraturan perundang-undangan Indonesia merupakan bagian kecil yang urgensinya mendalam bagi terwujudnya keadilan HAM. Perlindungan HAM bagi penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan merupakan bukti kepedulian negara bagi sebagian kecil warga negara yang memiliki kebutuhan khusus.

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyatakan, bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah ataupun swasta tanpa diskriminasi serta memperoleh upah yang sama. Selain itu, juga tidak boleh diberhentikan dari pekerjaannya dengan alasan disabilitas. Meskipun peraturan perundang-undangan sudah menentukan demikian tetapi pada kenyataannya masih banyak penyandang disabilitas sulit memperoleh pekerjaan. Keadaan tersebut bukan karena mereka tidak mau berusaha mencari pekerjaan, tetapi banyak pengusaha yang sudah menutup diri dari penyandang disabilitas.

Salah satu cara perusahaan menutup diri dari pekerja disabilitas adalah dengan mengeluarkan peraturan rekrutmen pegawai atau karyawan, yang mensyaratkan adanya penampilan yang menarik atau sehat jasmani dan rohani. Sekilas memang dalam peraturan rekrutmen tersebut tidak ada yang salah tapi jika ditelusuri lebih lanjut, peraturan rekrutmen tersebut tidak memberi peluang sama sekali bagi kaum disabilitas untuk melamar sebagai pekerja.

Hak-hak penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan juga tercantum pada Pasal 45 sampai dengan Pasal 54 Undang-Undang Penyandang Disabilitas Nomor 8 Tahun 2016. Selain itu Indonesia telah meratifikasi *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi CRPD. Konvensi hak-hak penyandang disabilitas pada Pasal 27 tentang Pekerjaan dan Lapangan Kerja menyatakan “negara-negara pihak mengakui penyandang disabilitas untuk bekerja, atas dasar kesamaan dengan orang lain ini mencakup hak atas

kesempatan untuk membiayai hidup dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas dibursa kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses oleh penyandang disabilitas”. Jaminan hak dalam konvensi penyandang disabilitas tersebut menjadi dasar bagi kaum penyandang disabilitas untuk memperjuangkan dan mempertahankan haknya.

Dengan memperhatikan jaminan HAM bagi penyandang disabilitas yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dengan peraturan perundang-undangan, maka sudah menjadi kewajiban bagi negara untuk menindaklanjuti dengan kegiatan-kegiatan pendukung, program pendukung dan fasilitas pendukung dalam rangka memenuhi hak kaum disabilitas dalam dunia kerja. Disamping itu juga perlu adanya kesadaran bagi pengusaha (swasta) untuk dapat mewujudkan jaminan HAM bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Namun jika kita lihat kenyataan bahwa penyandang disabilitas masih sangat banyak yang terkatung-katung dalam memperoleh pekerjaan, menjadi pengangguran atau bahkan menjadi kaum peminta-minta yang ada di jalan-jalan. Hal ini membuktikan bahwa kepedulian dan pelaksanaan jaminan HAM dalam undang-undang belum efektif.

Selain itu, perwujudan nyata dari pelaksanaan undang-undang juga sangat minim. Hal ini terbukti dengan ketidakadaan Balai Rehabilitas milik pemerintah bagi kaum disabilitas dan terbatasnya anggaran yang tersedia bagi pembinaan penyandang disabilitas. Perilaku keluarga terhadap penyandang disabilitas juga cenderung malu terhadap anggota keluarganya yang menyandang disabilitas, hal ini mengakibatkan lebih memilih untuk menyembunyikan anggota keluarga yang disabilitas tersebut. Beberapa hal ini menandakan ketidaksinkronan peraturan perundang-undangan yang menjamin adanya perlindungan HAM bagi penyandang disabilitas dengan bukti perlindungan yang sudah dilaksanakan oleh pemerintah maupun masyarakat pada umumnya.

#### **4. KESIMPULAN**

Konstitusi menjamin adanya pemenuhan HAM bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Jaminan HAM bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Selain itu Indonesia mengakui adanya hak-hak

penyandang disabilitas dengan ratifikasi meratifikasi *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (selanjutnya disebut CRPD)* dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi CRPD. Namun demikian pada praktiknya masih banyak penyandang disabilitas yang memperoleh perlakuan diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. Dengan demikian, hal ini menyebabkan kaum disabilitas menjadi lebih terpuruk baik secara psikis maupun sosial ekonomi.

## REFERENSI

- A, G. P., Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2019). Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>
- Eta Yuni Lestari, S. S. dan N. I. (2017). Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Semarang Melalui Implementasi Convention on the Rights of Persons With Disabilities (Cprd) Dalam Bidang Pendidikan. *Integralistik*, 1, 1–9.
- Hidayat, E. (2016). Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Indonesia. *Asas: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam*, 8(2), 80–87.
- Istifarroh, I., & Nugroho, W. C. (2019). Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara. *Mimbar Keadilan*, 12(1), 21. <https://doi.org/10.30996/mk.v12i1.2164>
- Manik, E. S., Purwanti, A., Wijaningsih, D., Hukum, F., & Diponegoro, U. (2016). *Diponegoro law review*. 5, 1–13.
- Mulyana, A. (2016). Jurnal HAM. In *Komnas Ham: Vol. XIII (Issue HAM)*.
- Mumpuniati, M. (2016). Pembentukan Karakter Mandiri Bagi Penyandang Disabilitas Kecerdasan Dalam Kapasitas Kemanusiaan. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 4(1), 59. <https://doi.org/10.21831/jppfa.v4i1.12114>
- Putra A.K, I. G. S., Markeling, I. K., & Darmadha, I. N. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Di Yayasan Puspadi Bali. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 7(8), 1. <https://doi.org/10.24843/km.2019.v07.i08.p04>
- Putra, P. S. (2019). *Aksesibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja*. 31 no 2(aksesibilitas), 205–221.
- Setiaji, M. L., & Ibrahim, A. (2018). Kajian Hak Asasi Manusia Dalam Negara the Rule of Law : Antara Hukum Progresif Dan Hukum Positif. *Lex Scientia Law Review*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.15294/lesrev.v2i2.27580>
- Shaleh, I. (2018). Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 20(1), 63–82. <https://doi.org/10.24815/kanun.v20i1.9829>
- Suhartoyo. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 43(4), 468–477. <https://doi.org/10.14710/mmh.43.4.2014.468-477>

Supriyanto, B. H. (2014). Penegakan Hukum Mengenai Hak Asasi Manusia (HAM) Menurut Hukum Positif di Indonesia. *Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, 2(3), 151–168.

Triwahyuningsih, S. (2018). Perlindungan Dan Penegakan Hak Asasi Manusia (Ham) Di Indonesia. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.24269/lis.v2i2.1242>

---



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

---