



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3>

Received: 17 Februari 2024, Revised: 26 Maret 2024, Publish: 30 Maret 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Jaminan Terhadap Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan

Gianny Aurelia Marthen¹, Tundjung Herning Sitabuana²

¹ Fakultas Hukum, Universitas Tarumanegara, Jakarta, Indonesia

Email: gianny.20520001@stu.untar.ac.id

² Fakultas Hukum, Universitas Tarumanegara, Jakarta, Indonesia

Email: tundjung@fh.untar.ac.id

Corresponding Author: gianny.20520001@stu.untar.ac.id¹

Abstract: *Every Indonesian citizen has the right to work and live a life worthy of humanity. This includes persons with disabilities. However, in reality, there are still many people with disabilities who experience difficulties and even discrimination in obtaining employment. This research aims to determine guarantees for persons with disabilities in obtaining employment. The research method used is the descriptive normative legal research method. The data type used is secondary data sourced from primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The secondary data is collected through a literature study. The data is analyzed using qualitative analysis techniques. The results of this research show that the Law on Persons with Disabilities is sufficient to regulate guarantees for persons with disabilities in obtaining employment, and various government regulations have even been issued which also regulate guarantees for persons with disabilities in obtaining employment as implementing regulations.*

Keyword: *Disability, Discrimination, Right to Work*

Abstrak: Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hal ini termasuk para penyandang disabilitas. Namun dalam kenyataannya hingga saat ini masih banyak penyandang disabilitas yang mengalami kesulitan bahkan diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang jaminan terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif yang sifatnya deskriptif. Jenis data yang digunakan ialah data sekunder yang bersumber pada bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data sekunder tersebut dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Undang-Undang Penyandang Disabilitas sudah cukup mengatur jaminan terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan, bahkan sudah diterbitkan berbagai peraturan pemerintah yang juga mengatur jaminan terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan sebagai peraturan pelaksanaannya.

Kata Kunci: Penyandang Disabilitas, Diskriminasi, Hak Atas Pekerjaan

PENDAHULUAN

Menurut ketentuan yang dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang untuk selanjutnya disebut “**UUD NRI 1945**”), Indonesia merupakan negara hukum. Hal ini mengandung makna bahwa segala aspek kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia diatur berdasarkan prinsip-prinsip hukum yang adil bagi semua warga negara tanpa terkecuali. Implikasi dari fakta bahwa Indonesia adalah negara hukum adalah tanggung jawab negara untuk memberikan perlindungan hukum yang setara dan pantas bagi seluruh rakyatnya. Ini berarti bahwa setiap individu di Indonesia memiliki hak yang sama di mata hukum dan memiliki akses yang sama terhadap keadilan. Dalam konteks ini, negara diharapkan untuk mengambil langkah-langkah konkret untuk memastikan bahwa sistem hukumnya tidak hanya berfungsi dengan efektif, tetapi juga memberikan perlindungan yang adil dan menyeluruh bagi semua warganya, tanpa memandang status sosial, ekonomi, atau politik mereka.

Salah satu upaya yang diambil oleh pemerintah untuk menjamin perlindungan hukum bagi semua warga negaranya adalah dengan memastikan pemenuhan hak asasi manusia. Dengan demikian, setiap individu di negara tersebut memiliki jaminan atas hak-hak dasar mereka, yang mencakup hak untuk hidup, hak untuk menyatakan pendapat, dan hak untuk memperoleh pekerjaan. Pemerintah menganggap hak untuk mendapatkan pekerjaan sebagai bagian penting dari jaminan bagi seluruh rakyatnya dalam rangka memenuhi hak asasi manusia, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Melalui pengakuan dan perlindungan terhadap hak ini, pemerintah berupaya memastikan bahwa setiap warga negara dapat memiliki akses yang setara dan adil terhadap kesempatan untuk memperoleh penghidupan yang layak dan mendukung keberlangsungan hidup mereka.

Pentingnya memberikan akses kesempatan kerja yang merata bagi semua warga negara memiliki dampak yang signifikan terhadap kehidupan sehari-hari mereka. Ini tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan pakaian, tetapi juga dengan kebutuhan sekunder dan tersier lainnya. Hak untuk mendapatkan pekerjaan yang menghasilkan penghidupan layak adalah hak yang seharusnya dimiliki oleh setiap warga negara tanpa kecuali. Hal ini menandakan bahwa setiap individu, tanpa memandang latar belakang atau keadaan sosialnya, memiliki hak yang sama dalam mengakses peluang pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka. Dengan memberikan kesempatan kerja yang adil dan merata, masyarakat dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan berkelanjutan, di mana semua orang memiliki kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi secara produktif. Hal ini juga merupakan salah satu pijakan fundamental dalam menjaga kesejahteraan sosial dan ekonomi suatu negara.

Hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak, sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi Indonesia, harus diberikan tanpa diskriminasi kepada semua individu, termasuk mereka yang memiliki disabilitas. Negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin hak ini sebagai bagian dari komitmen untuk melindungi hak asasi manusia, sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 28I ayat (4) UUD NRI 1945. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk melindungi, memajukan, menegakkan, dan memenuhi hak asasi manusia, termasuk hak-hak individu untuk pekerjaan yang layak dan hidup yang layak bagi para penyandang disabilitas, tanpa memandang latar belakang atau kondisi fisik seseorang.

Pentingnya menegakkan regulasi terkait dengan hak asasi manusia, terutama dalam konteks mendapatkan pekerjaan bagi individu penyandang disabilitas, sangatlah mendesak karena berkaitan erat dengan pandangan yang tersebar luas di berbagai lapisan masyarakat. Pandangan tersebut memandang penyandang disabilitas sebagai individu yang tidak mampu melakukan tugas dengan benar. Banyak yang bahkan menganggap bahwa mereka memerlukan bantuan personal untuk menjalani hidup mereka. Oleh karena itu, upaya untuk memperkuat regulasi yang melindungi hak-hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja sangatlah penting.

Meskipun seringkali dianggap bahwa individu yang memiliki disabilitas tidak mampu untuk melakukan tugas-tugas tertentu, namun pada kenyataannya mereka memiliki potensi untuk berhasil dalam berbagai pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan mental mereka. Hal ini diatur dalam Pasal 38 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (yang untuk selanjutnya disebut “UU HAM”), yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keterampilannya. Pasal tersebut juga menegaskan hak setiap warga negara untuk memilih pekerjaan sesuai minatnya dan menegaskan hak atas perlakuan yang adil dalam dunia kerja.

Ketentuan yang secara rinci mengatur tentang bagaimana kelonggaran yang dapat diberikan kepada penyandang disabilitas dalam usaha mereka mencari pekerjaan yang layak sebagai upaya untuk mencapai penghidupan yang layak, menunjukkan respon positif dari negara terhadap perlindungan hak asasi setiap warga negara, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Pasal tersebut menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Meskipun Pasal ini memberi jaminan hak tersebut, kenyataannya penyandang disabilitas di Indonesia masih menghadapi banyak hambatan dalam mencari pekerjaan di instansi pemerintah atau perusahaan swasta. Diskriminasi merupakan salah satu kendala utama yang sering dihadapi oleh kelompok ini, yang melanggar hak mereka untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam dunia kerja. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberikan kesempatan yang setara bagi semua individu, termasuk penyandang disabilitas, merupakan langkah yang penting dalam mewujudkan prinsip-prinsip demokrasi dan keadilan sosial yang diamanatkan dalam konstitusi.

Di Indonesia, individu dengan disabilitas sering kali menghadapi perlakuan diskriminatif dalam berbagai tahapan, baik saat proses rekrutmen maupun dalam mempertahankan pekerjaan. Hal ini tidak hanya menghambat mereka dalam mendapatkan peluang kerja, tetapi juga menandakan perlunya upaya lebih besar untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan dapat diakses. Mewujudkan lingkungan kerja yang demikian menjadi tantangan yang kompleks dan sulit diimplementasikan karena membutuhkan perubahan sikap, kebijakan, dan infrastruktur yang lebih inklusif. Diperlukan upaya bersama dari pemerintah, perusahaan, dan masyarakat untuk mengatasi diskriminasi ini serta memastikan bahwa semua individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi dalam dunia kerja.

Eksistensi lingkungan kerja yang inklusif bukan hanya menjadi kewajiban moral bagi perusahaan dan pemberi kerja, melainkan juga merupakan hak yang seharusnya dinikmati oleh kelompok penyandang disabilitas. Namun, stigma yang masih melekat pada kelompok ini seringkali menghambat mereka dari mendapatkan kesempatan yang seharusnya. Terdapat persepsi negatif bahwa penyandang disabilitas tidak mampu menjalankan tugas dengan baik dan bahkan dapat merugikan kinerja perusahaan. Akibatnya, banyak perusahaan enggan merekrut mereka secara sadar. Paradigma ini menjadikan realisasi hak-hak yang diamanatkan oleh UUD 1945, termasuk hak untuk mendapatkan pekerjaan, semakin sulit bagi penyandang disabilitas. Mereka pun menjadi lebih sulit memperoleh pekerjaan yang layak demi menjaga keberlangsungan hidup sehari-hari dan masa depan mereka.

Dalam konteks usaha mendapatkan pekerjaan, kelompok penyandang disabilitas di Indonesia sering mengalami berbagai bentuk diskriminasi. Salah satu bentuknya adalah terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia dari perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Bahkan ketika lowongan tersedia, kualifikasi yang diminta seringkali terlalu tinggi, seperti persyaratan pendidikan yang sangat tinggi atau ketentuan lain yang tidak mempertimbangkan kemampuan dan kecakapan yang sebenarnya dimiliki oleh para penyandang disabilitas (Noviandi & Susanti, 2023). Dalam beberapa kasus, persyaratan ini mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan mereka yang sebenarnya membutuhkan pekerjaan untuk mencari nafkah. Hasilnya, banyak penyandang disabilitas, termasuk yang memiliki tingkat pendidikan tinggi hingga tingkat sarjana, masih kesulitan mendapatkan pekerjaan. Hal

ini menunjukkan bahwa masalah diskriminasi dalam hal pekerjaan masih menjadi tantangan besar bagi penyandang disabilitas di Indonesia, bahkan di tengah kemajuan pendidikan yang mereka raih.

Data dari BBC menunjukkan bahwa di Indonesia, sebagian penyandang disabilitas yang telah meraih gelar sarjana masih menghadapi kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Sebagai contoh, Suci, seorang penyandang disabilitas, mengalami serangkaian kegagalan dan diskriminasi sejak lulus dari sekolah pada tahun 2016. Meskipun telah mengirimkan 50 lamaran pekerjaan kepada berbagai perusahaan, namun belum berhasil memperoleh pekerjaan hingga tahun 2019. Hal ini menyoroti tantangan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas dalam memasuki pasar kerja Indonesia, meskipun memiliki kualifikasi akademik yang tinggi. Masalah ini mencerminkan perlunya upaya lebih lanjut untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan kesempatan yang adil bagi penyandang disabilitas dalam mencari pekerjaan (Lumbalralu, 2019).

Masalah publik terkait tingkat kualifikasi yang tinggi untuk lowongan pekerjaan bagi individu penyandang disabilitas, bersama dengan stigma negatif yang melekat pada pemberi kerja atau perusahaan terhadap mereka, menunjukkan tantangan nyata dalam pencapaian regulasi yang memastikan hak-hak asasi manusia, khususnya hak untuk pekerjaan yang adil bagi semua warga negara. Di Indonesia, kelompok ini terus menghadapi diskriminasi dan hambatan-hambatan lainnya dalam upaya mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka dan memungkinkan mereka untuk mencapai kehidupan yang layak. Kendati memiliki pendidikan formal yang memadai, banyak penyandang disabilitas masih mengalami kesulitan dalam menemukan pekerjaan yang sesuai, menciptakan ketidaksetaraan akses terhadap kesempatan ekonomi yang memadai. Permasalahan ini juga mencerminkan perlunya langkah-langkah konkret dari pemerintah untuk memastikan perlindungan dan kesetaraan bagi semua individu, termasuk mereka yang berkebutuhan khusus, dalam hal pencapaian hak mereka untuk bekerja dan berpartisipasi secara produktif dalam masyarakat.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji jaminan yang diberikan kepada individu dengan disabilitas ketika mereka mencari dan mendapatkan pekerjaan. Latar belakang yang telah diuraikan menyoroti kebutuhan akan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana penyandang disabilitas dijamin hak mereka dalam lingkungan kerja. Tujuan utama dari artikel ini adalah untuk menggali berbagai aspek yang terkait dengan jaminan tersebut, termasuk kebijakan yang ada, tantangan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas, serta solusi atau langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan inklusi mereka di tempat kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif, yang berfokus pada analisis terhadap hukum yang ada. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang bersumber dari berbagai dokumen hukum seperti peraturan perundang-undangan, dokumen resmi negara, putusan pengadilan, dan artikel jurnal (Gracia et al., 2022). Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan analisis terhadap berbagai referensi hukum yang relevan. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis kualitatif dengan menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*), yang bertujuan untuk menggali makna dan implikasi dari hukum yang ada dalam konteks yang lebih luas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia menjamin kelangsungan hidup seluruh warga negaranya, yang dalam hal ini termasuk para penyandang disabilitas. Hal tersebut dikarenakan penyandang disabilitas memiliki hak dan kewajiban yang sama serta merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari seluruh warga negara Indonesia (konsideran UU Penyandang Disabilitas). Oleh karenanya selaras dengan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia ialah tanggung

jawab negara terutama pemerintah sebagaimana disebutkan pula pada Pasal 28I ayat (5) UUD 1945 bahwa untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Bentuk respon nyata dari negara terutama pemerintah apabila didasarkan pada aturan yang tercantum dalam Pasal 28I ayat (4) dan (5) UUD 1945 maka pemerintah memutuskan untuk menerbitkan suatu peraturan perundang-undangan yang difungsikan untuk mengimplementasikannya yakni melalui disahkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut UU Penyandang Disabilitas). Penyandang disabilitas sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas menyebutkan dimaknai sebagai orang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang panjang khususnya dalam melakukan interaksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Adapun menurut Pasal 4 UU Penyandang Disabilitas ada setidaknya (5) lima ragam penyandang disabilitas yaitu sebagai berikut:

1. Penyandang disabilitas fisik, adalah terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, *celebral palsy* (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil;
2. Penyandang disabilitas intelektual, adalah terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrome*;
3. Penyandang disabilitas mental, terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain: (a) psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian, dan (b) disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autisme dan hiperaktif;
4. Penyandang disabilitas sensorik, adalah terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara; dan
5. Penyandang disabilitas ganda atau multi, adalah penyandang disabilitas yang mempunyai dua atau lebih ragam disabilitas, antara lain disabilitas rungu-wicara dan disabilitas netra-tuli.

Dalam hal ini, pemerintah memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas tanpa membedakan ragam disabilitas yang dimiliki, hal tersebut berkenaan dengan hak asasi yang dimiliki oleh penyandang disabilitas dari ragam manapun ialah sama kedudukannya di depan hukum. Adapun pelaksanaan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas tersebut didasarkan atas beberapa asas sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 2 UU Penyandang Disabilitas yaitu penghormatan terhadap martabat, otonomi individu, tanpa diskriminasi, partisipasi penuh, keragaman manusia dan kemanusiaan, kesamaan kesempatan, kesetaraan, aksesibilitas, kapasitas yang terus berkembang dan identitas anak, inklusif, dan perlakuan khusus dan perlindungan lebih. Pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dari berbagai ragam disabilitas yang dimiliki dengan didasarkan pada asas-asas sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 2 UU Penyandang Disabilitas memiliki beberapa tujuan mulia yang telah diatur dalam Pasal 3 UU Penyandang Disabilitas sebagai berikut:

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 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 dimilikinya untuk menikmati, berperan serta berkontribusi secara optimal, aman, leluasa, dan bermartabat dalam segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat.

Dalam hal ini ketentuan yang terkandung baik dalam Pasal 2 maupun Pasal 3 UU Penyandang Disabilitas dimaksudkan agar seluruh hak-hak dari penyandang disabilitas dapat terpenuhi dengan baik. Adapun hak-hak dari penyandang disabilitas ini terkandung dalam Pasal 5 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas yang meliputi hak untuk hidup, hak bebas dari stigma, hak privasi, hak keadilan dan perlindungan hukum, hak pendidikan, hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, hak kesehatan, hak politik, hak keagamaan, hak keolahragaan, hak kebudayaan dan pariwisata, hak kesejahteraan sosial, hak aksesibilitas, hak pelayanan publik, hak perlindungan dari bencana, hak habilitasi dan rehabilitasi, hak konsesi, hak pendataan, hak hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, hak berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi, hak berpindah tempat dan kewarganegaraan, serta hak bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi. Sementara itu hak-hak yang dimiliki oleh kelompok penyandang disabilitas perempuan juga telah diatur dalam UU Penyandang Disabilitas yang tercantum dalam Pasal 5 ayat (2) yakni hak atas kesehatan reproduksi, hak menerima atau menolak penggunaan alat kontrasepsi, hak mendapatkan perlindungan lebih dari perlakuan diskriminasi berlapis, dan hak untuk mendapatkan perlindungan lebih dari tindak kekerasan, termasuk kekerasan dan eksploitasi seksual.

Urgensi dari pemerintah Indonesia terkait diterbitkan dan disahkannya UU Penyandang Disabilitas ialah tidak lain untuk dijadikan sebagai pedoman pelaksanaan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas yang pada dasarnya memiliki kebutuhan dan hak yang sama seperti warga negara Indonesia yang lainnya, termasuk kebutuhan akan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Hal tersebut diatur dalam Pasal 11 UU Penyandang Disabilitas yaitu hak pekerjaan, hak kewirausahaan, dan koperasi (dalam hal ini maksudnya ialah pemberi kerja atau pengusaha) kepada kelompok penyandang disabilitas yang berkenaan dengan perolehan pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi, perolehan upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama, perolehan akomodasi yang layak dalam pekerjaan, tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, mendapatkan program kembali bekerja, penempatan kerja yang adil, profesional, dan bermartabat, perolehan kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat didalamnya, dan memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Pemberi kerja dalam sektor swasta ataupun perusahaan non-pemerintahan sebagaimana yang terkandung dalam Pasal 1 angka (15) UU Penyandang Disabilitas dimaknai sebagai orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun bentuk jaminan pemenuhan hak atas perolehan pekerjaan kepada kelompok penyandang disabilitas untuk kesempatan bekerja di sektor swasta atau perusahaan non-pemerintahan telah diatur dalam Pasal 47 UU Penyandang Disabilitas yang menyebutkan bahwa pemberi kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas perlu untuk melakukan dan mempersiapkan beberapa komponen yang di antaranya ialah:

1. Penyediaan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan calon pekerja penyandang disabilitas;
2. Penyediaan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan prosedur lainnya yang diperlukan bagi calon pekerja penyandang disabilitas;

3. Penyediaan alat dan tes yang sesuai dengan kecakapan, kondisi fisik, dan tingkat kecacatan calon pekerja penyandang disabilitas; dan
4. Pemberian keleluasaan dalam hal waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi dari masing-masing penyandang disabilitas.

Dengan demikian ketentuan yang terkandung dalam Pasal 47 UU Penyandang Disabilitas yang mengatur proses rekrutmen calon pekerja penyandang disabilitas bagi perusahaan atau pemberi kerja merupakan suatu bentuk jaminan bagi penyandang disabilitas terkait hak untuk memperoleh pekerjaan yang juga turut ditujukan kepada pihak pemberi kerja karena baik pihak pemerintah, pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah memiliki kewajiban untuk memperkerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pekerja yang ada sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 53 UU Penyandang Disabilitas. Selain itu perusahaan swasta yang memperkerjakan seorang penyandang disabilitas juga berhak memperoleh insentif dari pihak pemerintah maupun pemerintah daerah sesuai dengan aturan yang berlaku dalam Pasal 54 UU Penyandang Disabilitas sehingga penyediaan Unit Layanan Disabilitas di bidang ketenagakerjaan menjadi suatu elemen pokok yang wajib dimiliki oleh pihak pemerintah daerah terlebih bagi sejumlah daerah yang angkatan kerja penyandang disabilitasnya cukup tinggi. Hal tersebut diatur dalam Pasal 55 UU Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa pemerintah daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.

Dengan demikian kesempatan untuk memperoleh pekerjaan bagi kelompok penyandang disabilitas terbuka lebar karena adanya peraturan perundang-undangan yang turut serta memberikan jaminan atas pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan. Kesempatan kerja pada sektor pemerintahan yang secara terang-terangan melindungi dan menjamin hak penyandang disabilitas untuk dapat memperoleh pekerjaan sebagaimana kesempatan yang turut dimiliki oleh seluruh warga negara Indonesia tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut UU ASN). Pemenuhan hak penyandang disabilitas terkait peluang untuk memperoleh pekerjaan di sektor pemerintahan diatur dalam Pasal 2 huruf j UU ASN yang menyatakan bahwa setiap warga negara di Indonesia memiliki hak yang sama untuk dapat turut serta aktif dan berpartisipasi dalam proses penyelenggaraan manajemen ASN tanpa membedakan latar belakang, suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun berkebutuhan khusus.

Sementara itu peraturan perundang-undangan lainnya yang turut serta memberikan jaminan kepada penyandang disabilitas untuk dapat memperoleh hak atas kesempatan bekerja yang sama dengan warga negara Indonesia lainnya di sektor swasta atau perusahaan non-pemerintahan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Dalam hal ini sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, dan setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa komitmen negara dalam memberikan jaminan hak atas pekerjaan sebagai wujud pemenuhan hak asasi manusia bagi kelompok penyandang disabilitas agar tidak mengalami serentetan diskriminasi dan kesulitan-kesulitan lainnya ialah dengan mengesahkan beberapa peraturan perundang-undangan seperti UU Penyandang Disabilitas, UU ASN, dan UU Ketenagakerjaan. Dalam perkembangannya pemerintah juga mengesahkan sejumlah peraturan pelaksanaan yang turut serta dimaksudkan untuk memberikan jaminan atas hak untuk memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Adapun beberapa peraturan pemerintah tersebut di antaranya ialah sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas;

2. Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan;
4. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2020 tentang Komisi Nasional Disabilitas.

Pertama berkenaan dengan disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut PP No. 52 Tahun 2019) Pasal 1 angka (6) menyatakan bahwa pemerintah dalam hal memberikan jaminan atas pemenuhan hak penyandang disabilitas berupaya untuk menguatkan keberadaan penyandang disabilitas dalam bentuk penumbuhan iklim dan pengembangan potensi sehingga mampu tumbuh dan berkembang menjadi individu atau kelompok penyandang disabilitas yang tangguh dan mandiri melalui pengalamannya dalam bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan. Selain jaminan terkait pemberdayaan penyandang disabilitas sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 angka (6) PP No. 52 Tahun 2019, terdapat jaminan lain bagi penyandang disabilitas yakni berupa jaminan sosial yang ditentukan dalam Pasal 1 angka (7) PP No. 52 Tahun 2019 yang menyebutkan bahwa pengadaan jaminan sosial bagi penyandang disabilitas dimaknai sebagai suatu skema yang melembaga untuk menjamin seluruh penyandang disabilitas agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Kedua, berkenaan dengan disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut PP No. 70 Tahun 2019) yang mana pada Pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa pelindungan kepada kelompok disabilitas merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan karena berkenaan dengan upaya pemerintah dalam melindungi, mengayomi, dan memperkuat hak penyandang disabilitas termasuk di dalamnya hak untuk memperoleh pekerjaan.

Ketiga, berkenaan dengan disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut PP No. 60 Tahun 2020) yang pada Pasal 8 secara tegas menyatakan bahwa eksistensi dari Unit Layanan Disabilitas (selanjutnya disebut ULD) dimaksudkan untuk menyediakan alat bantu kerja bagi penyandang disabilitas dan menyediakan pendampingan kepada pemberi kerja yang menerima tenaga kerja penyandang disabilitas.

Keempat, berkenaan dengan disahkannya Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2020 tentang Komisi Nasional Disabilitas (selanjutnya disebut PP No. 68 Tahun 2020) menyebutkan bahwa eksistensi Komisi Nasional Disabilitas (selanjutnya disebut KND) merupakan suatu lembaga di bawah naungan Kementerian Sosial yang membuka kesempatan penuh bagi penyandang disabilitas untuk dapat berpartisipasi atau bekerja dan menjadi bagian di dalamnya.

Sejumlah peraturan perundang-undangan yang telah disebutkan sebelumnya baik dalam UU Penyandang Disabilitas, UU ASN, UU Ketenagakerjaan hingga beberapa peraturan pelaksanaan ditujukan sebagai salah satu bentuk pelaksanaan dari pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dan merupakan salah satu bentuk respon dari negara dalam upayanya untuk mengatasi diskriminasi dan kesulitan-kesulitan yang dialami oleh kelompok penyandang disabilitas. Oleh karenanya posisi kelompok penyandang disabilitas dalam hal ini telah memasuki isu Hak Asasi Manusia (HAM) sehingga peraturan perundang-undangan yang ada khususnya UU Penyandang Disabilitas yang di dalamnya mengatur tentang hak-hak penyandang disabilitas sudah cukup mengatur jaminan terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan, ditambah dengan diterbitkannya berbagai peraturan pelaksanaan yang turut serta mengatur pelaksanaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa jaminan terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan sudah mendapatkan perhatian dari pemerintah, terbukti dengan diterbitkannya UU Penyandang Disabilitas dalam sejumlah pasalnya mengatur hal itu. UU Penyandang Disabilitas ini juga dilaksanakan lebih lanjut dengan berbagai peraturan pelaksanaannya, bahkan pemerintah juga membentuk Komisi Nasional Disabilitas yang bertugas untuk memantau, mengevaluasi, dan mengadvokasi pelaksanaan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia.

REFERENSI

- Gracia, G., Ramadhan, D. A., & Matheus, J. (2022). Implementasi Konsep Euthanasia: Supremasi Hak Asasi Manusia dan Progresivitas Hukum di Indonesia. *Ikatan Penulis Mahasiswa Hukum Indonesia Law Journal*, 2(1), 1–24. <https://doi.org/10.15294/ipmhi.v2i1.53730>
- Lumbanrau, Raja Eben. (2019). “Kisah penyandang disabilitas mencari kerja: 'Hampir 50 kali melamar lowongan tapi hasilnya nihil'”, diakses melalui <https://www.bbc.com/indonesia/majalah-50512664> pada 18 Februari 2024
- Mangku, D. G. S., & Yuliantini, N. P. R. (2019). Indonesia's Role In Enabling Asean 2025 Masterplants To Promote And Protect Disability Rights In Asean. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 18(4), 1-6.
- Noviandi, Zuhri & Reni Susanti. (2023). “Disabilitas di Aceh Keluhkan Sulitnya Mendapat Pekerjaan”, diakses melalui <https://regional.kompas.com/read/2023/09/18/175050778/disabilitas-di-aceh-keluhkan-sulitnya-mendapat-pekerjaan> pada 18 Februari 2024
- Sahbani, Agus. (2020). “Mengintip 9 Aturan Turunan UU Penyandang Disabilitas”, diakses melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengintip-9-aturan-turunan-uu-penyandang-disabilitas-lt5fc7817a40ecb?page=2> pada 18 Februari 2024
- Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
- Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2020 tentang Komisi Nasional Disabilitas
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas