

**HAK PEKERJAAN BAGI PENYANDANG
DISABILITAS DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI
MANUSIA¹**

**Oleh: Rhivent M. M. Samatara²
Dani R. Pinasang³
Natalia L. Lengkong⁴**

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Data sekunder yang meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, bahan hukum primer yaitu UUD 1945 dan peraturan-peraturan berkaitan dengan Hak Asasi Manusia dan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas. Bahan hukum sekunder semua publikasi tentang hukum yang bukan dokumen resmi diantaranya buku-buku, jurnal dan dokumen-dokumen yang mengulas tentang hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas; dan bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan primer dan sekunder seperti kamus, ensiklopedia dan lain-lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam perspektif Hak Asasi Manusia dalam upaya menghormati, melindungi dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas. Implementasinya pemerintah Indonesia telah meratifikasi konvensi-konvensi internasional ke dalam peraturan perundang-undangan negara Indonesia untuk menjamin HAM para penyandang disabilitas untuk dapat memperoleh perlindungan dan penegakan Hak Asasi Manusia. Aspek yuridis, bahwa untuk menjamin perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerjaan penyandang disabilitas yang bebas dari setiap perlakuan yang bersifat diskriminatif diperlukan pelaksanaan kebijakan *affirmative action* serta sosialisasi bagi pemangku kewajiban/*stake holder*, terlebih khusus pemerintah, pemerintah daerah, dan instansi-instansi terkait serta masyarakat untuk dapat lebih memahami aturan yang mengatur hak-hak penyandang disabilitas dan terus berupaya menghilangkan stigma-stigma negatif yang ada dengan meningkatkan pemahaman terhadap penyandang disabilitas.

¹ Artikel Tesis.

² Mahasiswa pada Pascasarjana Unsrat, NIM. 18202108028

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

Kata Kunci: hak pekerjaan, disabilitas, hak asasi manusia

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyandang disabilitas merupakan kelompok masyarakat yang beragam, diantaranya penyandang disabilitas yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental maupun gabungan dari disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas tersebut mungkin hanya sedikit berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, atau bahkan berdampak besar sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain.⁵ Selain itu penyandang disabilitas menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat non disabilitas dikarenakan hambatan dalam mengakses layanan umum, seperti akses dalam layanan pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan.

Sebagai upaya perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas, Indonesia telah mengesahkan *Convention On The Right Of Person with Disabilities* melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak Penyandang Disabilitas. CRPD merupakan instrumen HAM Internasional dan Nasional dalam upaya Penghormatan, Pemenuhan dan Perlindungan hak difabel di Indonesia (*Development tool and Human Rights Instrumen*). Tujuan konvensi ini adalah untuk memajukan, melindungi dan menjamin kesamaan hak dan kebebasan yang mendasar bagi semua penyandang disabilitas, serta penghormatan terhadap martabat penyandang disabilitas sebagai bagian yang tidak terpisahkan (*inherent dignity*).

Hal ini menjadikan Indonesia sebagai bagian dari masyarakat dunia yang berkomitmen melakukan segala upaya untuk mewujudkan secara optimal segala bentuk nilai kehormatan, perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas sebagaimana yang tercantum dalam *Convention On The Right Of Person with Disabilities*, yang kemudian sebagai langkah selanjutnya Indonesia membentuk Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang

⁵ International Labour Office. 2006. *Kaidah ILO Tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja*. Jakarta : ILO Publication.

Penyandang Disabilitas sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang lebih bersifat belas kasihan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas lebih menempatkan para penyandang disabilitas setara dengan manusia normal pada umumnya. Sehingga isinya menekankan pada kesamaan hak sebagai manusia. Jaminan atas hak dan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan para penyandang disabilitas telah dicantumkan dalam Undang-Undang ini.

Perlindungan dan jaminan hak tidak hanya diberikan kepada warga negara yang memiliki kesempurnaan secara fisik dan mental. Perlindungan hak bagi kelompok rentan seperti penyandang disabilitas perlu ditingkatkan. Pengertian penyandang disabilitas, berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang 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". Penyandang disabilitas harus mendapat perlindungan. Dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menentukan perlindungan terhadap penyandang disabilitas merupakan upaya yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, mengayomi dan memperkuat hak penyandang disabilitas. Sebagai bagian dari warga negara, sudah sepantasnya penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus dapat dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia secara universal.⁶

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaturan hukum nasional dan hukum internasional

mengenai hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas?

2. Bagaimanakah implementasi pengaturan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam perspektif hak asasi manusia di Indonesia?

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum teoritis/dogmatik. Penelitian hukum normatif hanya menelaah data sekunder. Fokus kajian hukum normatif adalah inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, taraf sinkronisasi hukum, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Nasional dan Hukum Internasional Mengenai Hak Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas

Secara yuridis, jaminan atas pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas dapat ditemukan secara prinsip dalam UUD 1945. Ditegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ditegaskan pula bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Semua itu diperkuat dengan jaminan bahwa setiap orang berhak dan bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Konsep Hak Asasi Manusia (HAM) mencakup tiga elemen utama bagi eksistensi manusia baik sebagai makhluk sosial yaitu integritas manusia (*human integrity*), kebebasan (*freedom*) dan kesamaan (*equality*)⁸. Ketiga elemen tersebut

⁶ Majda El Muhtaj. 2008. *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 273

⁷ Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Ui Press. 43

⁸ Eide Asbjorn. Catarina Krause. Allan Rosas. 1995. *Economic, Social, and Cultural Rights, A Textbook*. Martinus Nijhoff. Dordrecht. 21.

dikonseptualisasikan ke dalam pengertian-pengertian dan pemahaman tentang apa itu HAM.

Pemahaman atas pengertian ini menjadi jelas ketika pengakuan atas hak tersebut diberikan dan dipandang sebagai proses humanisasi manusia oleh pihak lain dalam konteks vertikal (individu dan negara) dan horisontal (antar individu) baik secara *de facto* maupun *de jure*. Dengan demikian, nilai-nilai HAM itu bersifat universal dengan adanya pengakuan, perlindungan dan pemajuan terhadap integritas, kebebasan dan kesamaan manusia dalam instrumen-instrumen pokok HAM internasional, baik ditingkat internasional, regional, dan nasional. Walaupun nilai-nilainya bersifat universal, HAM dapat dibedakan ke dalam beberapa pengelompokan akademis normatif yaitu, pertama, hak-hak asasi pribadi atau "*personal rights*". Kedua, hak-hak asasi ekonomi atau hak memiliki sesuatu ("*property rights*"). Ketiga, hak untuk mendapat perlakuan yang sama dan derajat dalam hukum dan pemerintahan atau "*right of legal equality*". Keempat, hak-hak asasi politik atau "*political rights*". Kelima, hak-hak asasi sosial dan kebudayaan atau "*procedural rights*". Pengertian dan pemahaman HAM dari segi substansi ini menjadi pelik dan kompleks berdasarkan perkembangan, realitas yang ada dan kompleksitas faktor-faktor determinan lainnya. Konsep dan nilai-nilai HAM berubah dan sejalan dengan waktu baik melalui proses evolusioner dan revolusioner dari kekuatan normatif dalam kedalaman proses perubahan sosial dan politik pada seluruh tatanan kehidupan manusia.⁹

Dengan demikian, pengertian dan pemahaman akan arti HAM dalam artian substansi harus dikembalikan pada konsep dasar kenapa HAM itu ada. HAM itu ada dan muncul karena hak-hak asasi tersebut sifatnya sangat mendasar atau asasi (fundamental) dalam pengertian bahwa pelaksanaannya mutlak diperlukan agar manusia dapat berkembang sesuai dengan bakat, cita-cita, serta martabatnya sebagai manusia tanpa

memandang perbedaan-perbedaan yang menyebabkan diskriminasi berdasarkan bangsa, ras, agama dan jenis kelamin. Prinsip-prinsip pemahaman HAM harus dijadikan pijakan utama sehingga pengertian dan pemahaman HAM dari segi substansi menjadi aplikatif. Prinsip-prinsip tersebut adalah aplikasi dari konsep *the indivisibility* dan *the interdependence* dari nilai-nilai HAM itu sendiri.¹⁰

Menurut ontologinya, HAM adalah hak yang dimiliki oleh manusia diperoleh dan dibawahnya bersamaan dengan kelahiran atau kehadirannya di dalam kehidupan masyarakat karena ia mempunyai suatu keistimewaan yang membuka kemungkinan baginya untuk diperlakukan sesuai dengan keistimewaan tersebut.¹¹ Dengan pengertian yang lebih sederhana, HAM adalah hak seseorang yang jika hak tersebut diambil dari dirinya akan mengakibatkan orang tersebut menjadi bukan manusia lagi.¹² Sebagai bentuk dari perlindungan hukum terhadap pemenuhan HAM di Indonesia khususnya terhadap hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas, UU No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia memberikan kesempatan untuk mendapatkan kesamaan kedudukan, hak dan kewajiban bagi penyandang disabilitas.

Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan berhak atas pekerjaan yang layak, untuk menjamin hak tersebut tidak hanya sebatas peraturan yang mengatur tetapi dilihat juga dari segi penerapannya dimana para pembuat undang-undang perlu menegaskan dari segi implementasinya harus menjunjung tinggi hak asasi manusia dan pengakuan atas setiap hak tersebut. Pengakuan atas hak setiap orang bebas memiliki pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil harus dijamin secara penuh oleh negara. Negara sebagai pemenuh kewajiban memiliki tanggung jawab penuh untuk menjamin hak-hak rakyatnya secara menyeluruh.

⁹ Taihatu Bonanza Perwira. 2003. *Penataan Indonesia pada Standar-Standard HAM Internasional Dalam Kurun Waktu 1991-2002*. Thesis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Departemen Ilmu Hubungan Internasional. Pasca Sarjana Universitas Indonesia. 38.

¹⁰ Dwi Resti Bangun. 2019. *Pembangunan Hukum Nasional "Implementasi Pemenuhan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia"*. *Jurnal Cahaya Keadilan*. Nomor 2/Volume 3 : 45.

¹¹ Huijbers. Theo. 1990. *Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Kansius. 96.

¹² United Nations. 1998. *Human Rights, Question and Answer*. New York: United Nations Department of Public Information. 4

Penyandang disabilitas bagian dari warga negara yang memiliki hak dan dijamin oleh peraturan perundang-undangan untuk memperoleh hak-hak yang berkaitan dengan kesejahteraan hidupnya dan berhak untuk mendapatkan perlindungan untuk mendapatkan haknya serta kemudahan dalam memperoleh hak tersebut.

Pada saat UU No. 39 Tahun 1999 disahkan Indonesia belum meratifikasi Kovenan hak sipil dan politik serta kovenan hak ekonomi sosial dan budaya. Meskipun belum meratifikasi tetapi materi kedua kovenan itu menjadi dasar pemikiran pembuat UU No.39 Tahun 1999. Hak atas kesejahteraan itu meliputi:¹³

1. Hak untuk mempunyai milik (yang dibatasi fungsi sosial dengan pemberian ganti rugi)
2. Hak atas pekerjaan yang layak (berdasarkan keadilan dan prinsip non diskriminasi)
3. Hak atas pekerjaan yang layak
4. Hak berserikat
5. Hak atas jaminan sosial
6. Hak atas pendidikan

Kesemua hak itu harus secara keseluruhan melekat pada setiap orang yang bekerja dalam rangka mencapai kesejahteraannya. Dalam hal ini adalah setiap buruh. Istilah buruh saat ini digantikan dengan istilah pekerja dengan maksud lebih menghargai dalam kaitannya dengan martabat manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU Ketenagakerjaan merupakan pedoman bagi pengusaha dalam menentukan kebijakan-kebijakan dalam memberikan perlindungan bagi pekerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Hubungan kerja yang dilakukan oleh buruh dan majikan pada umumnya bersifat hubungan diperatas. Kedudukan buruh dalam hubungan kerja, ditinjau dari segi sosial ekonomis adalah lebih rendah dari majikan, untuk itu buruh

memerlukan wadah untuk mencapai titik kesejaderajatan dengan majikan. Untuk hal ini hak sipil dan politik yang sangat menonjol dibutuhkan oleh setiap buruh adalah hak untuk berkumpul dan berserikat secara damai. Tujuannya untuk menyeimbangkan posisi buruh yang lemah. Dengan menggunakan hak berserikatnya yang merupakan hak kolektif, buruh dapat memperjuangkan hak-hak buruh yang terlanggar. Buruh terutama yang *unskill labour* kurang mempunyai posisi tawar menawar dalam proses pembuatan klausula-klausula perjanjian kerja. Diantaranya dengan mengadakan perundingan untuk mencapai kesepakatan berkaitan dengan hak-kewajiban dan syarat-syarat kerja. Bentuk kesepakatan itu di Indonesia dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama.¹⁴

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU Ketenagakerjaan pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk wujud manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

B. Pelaksanaan Pengaturan Hak Pekerja Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia di Indonesia

Hak atas pekerjaan memberikan kepada individu elemen martabat kemanusiaan dan juga pemberian pembayaran yang demikian penting bagi standar hidup yang layak. Hal ini harus selalu diingat: hak atas pekerjaan adalah suatu mekanisme di mana negara dapat menunaikan tugasnya untuk menetapkan standar kehidupan yang layak bagi warga negaranya.

Menjamin akses terhadap pekerjaan merupakan gagasan yang sulit bagi negara. Jelas bahwa langkah-langkah dapat diambil untuk memastikan tidak adanya diskriminasi dalam praktek perkrutan. Hal ini berarti bahwa negara harus menetapkan hukum dan menegakannya terhadap para pemberi kerja di BUMN maupun perusahaan Swasta. Tugas tertentu harus menjadi kewajiban individu untuk dilakukan

¹³ Mustari. 2016. Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang. *Jurnal Supremasi*. Nomor 2/Volume XI : 115

¹⁴ *Ibid*. 116

guna memperoleh keterampilan yang perlu untuk memperoleh pekerjaan.

1. Implementasi Pemenuhan Hak Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas berkaitan dengan Peraturan Presiden RI Nomor 75 Tahun 2015 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2015-2019

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan kesempatan serta peran yang sama dalam segala aspek kehidupan maupun penghidupan. Penyandang disabilitas memiliki hak fundamental layaknya manusia pada umumnya. Penyandang disabilitas memperoleh perlakuan khusus dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai pelanggaran HAM.

Disabilitas merupakan isu yang menyentuh banyak kehidupan manusia di Indonesia. Setidaknya ada 10 juta orang dengan beberapa bentuk disabilitas. Ini mewakili 4,3% dari populasi, berdasarkan sensus terbaru hampir pasti mengecilkan prevalensinya. Lebih dari 8 juta rumah tangga, atau 13,3 persen dari total, termasuk setidaknya satu penyandang disabilitas. Disabilitas tidak hanya mempengaruhi penyandang disabilitas itu sendiri tetapi juga keluarganya. Rumah tangga penyandang disabilitas memiliki pengeluaran bulanan per kapita yang lebih rendah dengan rumah tangga yang dikepalai oleh perempuan menjadi sangat rentan. Cacat tubuh paling umum timbul dari kesulitan penglihatan, pendengaran dan berjalan. 40% dari mereka yang memiliki disabilitas ganda. Penyakit dan kecelakaan menyebabkan sebagian besar kecacatan (76%) dibandingkan dengan 17% yang disebabkan oleh faktor bawaan.¹⁵

Berdasarkan data Survei Nasional Sosial dan Ekonomi Tahun 2012, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia adalah 2,45% (6.515.500) dari total 244.919.000 penduduk yang tersebar di seluruh Indonesia. Kondisi kesejahteraan tidak terlepas dari akses terhadap pekerjaan sebagai sumber pendapatan yang dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan. Menurut data Susenas 2018, mayoritas penyandang disabilitas usia produktif tidak masuk ke dalam pasar tenaga kerja. Hal ini terlihat dari tingkat

partisipasi angkatan kerja (TPAK) penyandang disabilitas yang hanya 31,63%. Angka tersebut jauh lebih rendah dari pada TPAK nondisabilitas yang hampir mencapai 70%. Namun di antara penduduk yang masuk ke dalam angkatan kerja, tingkat pengangguran warga penyandang disabilitas (4,15%) sedikit lebih baik dari warga non disabilitas (4,91%).

Terkait kebijakan publik oleh pemerintah Indonesia, menteri perencanaan pembangunan nasional/dewan perencanaan pembangunan nasional dalam perencanaan jangka menengah untuk tahun 2010-2024 menentukan disabilitas sebagai salah satu prioritas dalam semua kategori. Secara spesifik, UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mewajibkan pemerintah untuk mengembangkan sejumlah peraturan teknis, yaitu 15 peraturan pemerintah, tetapi pemerintah menyederhanakan peraturan tersebut menjadi tujuh peraturan pemerintah. Namun, rancangan peraturan tersebut belum disetujui, jadi UU No 8 Tahun 2016 tidak dapat dilaksanakan karena kondisi di mana tidak ada regulasi yang dapat dirujuk dalam hukum. Dampak lainnya tercantum sebagai berikut:¹⁶

- (1) Hak hukum bagi penyandang disabilitas tidak terjamin;
- (2) Peraturan dalam semua artikel dalam hukum mengenai penyandang disabilitas tidak dapat dilaksanakan;
- (3) Banyak kesenjangan dalam hukum, membuka kemungkinan bagi pemerintah dan lembaga swasta untuk membuat kebijakan yang berpotensi melanggar hak penyandang disabilitas yang di atur dalam hukum.

Di Indonesia diperlukan Sistem pemantauan untuk mengawasi pelaksanaan hukum dan peraturan terkait lainnya, dan untuk mengevaluasi pengembangan hukum selama jangka waktu tertentu, sehingga mandat dalam hukum dapat dilaksanakan seperti pada awal dimaksudkan.

Meski belum ada regulasi yang lengkap, pemerintah melakukan upaya signifikan untuk mengimplementasikan UU disabilitas melalui

¹⁵ Monash Univesity. 2017. *Disability in Indonesia : What Can We Learn From The Data*. Australia : Monash Univesity. 1

¹⁶ Susiana & Wardah. 2019. Indonesian Government Policies in Protecting the Rights of People with Disabilities in Getting a Job at Indonesian State-Owned Enterprises. *1st International Conference on Law, Governance and Islamic Society (ICOLGIS 2019)*. Volume 413 : 187.

sejumlah kebijakan. Kebijakan yang di ambil Kementerian Tenaga Kerja adalah *Memorandum of Understanding (MoU)* dengan Kementerian Badan Usaha Milik Negara Untuk Merekrut pegawai dari kelompok penyandang disabilitas. kementerian Badan Usaha Milik Negara mengeluarkan kebijakan berupa instruksi kepada seluruh direksi BUMN untuk merekrut penyandang disabilitas untuk bekerja diperusahaan tersebut. Pada tahun 2019, berdasarkan unstruksi Kementerian Badan usaha milik negara kepada direksi perusahaan, dilakukan rekrutmen bersama dan dikoordinasikan oleh Forum Human Capital Indonesia (FHCI), yang merupakan dorum direksi sumber daya manusia di perusahaan BUMN.¹⁷

Teori hak asasi manusia belum cukup membantah teori diskriminasi dari para penyandang disabilitas kemampuan. Meskipun inti dari hak asasi manusia bahwa semua manusia memiliki martabat yang melekat pada manusia. Ahli teori hak jarang menyebutkan secara eksplisit hak-hak penyandang disabilitas, dan etika mereka disebutkan, mereka cenderung memberikan argumen yang menelanjangi penyandang disabilitas mempunyai hak yang sama.¹⁸

Kesulitan penyandang disabilitas dalam mengakses pekerjaan formal diungkap oleh beberapa pihak, antara lain oleh pengelolah situs pencari lowongan kerja bagi penyandang disabilitas, seperti yang dikutip oleh Artharini dan Hardi. Untuk lowongan pekerjaan yang dibuka pun penyandang disabilitas memiliki kecenderungan yang besar untuk ditolak.

Dalam proses perekrutan, meski kandidat difabel bisa bersaing dari sisi kualifikasi dan dipanggil untuk wawancara, namun saat pengambilan keputusan untuk memilih kandidat, “hampir bisa dipastikan” kandidat difabel akan tersingkir karena stigma yang masih kuat tentang kemampuan kelompok difabel.¹⁹

Pemerintah dalam kurun waktu 2015-2019 mencantumkan serangkaian aksi untuk

mewujudkan pemenuhan hak penyandang disabilitas melalui Rencana Aksi Nasional HAM (RANHAM) 2015-2019. Kementerian sosial ditunjuk sebagai kementerian yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan, memantau, mengevaluasi pelaksanaan RANHAM disabilitas sebagai mana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 2015 beserta aturan perubahannya (Perpres Nomor 33 Tahun 2018).

Secara konstiusi, UU Penyandang disabilitas dan Perpres tentang RANHAM 2015-2019 menunjuk Kemensos untuk menjalankan fungsi koordinasi lintas sektor untuk pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. namun, sejauh ini pelaksanaan aksi untuk memenuhi hak penyandang disabilitas belum berjalan optimal. Koordinasi lintas sektor, pemantauan, dan evaluasi aksi tersebut kurang berjalan. Bahkan terdapat anggapan bahwa penunjukkan Kemensos tidak cukup kuat untuk menjamin berjalannya fungsi kordinasi lintas sektor yang menjamin berjalannya fungsi koordinasi lintas sektor yang menjamin pemenuhan hak penyandang disabilitas. isu disabilitas dianggap lebih tepat jika dipegang oleh kementerian yang mengurus hak asasi manusia.²⁰ Dari berbagai Peraturan perundang-undangan sudah sangat tegas melindungi hak-hak konstitusional penyandang disabilitas dalam konteks “setiap orang” maupun sebagai bagian dari “warga negara”. Bahkan penyandang disabilitas berhak memperoleh *affirmative action* atau diskriminasi positif atas kemudahan dan perlakuan khusus dalam konteks pemenuhan hak konstitusionalnya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan hukum nasional dan hukum internasional dalam isu pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas sudah menjamin hak-hak para penyandang disabilitas untuk dapat berpartisipasi dan memperoleh pekerjaan. Bahkan Indonesia telah meratifikasi konvensi-konvensi internasional ke dalam peraturan perundang-undangan negara Indonesia untuk menjamin HAM para penyandang

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Gauthier de Beco. 2017. Human Rights Through the lens disability. *Netherlands Quartely of Human Rights*. Nomor 3/Volume 24 : 263.

¹⁹ Isyana Artharini. 2017. *Seberapa Besar Kesempatan Kerja bagi Kelompok Difabel di Indonesia?*. <https://www.bbc.com/indonesia/trensosial-41495572>. di akses pada 13 September 2020.

²⁰ *Ibid.* 31.

disabilitas untuk dapat memperoleh hak asasinya.

2. Implementasi mengenai pengaturan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih terdapat kesenjangan antara peraturan yang ada dan pelaksanaan yang diterapkan. Dalam pelaksanaannya pemerintah terkesan masih memberikan perlindungan hukum secara diskriminatif yang menyebabkan sampai saat ini penyandang disabilitas masih sangat sulit untuk memperoleh pekerjaan. Berbagai kasus terjadi di Indonesia penyandang disabilitas terus mendapat diskriminasi, adanya salah penafsiran terhadap aturan-aturan menyangkut syarat-syarat dalam penerimaan pekerjaan menjadi salah satu faktor utama dan stigma-stigma negatif yang sudah ada dalam lingkungan masyarakat menyebabkan penyandang disabilitas sulit untuk berpartisipasi dalam lingkungan dimana penyandang disabilitas berada.

B. Saran

1. Diperlukan adanya sosialisasi bagi pemangku kewajiban/*stake holder*, terlebih khusus pemerintah, pemerintah daerah, dan instansi-instansi terkait serta masyarakat untuk dapat lebih memahami aturan yang mengatur hak-hak penyandang disabilitas dan terus berupaya menghilangkan stigma-stigma negatif yang ada dengan meningkatkan pemahaman terhadap penyandang disabilitas bahwa mereka juga memiliki hak yang sama dengan kita yang non-disabilitas. Sehingga dalam partisipasi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dapat hormati, dihargai dan bisa terpenuhi.
2. Diharapkan Pemerintah untuk dapat lebih fokus menangani isu pemenuhan hak penyandang disabilitas melalui kebijakan afirmasi (*affirmative action*) atau diskriminasi positif bagi penyandang disabilitas. adanya peraturan yang mengatur kuota sebanyak 10% di khususkan bagi penyandang disabilitas untuk bekerja dalam sektor Pemerintahan, Pemerintah Daerah, BUMN, dan BUMD dari jumlah pekerja.

Serta diperlukannya Komisi Nasional Penyandang Disabilitas untuk memperhatikan kesejahteraan penyandang disabilitas melalui organisasi penyandang disabilitas yang didirikan oleh para penyandang disabilitas sesuai dengan jenis disabilitas mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Nurul Qamar. 2013. *Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Demokrasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Adrian Sutedi. 2011. *Hukum Perburuan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- International Labour Office. 2006. *Kaidah ILO Tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja*. Jakarta : ILO Publication.
- Majda El Muhtaj. 2008. *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Ui Press.
- Peter Mahmud Maruki. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Peter Mahmud Marzuki. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. 2006. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.
- Sugiono Bambang. 2011. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Peter Mahmud Marzuki. 2010. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- K. Bertens. 2000. *Menyambung Refleksi tentang Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Kompas.
- Pipih Sopiha. 2010. *Demokrasi di Indonesia*. Jakarta: Nobel Edumedia.
- Rayhan Naufadilah Hidayat. 2020. Jaminan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia. *Jurnal Buletin Hukum dan Keadilan*. Nomor 3/Volume 4: 30.
- Fajri Nursyamsi. Dkk. 2015. *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia : Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*. Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia.

- Eide Asbjorn. Catarina Krause. Allan Rosas. 1995. *Economic, Social, an Cultural Rights, A Textbook*. Martinus Nijhoff. Dordrecht.
- Taihatu Bonanza Perwira. 2003. *Penataan Indonesia pada Standar-Standar HAM Internasional Dalam Kurun Waktu 1991-2002*. Thesis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Departemen Ilmu Hubungan Internasional. Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
- Dwi Resti Bangun. 2019. Pembangunan Hukum Nasional “Implementasi Pemenuhan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia”. *Jurnal Cahaya Keadilan*. Nomor 2/Volume 3 : 45.
- Huijbers. Theo. 1990. *Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Kansius.
- Mustari. 2016. Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang. *Jurnal Supremasi*. Nomor 2/Volume XI : 115
- Monash Univesity. 2017. *Disability in Indonesia : What Can We Learn From The Data*. Australia : Monash Univesity.
- Susiana & Wardah. 2019. Indonesian Government Policies in Protecting the Rights of People with Disabilities in Getting a Job at Indonesian State-Owned Enterprises. *1st International Conference on Law, Governance and Islamic Society (ICOLGIS 2019)*. Volume 413 : 187.
- Gauther de Beco. 2017. Human Rights Through the lens disability. *Netherlands Quartely of Human Rights*. Nomor 3/Volume 24 : 263.
- Isyana Artharini. 2017. *Seberapa Besar Kesempatan Kerja bagi Kelompok Difabel di Indonesia?*. <https://www.bbc.com/indonesia/trensosial-41495572>. di akses pada 13 September 2020.
- Hastuti. Dkk. 2020. *Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif Penyandang Disabilitas*. cet. Ke-1. Jakarta: The SMERU Research Institute.