

**PENGATURAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA PENYANDANG
DISABILITAS DI KOTA BITUNG
BERDASARKAN PERATURAN
WALIKOTA BITUNG NOMOR 21
TAHUN 2022¹**

Oleh:

Brian Elvry Jeremy Samson²
briansamson071@studen.unsrat.ac.id
Feiby S. Wewengkang³
Edwin N. Tinangon⁴

ABSTRAK

Negara Indonesia merupakan negara yang menganut sistem negara kesejahteraan yang dimana tugas dari pemerintah adalah mensejahterakan rakyatnya dengan membuka lapangan pekerjaan seluas-luasnya dan penyerapan tenaga kerja sebanyak-banyaknya. Penyandang disabilitas merupakan warga negara yang sering kali dianggap tidak mampu dalam melakukan pekerjaan sehingga jarang diterima untuk bekerja. Hal ini bertentangan dengan alinea ke 4 UUD, serta pasal 5 UU Ketenagakerjaan, dan pasal 53 UU Penyandang Disabilitas. Di kota Bitung sendiri tenaga kerja penyandang disabilitas masih kurang dilibatkan dalam dunia pekerjaan, oleh karena itu penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui hak dari pekerja penyandang disabilitas serta implementasi dari hak kuota pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Metode penelitian yang digunakan yakni metode Yuridis Normatif atau Legal Research, yakni penelitian terhadap bahan-bahan hukum berupa Peraturan perundang-undangan, artikel/jurnal, atau sumber lainnya. Pada kesimpulannya peraturan hukum bagi pekerja

penyandang disabilitas di Indonesia sudahlah baik dalam mengakomodasi kebutuhan serta mendorong pemberdayaan dari penyandang disabilitas itu sendiri. Implementasi hak kuota pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih sangat sedikit yakni penyerapan tenaga kerja disabilitas tidak melebihi 1% dari seluruh jumlah penyandang disabilitas di kota Bitung. Saran, bahwa pihak-pihak yang terikat dengan hak penyandang disabilitas yakni dinas sosial, dinas tenaga kerja, dan pihak swasta dapat memaksimalkan kapasitas mereka dalam memenuhi kewajiban yang terkait hak pekerja penyandang disabilitas.

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Negara Indonesia adalah negara yang menganut konsep negara kesejahteraan (welfare state) dimana kemakmuran dan kesejahteraan merupakan salah satu cita-cita yang digaungkan oleh pendiri bangsa maupun pemerintah saat ini. Hal tersebut dapat dilihat pada pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke empat yang berbunyi “Pemerintah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa” dimana pemerintah dianggap memegang peranan penting dalam menjamin kesejahteraan bagi setiap warga negara.

Kesejahteraan sosial merupakan suatu kondisi yang harus diwujudkan bagi seluruh warga negara di dalam pemenuhan kebutuhan materil, spiritual, dan sosial agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri agar dapat

¹ Artikel Skripsi.

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101758

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

melaksanakan fungsi sosialnya⁵. Dalam memenuhi kebutuhan materilnya seseorang haruslah memiliki pendapatan atau upah. Untuk dapat memperoleh pendapatan individu dapatlah bekerja untuk orang lain⁶.

Pembukaan lapangan pekerjaan akan menciptakan lingkungan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Hubungan yang dimaksud adalah pengusaha sebagai orang yang bertanggung jawab untuk mengelolah dan memastikan jalanya produktifitas dari barang atau jasa, serta pekerja sebagai individu yang menjalankan produksi barang atau jasa dibawah pengawasan dari pengusaha. Hasil dari penjualan atau komersialisasi barang atau jasa akan sepenuhnya dikuasai oleh pengusaha, sedangkan pekerja akan menerima upah dari hasil kerjanya yang diberikan oleh pengusaha.

Penyandang disabilitas biasanya dikenal dengan istilah penyandang cacat atau orang cacat. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia disabilitas diartikan sebagai keadaan seperti sakit atau cedera yang membatasi kemampuan mental dan fisik seseorang. Didalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas, disabilitas dibagi dalam empat jenis yaitu: disabilitas mental, disabilitas fisik, disabilitas sensorik, dan disabilitas intelektual, serta ada juga individu yang menyandang lebih dari satu jenis disabilitas. Setiap jenis disabilitas memiliki cara penanganan atau kebutuhan yang berbeda-beda pula. Berdasarkan data Survei Ekonomi Nasional tahun 2020 jumlah penyandang disabilitas di Indonesia berjumlah 28,05 juta

jiwa, jumlah ini setara dengan 10,38 persen jumlah seluruh penduduk Indonesia.

Penyandang disabilitas merupakan warga negara yang harusnya secara khusus dilindungi hak-haknya oleh negara dikarenakan perbedaan cara berkegiatannya tidaklah sama seperti warga negara kebanyakan lainnya. Perbedaan cara berkegiatan inilah yang menyebabkan penyandang disabilitas sering mendapat diskriminasi atau tidak dilibatkan dalam kehidupan sosial dalam masyarakat⁷.

Penyandang disabilitas merupakan manusia yang perlu memenuhi kebutuhan pribadi atau keluarganya. Untuk memenuhi kebutuhannya maka penyandang disabilitas perlu untuk bekerja tetapi penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas masalah disepelakan hal ini dapat dilihat dari data tahun 2023, tingkat pengangguran penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 7,2 persen. Tingkat pengangguran ini lebih tinggi dua kali lipat dari tingkat pengangguran orang yang bukan penyandang disabilitas, yaitu 3,5 persen⁸.

Perbedaan cara berkegiatan yang dialami oleh penyandang disabilitas menjadikan mereka sulit untuk memperoleh pekerjaan. Sebagai contoh Takwani Suci Prestanti Sigap merupakan seorang wanita yang menyandang disabilitas fisik amputasi yang tidak memiliki tangan kiri, yang menceritakan pengalamannya dalam mencari pekerjaan kepada BBC News Indonesia, pengakuan dari Suci bahwa dia sudah memasukan lebih dari 50 lamaran kepada berbagai perusahaan tetapi hasilnya nihil⁹.

⁵ Pasal 1 ayat 1, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial

⁶ Maftachul Huda, 2012, Ilmu Kesejahteraan Sosial, Yogyakarta; Samudera Biru, hlm 3

⁷ Dhea Erisa & Dini Widinarsih, Jurnal Pembangunan Manusia, Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan: Kajian Literatur, Vol 3, No. 1, Februari 2024, hal 6.

⁸ Suyadi Adrianus, "Disabilitas dan Akses Lapangan Kerja", <https://www.kompas.id/baca/opini/2022/12/01/disabilitas-dan-akses-lapangan-kerja>, (diakses pada 2 februari 2024).

⁹ Raja Eben Lumbanrau, Kisah penyandang disabilitas mencari kerja: 'Hampir 50 kali melamar lowongan tapi

Padahal, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, khususnya Pasal 53 ayat 1 mensyaratkan pemerintah, pemerintah daerah, badan usaha milik negara dan daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2 persen penyandang disabilitas dari jumlah pegawai. Lalu, ayat 2 mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan sedikitnya 1 persen penyandang disabilitas. Selain dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang menegaskan hak dari penyandang disabilitas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 menyebutkan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Berdasarkan bunyi Pasal tersebut dapat dicermati bahwa penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan bekerja seperti orang normal lainnya.

Penelitian terhadap penerapan ketentuan kuota pekerja bagi penyandang disabilitas sudah cukup banyak dilakukan dan ditemukan bahwa penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas belum lah maksimal.

Sebagai negara yang menganut konsep welfair state, dan melihat kenyataan yang dialami oleh penyandang disabilitas pemerintah haruslah dapat mendorong pemberdayaan penyandang disabilitas melalui berbagai instrument negara seperti peraturan perundang-undang yang dapat menciptakan lingkungan yang inklusif bagi penyandang disabilitas.

Daerah Sulawesi Utara berdasarkan data Komisi Pemilihan Umum Sulawesi Utara, jumlah pemilih penyandang disabilitas pada tahun 2024 adalah 1.101.178 orang. Pengaturan hukum yang secara otonom

melindungi penyandang disabilitas yaitu Peraturan Daerah Sulawesi Utara Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas. Untuk kota Bitung sendiri jumlah penyandang disabilitasnya ada 1.677 orang, dan pengaturan hukum bagi penyandang disabilitas di kota Bitung yaitu Peraturan Walikota Bitung Nomor 21 Tahun 2022 Tentang Perlindungan, Pemberdayaan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Didalam Peraturan Walikota Bitung Nomor 21 Tahun 2022 ini merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang dimana tiap-tiap Pasal pada Peraturan Walikota ini hampir semua mengikuti Pasal dari Undang-Undang Penyandang Disabilitas tetapi yang membedakannya adalah sifatnya lebih terperinci dan juga memiliki muatan sanksi.

Payung hukum yang sifatnya otonom, di kota Bitung tidaklah serta merta membuat penyandang disabilitas di kota Bitung menjadi lebih sejahtera sebagaimana yang dicita-citakan oleh konstitusi. Hal ini dikarenakan sedikitnya penyandang disabilitas yang dilibatkan dalam dunia pekerjaan di kota Bitung serta tidak adanya data yang jelas mengenai status ekonomi dari warga penyandang disabilitas di kota Bitung.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas ke dalam penelitian dengan judul “Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas di Kota Bitung”.

B. RUMUSAN MASALAH

hasilnya nihil',
<https://www.bbc.com/indonesia/majalah-50512664>,
(diakses pada 5 oktober 2024).

1. Bagaimanakah peraturan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas di Indonesia?
2. Bagaimanakah implementasi hak kuota pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kota Bitung berdasarkan peraturan Walikota Bitung Nomor 21 Tahun 2022?

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normative. Merupakan metode yang meneliti mengenai hukum positif. Dengan menggunakan sumber bahan hukum primer yakni peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder yakni artikel dan arsip-arsip yang mendukung, dan bahan hukum tersier yakni internet atau kamus.

PEMBAHASAN

A. Peraturan Hukum terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia

Indonesia sebagai negara yang salah satu tujuannya yaitu memajukan kesejahteraan umum yang sebagai mana disebutkan pada alinea ke 4 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada : Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan

yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Maka dari itu sudahlah suatu kewajiban untuk bagi negara untuk mendorong perkembangan dari penyandang disabilitas dalam dunia pekerjaan. Salah satu bentuk mendorong pemberdayaan penyandang disabilitas yaitu dengan mengatur regulasi terkait pekerja penyandang disabilitas, di Indonesia sendiri ada beberapa perundang-undangan yang mengatur terkait pekerja penyandang disabilitas.

1. Konstitusi Negara Indonesia

Konstitusi sebagai peraturan perundang-undangan tertinggi mengatur mengenai hak-hak dari setiap warga negara yang dikenal sebagai istilah hak konstitusional. Hak konstitusional dari pekerja penyandang disabilitas diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

a. Pekerjaan yang layak, Pasal 27 ayat (2) “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Pada dasarnya manusia berhak mempunyai pekerjaan karena bekerja merupakan wadah bagi warga negara untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri serta demi kelangsungan kehidupan.

b. Pengembangan diri dan memajukan diri, Pasal 28 huruf C ayat (1) “Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia”. Ayat (2) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara

kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.

c. Upah Kerja, Pasal 28 huruf D ayat (2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

d. Bebas atas perlakuan diskriminatif, Pasal 28 huruf I ayat (2) “Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif.

Hak-hak konstitusional tenaga kerja penyandang disabilitas inilah yang menjadi dasar peneliti melakukan riset terhadap undang-undang manasajakah yang telah mengejawantahkan hak-hak tersebut.

2. Undang-Undang HAM

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) mengatur mengenai hak dari tiap warganegara termasuk penyandang disabilitas. Pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana dituangkan dalam undang-undang ini harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, undang-undang ini merupakan tonggak utama dalam menegakan demokrasi dalam di tempat kerja . Untuk pekerja penyandang disabilitas hak-hak yang melekat pada mereka diatur pada Pasal-Pasal berikut:

a. Hak hidup, Pasal 9 ayat 1 “Setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya”.

b. Hak atas pemenuhan kebutuhan dasar, Pasal 11 “Setiap orang berhak atas pemenuhan kebutuhan dasarnya untuk tumbuh dan berkembang secara layak”.

c. Hak atas pengembangan diri, Pasal 13 “Setiap orang berhak untuk mengembangkan dan memperoleh manfaat

dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya sesuai dengan martabat manusia demi kesejahteraan pribadinya, bangsa, dan umat manusia”.

d. Hak atas pekerjaan yang layak, Pasal 38 ayat;

1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;

2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;

3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;

4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

e. Hak memperoleh kemudahan, Pasal 41 ayat (2) “Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus”.

f. Hak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan khusus, Pasal 42 “Setiap warga negara yang berusia lanjut, cacat fisik dan atau cacat mental berhak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan khusus atas biaya negara, untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaannya, meningkatkan rasa percaya diri, dan kemampuan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara”.

g. Hak atas perlindungan, Pasal 3 ayat (3) “Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, tanpa diskriminasi”.

3. Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Disabilitas. Konvensi hak-hak penyandang disabilitas atau The Convention on The Rights of Persons with Disabilities (CRPD) merupakan Konvensi Internasional Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang disahkan oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) pada sidang ke-61 tanggal 13 Desember 2006. Konvensi ini merupakan instrument hak asasi manusia pertama yang secara komprehensif membicarakan dan memberikan perhatian pada kebutuhan orang-orang dengan segala jenis disabilitas.

Kewajiban negara untuk membentuk produk hukum yang berhubungan dengan pekerjaan dan lapangan pekerjaan diatur dalam pasal 27 ayat (1) “Negara-Negara Pihak mengakui hak 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 di bursa kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses oleh penyandang disabilitas”. Negara-Negara Pihak wajib melindungi dan memajukan pemenuhan hak untuk bekerja, termasuk bagi mereka yang mendapatkan disabilitas pada masa kerja, dengan mengambil langkah-langkah tertentu, termasuk melalui legislasi, untuk, antara lain:¹⁰

a. Hak Pekerjaan yang layak, Pasal 27 huruf i “Bahwa agar akomodasi yang

beralasan tersedia di tempat kerja bagi penyandang disabilitas”

b. Hak Pengembangan Diri, Pasal 27 huruf e “Memajukan kesempatan kerja dan pengembangan karier bagi penyandang disabilitas di bursa kerja, demikian juga bantuan dalam menemukan, mendapatkan, mempertahankan, dan kembali ke pekerjaan”

c. Hak Upah Kerja yang Layak, Pasal 27 huruf b “Melindungi hak-hak penyandang disabilitas, atas dasar kesamaan dengan orang lain, untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, termasuk kesempatan dan remunerasi atas pekerjaan dengan nilai sama, kondisi kerja yang sehat dan aman, termasuk perlindungan dari pelecehan dan pengurangan kesedihan

d. Bebas dari Diskriminasi, Pasal 27 huruf a “Melarang diskriminasi atas dasar disabilitas terhadap segala bentuk pekerjaan, mencakup kondisi perekrutan, penerimaan dan pemberian kerja, perpanjangan masa kerja, pengembangan karir dan kondisi kerja yang aman dan sehat”

4. Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan aturan yang secara keseluruhan mengatur mengenai tenaga kerja di Indonesia, bagi pekerja penyandang disabilitas undang-undang ini juga sebagai landasan hukum utama dalam pemenuhan hak-hak mereka sebagai pekerja. Hak-hak yang tertetera dalam undang-undang ini meleket juga pada penyandang disabilitas seperti:

a. Hak pekerjaan yang layak, Pasal 31 “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan

¹⁰ Pasal 27, Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

b. Hak pengembangan diri, Pasal 9 “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pasal 11 “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

c. Hak pengupahan yang layak, Pasal 88 ayat (1) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

d. Hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama, Pasal 5 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6 “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

5. Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 3 tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Dalam undang-undang ini juga mengatur mengenai beberapa hak dari pekerja yaitu:

a. Hak Pekerjaan yang Layak, dalam undang-undang ini masih menggunakan ketentuan dari pasal 31 UU Ketenagakerjaan

b. Hak Pengembangan diri, Pelatihan Tenaga Kerja, Salah satu kewajiban perusahaan adalah melakukan pelatihan terhadap tenaga kerjanya. Sementara tenaga

kerja berhak menerimanya. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 11 UU Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 81 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 13 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja yang dikelola pemerintah, swasta, atau perusahaan.

c. Hak Upah Kerja yang Layak, Pasal 81 Ayat (24) UU Cipta Kerja yang menyatakan bahwa, “setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Penghidupan layak ini mencakup upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, serta upah saat tidak masuk kerja karena alasan tertentu. Ketentuan terkait besaran upah antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan perundang-undangan. Jika kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan, maka kesepakatan tersebut batal dan pengaturan upah dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.

d. Hak Bebas Dari Disakriminasi, dalam undang-undang ini masih menggunakan ketentuan pasal 5 dan 6 Undang-undang Ketenagakerjaan.

6. Undang-Undang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas merupakan aturan yang menjadi acuan utama dalam pengaturan terkait penyandang disabilitas secara keseluruhan. Hak konstitusional tenaga kerja penyandang disabilitas berupa:

a. Pekerjaan yang layak, Pasal 11 huruf a “penyandang disabilitas memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi”.

b. Pengembangan dan memajukan diri, Pasal 11 huruf g “memperoleh

kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya”.

c. Upah Kerja yang layak, Pasal 11 huruf b “memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama”.

d. Bebas dari diskriminasi, sebagaimana Pasal 2 huruf c “pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas berasaskan; tanpa diskriminasi”, serta pada pasal 3 huruf d bertujuan untuk “melindungi Penyandang Disabilitas dari penelantaran dan eksploitasi, pelecehan dan segala tindakan diskriminatif, serta pelanggaran hak asasi manusia”. Serta pada Pasal 11 menyebutkan bahwa “memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi”.

B. Implementasi Hak Kuota Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kota Bitung berdasarkan Peraturan Walikota Bitung No 21 Tahun 2022

Buku Ilmu Perundang-undangan oleh Maria Farida Indrati, peraturan daerah adalah peraturan yang dibuat oleh kepala daerah provinsi maupun Kabupaten/Kota bersama-sama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi maupun Kabupaten/Kota, dalam ranah pelaksanaan penyelenggaraan otonomi daerah yang menjadi legalitas perjalanan eksekusi pemerintah daerah. Dalam buku Pelaksanaan Otonomi Luas dengan Pemilihan Kepala Daerah Secara Langsung oleh Rozali Abdullah, tujuan utama peraturan daerah untuk memberdayakan masyarakat dan

mewujudkan kemandirian daerah. Peraturan daerah dibentuk dengan dasar asas pembentukan perundang-undangan pada umumnya¹¹.

Ruang lingkup kota Bitung sendiri telah menetapkan Peraturan Wali Kota Bitung nomor 21 tahun 2022 tentang Perlindungan, Pemberdayaan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas. Aturan ini sebagai pelaksanaan dari Pasal 27 ayat (1) UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang dimana pada Pasal tersebut pemerintah dan pemerintah daerah wajib melakukan perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi tentang pelaksanaan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas.

1. Tahapan Pendataan, Asesmen, Lebelisasi

a. Pendataan

Pendataan menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) terdapat 2 pengertian. Pengertian yang pertama pendataan diartikan sebagai proses, cara, atau perbuatan mendata. Pengertian yang kedua pendataan berarti pengumpulan data. Pendataan yang dimaksud pada poin ini adalah pengumpulan data dari penyandang disabilitas di daerah kota Bitung. Pendataan diatur pada Pasal 6 yang berbunyi:

1) Pemerintah daerah wajib melaksanakan pendataan terhadap penyandang disabilitas di daerah.

2) Pendataan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui:

(a) Menghimpun data pendaftaran atau perubahan data penyandang disabilitas dari

¹¹ Tim Detik.com, “Peraturan Daerah: Pengertian, Fungsi hingga Tujuan”, <https://news.detik.com/berita/d-5995224/peraturan->

daerah-pengertian-fungsi-hingga-tujuannya, (diakses pada 7 oktober 2024)

kelurahan dan meneruskan sesuai ketentuan peraturan perundang-undang;

(b) Memfasilitasi pelaksanaan verifikasi dan validasi terhadap pendaftaran perubahan atau perubahan data Penyandang Disabilitas;

(c) Memfasilitasi penyediaan data penyandang disabilitas yang berbasis teknologi informasi; dan

(d) Mengupayakan integritas data penyandang disabilitas di daerah dengan data terpadu kesejahteraan sosial.

3) Pendataan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan dengan merinci penyandang disabilitas sesuai dengan ragam penyandang disabilitas.

4) Fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan berdasarkan permintaan pejabat yang berwenang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Asesment

Assesment merupakan kegiatan mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data atau informasi tentang penyandang disabilitas. Asesmen sendiri diatur dalam Pasal 7:

1) Pemerintah Daerah Melaksanakan Asesmen terhadap Penyandang disabilitas berdasar hasil pendataan yang dilakukan dengan merinci jenis dan ragam disabilitas ringan, sedang, berat dan klasifikasinya sesuai dengan ragam disabilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.

2) Asesmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan terhadap aspek minat, bakat, potensi, kebutuhan dan rencana dari penyandang disabilitas bersangkutan.

3) Asesment sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan oleh tenaga ahli profesional sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

4) Ketentuan lebih lanjut mengenai assessmen Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud ayat (2), ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

c. Lebelisasi

Lebelisasi merupakan penetapan lebel terhadap penyandang disabilitas berdasarkan ragam dan tingkat kecacatan sebagai dasar dalam pelaksanaan program pemberdayaan sesuai dengan kebutuhan. Lebelisasi ini diatur dalam Pasal 8:

1) Pemerintah daerah melaksanakan lebelisasi penyandang disabilitas berdasarkan hasil asesmen komprehensif terhadap aspek sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2), dengan menerbitkan kartu penyandang disabilitas.

2) Penerbitan kartu penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketiga tahapan tersebut bertujuan untuk identifikasi secara menyeluruh seorang individu disabilitas yang sehingga pemberdayaan terhadapnya dapat disesuaikan dengan kondisi disabilitasnya.

Berdasarkan data dari Dinas Sosial Kota Bitung di bulan September 2024, dari ketiga tahapan tersebut pendataanlah yang sudah terlaksana yakni 1.677 jiwa.

2. Implementasi Kuota Pekerjaan Penyandang Disabilitas di Kota Bitung

Kewajiban Perusahaan swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas diatur dalam pasal 53 ayat (2) Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang berbunyi “Perusahaan wajib pekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas minimal 1% dari jumlah karyawan”. Tidak hanya mempekerjan penyandang disabilitas tetapi

perusahaan swasta wajib juga untuk menyediakan kuota formasi bagi penyandang, hal ini diatur dalam Pasal 58 ayat 2 Peraturan Walikota Bitung No. 21 Tahun 2022 “Perusahaan swasta wajib memberikan kuota formasi pekerjaan paling sedikit 1% untuk penyandang disabilitas dari kebutuhan pegawai atau pekerja” hal ini bersifat wajib manakala perusahaan tersebut telah mempunyai karyawan paling sedikit 100 orang seperti yang diatur dalam Pasal 59 (1) yang berbunyi “BUMD, dan/atau perusahaan swasta di daerah yang wajib melaksanakan pemenuhan kuota sebagai mana dimaksud pada Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) yaitu yang telah mempunyai karyawan paling sedikit 100 orang” perusahaan yang telah mempunyai karyawan lebih dari 100 orang digolongkan dalam perusahaan skala besar.

Penyandang yang telah mendapatkan kartu penyandang disabilitas akan diarahkan untuk mendapat pelatihan kerja seperti yang dituliskan pada Pasal 58 ayat (3) “Dalam upaya memastikan terpenuhnya kuota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diselenggarakan pelatihan bagi penyandang disabilitas”. Fungsi dari pelatihan kerja ini agar penyandang disabilitas dapat memiliki potensi kerja yang sesuai dengan kondisi disabilitasnya sehingga dapat disesuaikan dengan kuota formasi yang disediakan oleh perusahaan swasta (pemberi kerja).

Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bitung tercatat hingga bulan September 2024 di kota Bitung terdapat 208 perusahaan swasta dengan skala besar tetapi hanya terdapat 6 perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas dengan jumlah total 16 karyawan sedangkan 202 perusahaan lainnya tidak atau belum mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai karyawannya. Jika dibandingkan dengan data ditahun 2021 penyandang

disabilitas yang bekerja di perusahaan swasta hanya 10 orang saja. Berdasarkan data-data tersebut menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di kota Bitung tergolong sangat rendah meski sudah ada peraturan yang mewajibkan untuk penyediaan kuota bagi penyandang disabilitas.

Pemenuhan hak kuota pekerjaan penyandang disabilitas yang sifatnya wajib bagi perusahaan swasta ini, seharusnya dapat menyerap lebih dari 200 tenaga kerja jika dihitung dari jumlah perusahaan dengan skala besar yang ada.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Peraturan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas di Indonesia sudahlah baik dalam mengakomodasi kebutuhan serta mendorong pemberdayaan dari penyandang disabilitas itu sendiri. Konstitusi atau Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 sebagai hukum tertinggi sudah mengatur mengenai hak-hak konstitusional bagi pekerja penyandang disabilitas seperti hak memperoleh pekerjaan yang layak, hak pengembangan diri, hak upah kerja yang layak, hak bebas dari perlakuan diskriminatif. Hak-hak konstitusional tenaga kerja penyandang disabilitas pada UUD pun sudah diejawantahkan dalam berbagai undang-undang yang diantaranya yaitu UU No. 13 Thn 1999 tentang Hak Asasi Manusia, UU No. 13 Thn 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 19 Thn 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas, UU No. 8 Thn 2016 tentang Penyandang Disabilitas, UU No. 3 Thn 2023 tentang Cipta Kerja.

2. Implemantasi hak kuota pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Bitung belum terpenuhi. Di kota Bitung jumlah

penyandang disabilitas terdapat 1.677 jiwa, kemudian terdapat 208 perusahaan dengan skala besar tetapi hanya 6 perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas yang ditotalkan jumlah pekerja penyandang disabilitasnya yaitu 16 orang. Penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas masih sangat sedikit yakni tidak melebihi 1% dari seluruh jumlah penyandang disabilitas di kota Bitung.

B. Saran

1. Pertama, penulis menyarankan bahwa pengaturan terhadap pekerja penyandang disabilitas haruslah lebih mengikuti perkembangan masyarakat yang melihat bahwa penyandang disabilitas sebagai subjek hukum yang setara seperti warga negara kebanyakan, dikarenakan beberapa undang-undang masih menggunakan prespektif bahwa penyandang disabilitas merupakan objek amal.

Kedua, hak-hak dari pekerja penyandang disabilitas haruslah lebih diperjelas dan dipertegas dalam undang-undang yang berhubungan erat dengan tenaga kerja.

Ketiga, peraturan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas haruslah memiliki meteri muatan sanksi terhadap setiap pelanggaran hak dari penyandang disabilitas.

2. Pertama, untuk dapat memaksimalkan penyerapan pekerja penyandang disabilitas, pemerintah dalam hal ini dinas sosial perlu memaksimalkan kinerja dalam tahapan “identifikasi penyandang disabilitas” sehingga dapat diketahui jumlah penyandang yang memiliki potensi untuk bekerja.

Kedua, lokasi pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas dapat diadakan di tiap-tiap kelurahan yang penyandang disabilitasnya memiliki potensi untuk bekerja

dengan bertujuan memudahkan penyandang disabilitas.

Ketiga, pemerintah daerah haruslah memberikan pengawasan yang ketat kepada dinas-dinas terkait yang memiliki kewenangan dalam pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Keempat, pemerintah daerah harus melakukan sosialisai kepada penyandang disabilitas bahwa mereka memiliki hak untuk bekerja dan diterima di perusahaan swasta.

Kelima, pemerintah daerah dan perusahaan swasta haruslah saling berkoordinasi dalam penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul R. Salaiman, 2005, “Hukum Bisnis Untuk Perusahaan”, Jakarta: Kencana.

Abdul Kadir Muhammad, 2006, Hukum Perusahaan Indonesia, Cetakan III, PT. Citra Aditua Bakti, Bandung.

Anwar. 2007. “Manajemen Pemberdayaan Perempuan”. Bandung: CV Alfabeta.

Daniel Perwira dkk, 2003, “perlindungan tenaga kerja melalui jaminan social: pengalaman Indonesia”, Jakarta; Lembaga Penelitian Semeru.

Dio Ashar, Bestha Ashila, Gita Pramesa, 2019, “Panduan Penanganan Perkara Penyandang Disabilitas Berhadapan dengan hukum”, Jakarta : Mappi FH UI.

Djulaeka & Devi Rahayu, 2019, “Metode Penelitian Hukum”, Jawa Timur, Scopindo Media Pustaka.

Vivi Yulaswati dkk, 2019, “Kajian Disabilitas Tinjauan Peningkatan akses dan Taraf Hidup Penyandang Disabilitas Indonesia: Aspek Sosio-Ekonomi dan Yuridis Laporan Rekomendasi Kebijakan”,

Jakarta: Staf Ahli Menteri Bidang Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan.

Ishak Salim, 2021, "Memantau Pemenuhan Hak-Hak Disabilitas", Jakarta: BAPPENAS.

Iman Jalaludin Rifa'i, 2023, "Metode Penelitian Hukum", Banten; PT Sada Kurnia Pustaka.

I Made Pasek Diantha, 2016, "Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum", Jakarta; Prenada Media.

Jonaedi Efendy dan Jhonny Ibrahim, 2018, "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Jakarta: Kencana.

Kusuma & Napsiyah, 2007, "Disabilitas sebuah pengantar", Jakarta: PIC UIN Jakarta.

Lalu Husni SH. M.Hum, 2003, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Ledia Hanifa Amliah, 2016, "Dari Disabilitas Pembangunan Menuju Pembangunan Disabilitas", Jakarta Selatan: Beebooks Publishing.

Maftachul Huda, 2012, "Ilmu Kesejahteraan Sosial", Yogyakarta; Samudera Biru.

Payne M., 1997, "Modern social work theory", London: MacMillan Press Ltd.

Peter Mahmud Marzuki, 2017, "Penelitian Hukum", Jakarta; Kencana.

Lalu Husnio SH. M.Hum, 2016, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan: edisi revisi, Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Said Aqiel Siroj, 2018, "Faqih Pengutan Penyandang Disabilitas", Jakarta: Lembaga Bahtsul Masail PBNU.

Soerjono Soekanto, 2015, "Pengantar Penelitian Hukum", Jawa Barat, Penerbit Universitas Indonesia.

Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2011, "Penelitian Hukum Normatif", Jawa Barat; Rajawali Pers.

Tentama, 2010, "Intervensi peningkatan pendidikan anak melalui program psikoedukasi dan pelatihan penanganan anak di perkampungan Pingit. Proceedings Seminar Nasional Pendidikan Karakter Bangsa", Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.

Willius Kogoya, 2015, "Buku Ajar Teori dan Ilmu Konstitusi", Bandung; Widina Bhakti Persada.

Jurnal

Agustin E. Rochmawati, Diponegoro Law Review, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dalam Pemenuhan Ha-hak Pekerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang, Vol. 5, No. 2, Tahun 2016.

Devi Lestyasari, Jurnal Pendidikan Ekonomi, Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur, Vol. 1, No. 3, Agustus 2013.

Dhea Erisa & Dini Widinarsih, Jurnal Pembangunan Manusia, Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan: Kajian Literatur, Vol. 3, No. 1, Februari 2022.

Fajri Hidayatullah, Jurnal Hukum Tata Negara & Administrasi Negara, PENERAPAN KUOTA PEKERJA BAGI PENYANDANG DISABILITAS PADA BUMN DAN BUMD DI DKI JAKARTA, Vol. 1, No. 1, Januari 2022.

Febiola Z. Sururama, Lex Administratum, "Pelaksanaan Pemenuhan Hak Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Bitung Ditinjau Dari Undang-Undang No. 8 Tahun 2016", Vol. 11, No. 5, November 2023.

Rizka Amelia, Jurnal Topik Menejemen, Analisis Konsep Dasar Bekerja; Teori dan Implementasi dalam prespektif Islam, Vol. 1, No.1, Desember 2023.

Sitanggang Dan Nachrowi, Pengaruh, Jurnal Ekonomi dan Pembangunan, "Struktur

Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja, Sektoral: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia”, Vol. 5, No. 1, Juli 2004.

Susanto & Riandi Pratama MZ, Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan, IMPELEMENTASI KUOTA TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS GUNA MEWUJUDKAN PEMENUHAN HAK BEKERJA, Vol. 4, No. 1, Januari 2023.

Internet

Ade Nasihudin Al Anzor, “5 kategori Disabilitas menurut UU No. 8 Tahun 2016”, <https://www.liputan6.com/disabilitas/read/4352490/5-kategori-disabilitas-menurut-uu-no-8-tahun-2016?page=3>.

Admin Pertuni, “Penyandang ketunaan: Istilah Pengganti Penyandang Cacat”, <https://pertuni.or.id/penyandang-ketunaan-istilah-pengganti-penyandang-cacat/>.

Bian, “Definisi Penggunaan Istilah Anak Berkebutuhan Khusus (Children with Special Needs)”, <https://www.anakmandiri.org/2022/10/09/mengenal-penggunaan-istilah-anak-berkebutuhan-khusus-children-with-special-needs>.

Tim Detik.com, “Peraturan Daerah: Pengertian, Fungsi hingga Tujuan”, <https://news.detik.com/berita/d-5995224/peraturan-daerah-pengertian-fungsi-hingga-tujuannya>.

Hukumonline.com, “Tiga Jenis Metodologi Untuk Penelitian Skripsi Jurusan Hukum”, <https://www.hukumonline.com/berita/a/tiga-jenis-metodologi-untuk-penelitian-skripsi-jurusan-hukum-lt6458efc23524f/>.

Masykur Isnain, “Pengaruh Disabilitas Tinggi: Tantangan Implementasi Kebijakan dan Urgensi Pemberdayaan”, <https://kagama.id/pengaruh-disabilitas-tinggi-tantangan-implementasi-kebijakan-dan-urgensi-pemberdayaan/>.

Seputar Pengetahuan. “Pengertian, Penelitian, Menurut Para Ahli”, <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2021/09/12-pengertian-penelitian-menurut-para-ahli-lengkap.html>.

SIP LAW Firm, “Hak dan Kewajiban Karyawan menurut UU Cipta Kerja”, <https://siplawfirm.id/hak-dan-kewajiban-karyawan/?lang=id>.

Suyadi Adrianus, “Disabilitas dan Akses Lapangan Kerja”, <https://www.kompas.id/baca/opini/2022/12/01/disabilitas-dan-akses-lapangan-kerja>.

Raja Eben Lumbanrau, “Kisah penyandang disabilitas mencari kerja: Hampir 50 kali melamar lowongan tapi hasilnya nihil”, <https://www.bbc.com/indonesia/majalah-50512664>.

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Walikota Bitung Nomor 21 Tahun 2022 tentang Pemberdayaan, Perlindungan, Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.