

PENGATURAN TENTANG AKSES PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS

Ririe Lantari

Yanti Fristikawati

P.T. V Cepat Technologies Interactive

ririellantari@yahoo.com.

yanti.atma@gmail.com

Abstract

State have the duty to protect their citizen including people with disabilities. Persons with disabilities have their rights to live, dignity, education as well as job. The Indonesian Government has their regulation regarding people with disabilities such as Act number 39 year 1999 on Human Rights, Act number 13 year 2003 on Manpower which is stated that manpower protection aims at guaranteeing the basic rights of workers/labor and equal opportunity as well as non-discriminatory treatment on whatever basis. The Act number 8 year 2016 on Person with Disabilities, is the new law which contain some articles on the rights to work of people with disabilities. This article will explain about the regulation in Indonesia as well internationally about the access to work for people with disabilities.

Keywords: *Regulation, Job Access, Disability*

Abstrak

Salah satu tugas negara adalah untuk melindungi, menghormati, memajukan dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas, termasuk untuk memperoleh pekerjaan. Namun dalam kenyataannya masih sulit untuk para penyandang disabilitas untuk mendapatkan peluang bekerja. Pemerintah Indonesia telah membentuk berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan terhadap pekerja disabilitas, antara lain terdapat dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa setiap orang dengan disabilitas memiliki hak atas fasilitas dan perlakuan khusus, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menganut prinsip Non-Diskriminasi, dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Selain itu Indonesia juga telah meratifikasi Konvensi PBB mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas pada November 2011. Tulisan ini akan memaparkan tentang bagaimana pengaturan yang ada terkait akses pekerjaan untuk penyandang disabilitas, dan bagaimana pengaturannya baik secara nasional di Indonesia dan secara internasional.

Kata Kunci: Pengaturan, Akses Pekerjaan, Disabilitas

A. Pendahuluan

Indonesia merupakan Negara yang berkomitmen untuk melindungi seluruh warganegaraanya, hal ini terlihat dalam Pembukaan Undang Undang Dasar 1945 khususnya alenia 4 yang berisi tentang tujuan Negara Indonesia yaitu:

“Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.”

Bangsa Indonesia atau warganegara Indonesia yang dimaksud dalam tujuan Negara tersebut tentunya tidak ada diskriminasi, dan berlaku juga bagi para penyandang disabilitas. Terkait hak untuk mendapatkan pekerjaan, dalam UUD 1945 disebutkan bahwa tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹

Pemerintahan Presiden Joko Widodo juga mengemukakan pentingnya pemerataan pembangunan yang tertampung dalam Nawacita, dimana pembangunan untuk semua orang di seluruh Indonesia. Penyandang disabilitas juga mempunyai hak untuk turut serta dalam pembangunan yaitu dengan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

Setiap anggota masyarakat mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk turut serta dalam pembangunan. Sebagai Warga Negara Indonesia, penyandang disabilitas mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara lainnya.²

Data dari Sakernas BPS tahun 2016, prevalensi penyandang disabilitas usia produktif (diatas 15 tahun) jumlahnya mencapai 22,9 juta jiwa atau 12,15 persen dari total penduduk usia produktif di Indonesia.³

Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa : Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.⁴ Dalam kenyataannya, para penyandang disabilitas masih sulit mencari atau mendapatkan pekerjaan, berdasarkan data dari ILO, penyandang disabilitas masih menghadapi kesulitan dalam mengakses atau mendapatkan pekerjaan.

Secara internasional organisasi di bawah PBB yang menangani masalah penyandang disabilitas adalah ILO (*International Labour Organisation*). Data ILO tahun 2017

¹ Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

² Bagir Manan, *Kedaulatan Rakyat, Hak Asasi Manusia dan Negara Hukum*, Jakarta : Gaya Media Pratama, 1996, hlm. 198.

³ Badan Pusat Statistik, *Indonesia-Survey Angkatan Kerja Nasional*, 2017.

⁴ Dalam Penjelasan Pasal 5 Undang Undang Ketenagakerjaan ini dijelaskan pula bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

menyatakan bahwa dari sekitar 22 juta penyandang disabilitas di Indonesia, 13 juta diantaranya masih kesulitan memperoleh kesempatan kerja yang layak dan sama seperti pekerja non-disabilitas.⁵

“Terdapat temuan yang cukup mencengangkan, dimana distribusi orang dengan disabilitas ringan yang bekerja disektor formal hanya sekitar 35 persen dan orang dengan disabilitas berat distribusinya lebih rendah yaitu 24 persen dari total penyandang populasi penyandang disabilitas usia kerja”.⁶

Selain aturan nasional Indonesia, konvensi internasional juga telah dibuat khusus bagi penyandang disabilitas, yaitu *UNCPRD (Convention on the Rights of Persons with Disabilities)* 2007, menurut WHO dalam laporan yang diterbitkan oleh organisasi ini dan Bank Dunia (*World Bank*), Tahun 2011 ada sekitar satu juta penduduk di dunia yang memiliki disabilitas.⁷ Indonesia sendiri telah meratifikasi konvensi ini dengan UU Nomor 19 Tahun 2011.

Dengan demikian permasalahan akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas, meliputi juga tentang hak asasi manusia yaitu tidak adanya diskriminasi, dan hak sebagai warga negara yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan, maka permasalahan yang akan dijabarkan adalah bagaimana pengaturan tentang akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas baik pengaturannya secara nasional maupun internasional.

B. Pembahasan

Sebelum dipaparkan lebih lanjut pengaturan tentang penyandang disabilitas, lebih dulu akan dijelaskan pengertian penyandang disabilitas menurut 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”.

Dalam definisi di atas yang dimaksud dengan jangka waktu yang lama adalah dalam jangka waktu minimal 6 bulan atau bersifat permanen, dalam hal ini bisa termasuk mereka yang lahir sehat, tetapi kemudian kecelakaan atau menderita sakit.

⁵ Pernyataan Ni Komang Ayu Suraini, CEO Difalink, dalam Seminar/Talkshow “Peluang Kerja Penyandang Disabilitas”, Unika Atma Jaya, 22 dan 23 Agustus 2019.

⁶ LPEM Universitas Indonesia, *Hasil Penelitian Menuju Pasar Kerja yang Inklusif Bagi Penyandang disabilitas di Indonesia*, 2016 diakses dari situs <https://www.lpem.org/wp-content/uploads/2016/12/Lembar-fakta-rev5.pdf>, pada 10 Mei 2019.

⁷ *United Nation Human Rights*, diakses dari situs http://betterwork.org/indonesia/wp-content/uploads/20130201_Employing-Persons-with-Disabilities-Guideline_Indonesia_Final.pdf, pada tanggal 10 Desember 2016.

Secara umum disabilitas adalah istilah untuk mereka yang mempunyai kekurangan sehingga mempunyai gangguan, keterbatasan aktivitas, dan pembatasan partisipasi. Gangguan adalah sebuah masalah pada fungsi tubuh atau strukturnya, sedangkan pembatasan kegiatan atau aktivitas adalah kesulitan yang dihadapi oleh individu dalam melaksanakan tugas atau tindakan. Pengertian pembatasan partisipasi adalah masalah yang dialami oleh individu dalam keterlibatan dalam situasi kehidupan. Jadi disabilitas adalah sebuah fenomena kompleks, yang mencerminkan interaksi antara ciri dari tubuh seseorang dan ciri dari masyarakat tempat dia tinggal.⁸

Penyandang disabilitas di Indonesia dahulu disebut juga dengan penyandang cacat, namun dengan digantinya UU No. 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat dengan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, maka diubah penyebutannya menjadi penyandang disabilitas. Beberapa jenis atau ragam penyandang disabilitas adalah:

1. Disabilitas fisik yaitu terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, *celebral palsy* (CP), akibat *stroke*, akibat kusta, dan orang kecil.
2. Disabilitas intelektual yaitu terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan dibawah rata-rata antara lain, lambat belajar, disabilitas grahita, dan *down syndrome*.
3. Disabilitas mental yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi dan perilaku antara lain :
 - a. Psikososial seperti bipolar, depresi, dan gangguan kepribadian.
 - b. Disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial seperti autis dan hiperaktif.
4. Disabilitas sensorik yaitu terganggunya salah satu fungsi dari panca indera seperti disabilitas netra (tuna netra), disabilitas rungu (tuna rungu), dan/atau disabilitas wicara (tuna wicara atau bisu).
5. Selain itu ada yang disebut disabilitas ganda atau multi yaitu penyandang disabilitas yang mempunyai dua atau lebih ragam disabilitas seperti disabilitas rungu dan tuli.⁹

Dengan demikian disabilitas ada yang bersifat fisik dan ada yang mentalnya terganggu, bahkan bisa pula gabungan dari disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas tersebut ada yang hanya sedikit berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, namun ada pula yang berdampak besar sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain.¹⁰

⁸World Health Organization, diakses dari situs <http://www.who.int/topics/disabilities/en/>, pada tanggal 18 Maret 2017.

⁹ Lihat penjelasan Pasal 4 dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

¹⁰International Labour Office, *Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja*, ILO Publication, Jakarta, 2006, hlm. 3.

Penyandang disabilitas, merupakan warganegara Indonesia yang mempunyai hak yang sama, termasuk juga harus diakui dan tidak mendapatkan diskriminasi. Secara substansial HAM mengandung nilai-nilai universal, yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, sehingga perlindungan serta perhatian untuk mendapatkan kesejahteraan dan pemajuan terhadap kelompok rentan perlu ditingkatkan, termasuk untuk penyandang disabilitas.

Pengaturan tentang Hak Asasi Manusia di Indonesia terdapat dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM), dimana dalam Pasal 41 ayat (2) menyebutkan bahwa : “Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus”. Selanjutnya dalam Pasal 42 juga disebutkan bahwa :

“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.”

Sebagai warga negara, penyandang disabilitas selain mempunyai hak asasi manusia, juga memiliki hak sipil dan politik, serta hak ekonomi, sosial dan budaya yang terdapat dalam kovenan hak sipil dan politik. Hak sipil dan politik dipandang sebagai hak-hak yang bersumber dari martabat dan melekat pada setiap manusia yang dijamin dan dihormati keberadaannya oleh negara agar manusia bebas menikmati hak-hak dan kebebasannya dalam bidang sipil dan politik yang pemenuhannya menjadi tanggung jawab negara. Hak sipil dan politik ini meliputi : Hak hidup, Hak bebas dari penyiksaan dan perlakuan tidak manusiawi, Hak bebas dari perbudakan dan kerja paksa, Hak atas kebebasan dan keamanan pribadi, Hak atas kebebasan bergerak dan berpindah, Hak atas pengakuan dan perlakuan yang sama dihadapan hukum, Hak untuk bebas berfikir, berkeyakinan dan beragama, Hak untuk bebas berpendapat dan berekspresi, Hak untuk berkumpul dan berserikat, dan Hak untuk turut serta dalam pemerintahan.

Hak ekonomi, sosial, dan budaya, dipandang sebagai hak dasar manusia yang harus dilindungi dan dipenuhi agar manusia terlindungi martabat dan kesejahteraannya. Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi Sosial dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social, and Cultural Right*) pada bulan Oktober 2005. Ratifikasi ini ditandai dengan terbitnya Undang-Undang No. 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Right*

(Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya). Hak-hak sipil dan politik ini dapat dikatakan sebagai hak negatif, dimana negara tidak mempunyai kewajiban melakukan sesuatu, tetapi tidak boleh melakukan sesuatu kepada penduduknya agar mereka dapat menikmati haknya.¹¹ Contoh hak “negative” ini adalah tidak melakukan diskriminasi, tidak melakukan penahanan secara semena-mena, tidak menyiksa, tidak melakukan *extra-judicial killing*, dan tidak menghilangkan orang.

Hak dari penyandang disabilitas sama dengan hak warganegara lainnya terutama dalam hak asasinya, dimana saat ini masyarakat sangat menyadari hak apa yang wajib diperolehnya.

“Upaya untuk meningkatkan komitmen menghormati dan melaksanakan penegakan HAM ternyata telah mengalami kemajuan pesat dalam beberapa dasawarsa terakhir ini. Partisipasi masyarakat luas untuk ikut memantau aspek -aspek kehidupan di mana HAM dipertaruhkan tak pula dapat diabaikan, lebih-lebih manakala diingat kenyataan bahwa taraf keterpelajaran dan daya kritis warga masyarakat yang telah menyadari hak-haknya telah kian meningkat pula dengan pesatnya.”¹²

Di Indonesia masalah penyandang disabilitas termasuk juga untuk memperoleh pekerjaannya, ditangani oleh Kementerian Sosial yang masuk ke dalam Direktorat Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas. Hal ini karena pada awalnya penyandang disabilitas masuk ke dalam masalah sosial, namun tentu saja harus bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian perindustrian serta Kementerian Pendidikan, untuk mengadakan pelatihan dan pendidikan khusus.

B.1. Pengaturan tentang Penyandang Disabilitas dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Dalam Pasal 5 dari aturan ini disebutkan tentang berbagai hak antara lain hak dari Penyandang Disabilitas yaitu hak terhadap pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Lebih lanjut dalam Pasal 11 disebutkan bahwa :

“Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:

- a. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;
- b. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;
- d. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;

¹¹ Arif Havas Oegroseno, “Expert Commentary Undang Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights*”, *International Journal of International Law*, Vol. 4, No. 1, Oktober 2006, hlm. 170.

¹² Soetandyo Wignjosoebroto, “Hak -Hak Asasi Manusia: Perkembangan Pengertiannya yang Merefleksikan Dinamika Sosial -Politik,” *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, Th XII, No 4, Oktober 1999, hlm 8.

- e. mendapatkan program kembali bekerja;
- f. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
- h. memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri. “

Dalam hal ini pemerintah dan pemerintah daerah juga harus memberikan fasilitas pelatihan kerja atau keterampilan bagi para penyandang disabilitas, hal ini tercantum dalam Pasal 46 Undang-Undang ini.

Terkait dengan pekerjaan untuk penyandang disabilitas ada beberapa pasal yang mengatur tentang hal ini, mulai dari tes masuk sampai dengan menjalankan pekerjaan dari penyandang disabilitas. Beberapa hal yang diatur antara lain tentang kewajiban dari pemberi kerja:

1. Penyedia kerja memberikan kesempatan untuk penyandang disabilitas mengikuti test.¹³
2. Memberikan pengarahan, dan masa orientasi untuk dapat menjalankan pekerjaannya.¹⁴
3. Menyediakan ruang kerja dan fasilitas yang sesuai dengan jenis disabilitas yang disandang agar penyandang disabilitas dapat bekerja dengan maksimal.
4. Memberikan upah yang sama dengan pekerja lainnya dengan pekerjaan yang sama.¹⁵
5. Membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhi hak Penyandang Disabilitas.
6. Memberi kesempatan penyandang Disabilitas untuk melaksanakan hak berserikat dan berkumpul dalam lingkungan pekerjaan.
7. Memberikan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan.

Dengan aturan baru ini, terlihat perhatian pemerintah untuk lebih memperhatikan penyandang disabilitas dibanding dengan aturan sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, dimana dalam aturan yang lama hanya mengatur secara global atau umum, dimana disebutkan bahwa : “Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”.

Selain itu disebutkan pula dalam Pasal 14 bahwa :

¹³ Pasal 47 UU No. 8 Tahun 2016.

¹⁴ *Ibid.*, Pasal 48.

¹⁵ *Ibid.*, Pasal 49.

“Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan”.

Selanjutnya dalam penjelasan Pasal ini dijelaskan pula bahwa : Perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan. Perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan walaupun jumlah karyawannya kurang dari 100 (seratus) orang.

Dalam Undang-undang yang baru disebutkan tentang jumlah minimal pekerja dengan penyandang disabilitas dimana disebutkan : Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja, sedangkan untuk perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Selain kewajiban yang dibebankan pada pengusaha atau pemberi kerja, aturan ini juga memberikan kewajiban bagi pemerintah baik pusat maupun daerah terkait dengan pekerjaan penyandang disabilitas. Beberapa kewajiban pemerintah antara lain :

1. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin akses yang setara bagi Penyandang Disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan.¹⁶
2. Pemda atau Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas antara lain juga untuk membantu dalam mencari pekerjaan
3. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas.
4. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan jaminan, perlindungan, dan pendampingan kepada Penyandang Disabilitas untuk berwirausaha dan mendirikan badan usaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain kewajiban yang telah disebutkan di atas, pemerintah juga dapat memberikan sanksi administratif bagi pemberi kerja yang tidak menyediakan akomodasi yang layak dan

¹⁶ *Ibid.*, Pasal 52.

fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas. Sanksi administratif berupa:

- a. teguran tertulis;
- b. penghentian kegiatan operasional;
- c. pembekuan izin usaha; dan
- d. pencabutan izin usaha.

Sebaliknya untuk mendukung perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas, maka pemerintah akan memberikan insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, namun apa dan bagaimana teknis pemberian insentif tersebut, harus diatur dalam Peraturan Pemerintah.¹⁷

Negara atau pemerintah juga mempunyai peran dimana untuk mewujudkan tingkat kesejahteraan dan kemakmuran serta kemajuan yang lebih tinggi pada setiap warganegara, sebagian besar ditentukan oleh tata kelola pemerintahannya. Dalam penyelenggaraan pemerintahan pada dasarnya berorientasi pada tiga elemen utama yakni, pemerintahan atau negara (*state*), sektor swasta (*private sector*), dan masyarakat (*society*) serta ditambah lagi dengan interaksi antar ketiga elemen tersebut. Ketiga elemen tersebut di atas masing-masing memiliki fungsinya sendiri yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain dan mempunyai hubungan yang saling bersinergi.

Fungsi dari masing-masing elemen tersebut antara lain: negara berfungsi menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif, sektor swasta berfungsi menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan dan masyarakat ikut berperan positif dalam interaksi sosialnya, baik di bidang sosial, ekonomi maupun politik.¹⁸

Selain Undang-undang tentang Penyandang Disabilitas, perlu dilihat juga Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dalam Pasal 5 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi. Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 5 ini disebutkan bahwa :

“Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat”.

¹⁷ Lihat penjelasan Pasal 54, Insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas, antara lain kemudahan perizinan, penghargaan, dan bantuan penyediaan fasilitas kerja yang mudah diakses.

¹⁸ Sedarmayanti, *Good Governance, (Pemerintahan yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah, Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Rekonstruksi dan Pemberdayaan*, Bandung: Mandar Maju, 2003, hlm 28.

Dengan demikian penyandang disabilitas, atau penyandang cacat menurut aturan ini mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam memperoleh pekerjaan.

B.2. Konvensi PBB mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas Tahun 2006

Secara internasional masalah penyandang disabilitas diatur dalam *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, Indonesia telah meratifikasi konvensi ini dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011, beberapa prinsip dasar yang ada dalam konvensi ini adalah sbb :

1. *Respect for inherent dignity, individual autonomy including the freedom to make one's own choices, and independence of persons;*
2. *Non-discrimination;*
3. *Full and effective participation and inclusion in society;*
4. *Respect for difference and acceptance of persons with disabilities as part of human diversity and humanity;*
5. *Equality of opportunity;*
6. *Accessibility;*
7. *Equality between men and women;*
8. *Respect for the evolving capacities of children with disabilities and respect for the right of children with disabilities to preserve their identities.*¹⁹

Pengertian *equality of opportunity*, termasuk juga peluang untuk mengikuti seleksi penerimaan pegawai dan dipekerjakan baik di kantor pemerintahan maupun swasta.

Selanjutnya dalam Pasal 4 konvensi ini menyebutkan tentang kewajiban dasar yang harus dilakukan negara peserta yaitu: “*States Parties undertake to ensure and promote the full realization of all human rights and fundamental freedoms for all persons with disabilities without discrimination of any kind on the basis of disability*”.

Dengan demikian Indonesia sebagai negara peserta UNCPRD dimana Indonesia telah meratifikasi konvensi ini, harus menjamin hak asasi dan kebebasan dasar dari penyandang disabilitas tanpa adanya diskriminasi.

Untuk hak tentang pekerjaan, juga terdapat dalam konvensi ini yang menyebutkan bahwa :

*“States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities. States Parties shall safeguard and promote the realization of the right to work, including for those who acquire a disability during the course of employment, by taking appropriate steps, including through legislation”.*²⁰

¹⁹ Article 3 of UNCPRD.

²⁰ Article 27 of UNCPRD.

Penyandang disabilitas mempunyai hak yang sama dengan yang lainnya untuk mendapatkan pekerjaan, termasuk hak untuk memilih pekerjaannya yang sesuai, dan negara diharapkan dapat mempunyai pasar atau bursa kerja bagi para penyandang disabilitas. Di Indonesia saat ini sudah dilakukan pembukaan pasar kerja bagi para disabilitas, antara lain dengan adanya *web* “kerjabilitas” yaitu *web* yang khusus memuat lowongan kerja bagi penyandang disabilitas. Selain itu, juga diadakan *job fair* atau pameran untuk mencari pekerjaan khusus disabilitas. *Job Fair Diversability 2019*, diadakan di Unika Atma Jaya, Jakarta Pusat pada 22-23 Agustus yang menghadirkan kesempatan rekrutmen pekerjaan untuk kaum difabel.²¹

Dalam pasal ini antara lain dijelaskan pula apa yang harus dilakukan negara untuk menjamin hak penyandang disabilitas antara lain untuk mencegah diskriminasi.

“Prohibit discrimination on the basis of disability with regard to all matters concerning all forms of employment, including conditions of recruitment, hiring and employment, continuance of employment, career advancement and safe and healthy working conditions”.

Jenjang karir pekerja disabilitas juga harus diperhatikan, selain dari perlunya memperhatikan fasilitas seperti ruang kerja dan akses bagi pekerja disabilitas.

Negara peserta dari konvensi ini harus berkomitmen untuk melaksanakan isi dari konvensi, hal ini tercantum dalam Pasal 33 yang menyebutkan :

“States Parties, in accordance with their system of organization, shall designate one or more focal points within government for matters relating to the implementation of the present Convention, and shall give due consideration to the establishment or designation of a coordination mechanism within government to facilitate related action in different sectors and at different levels”.

Dalam pasal ini disebutkan pula tentang perlunya koordinasi antar beberapa sektor yang terkait dengan penyandang disabilitas misalnya kementerian sosial, kementerian ketenagakerjaan, kementerian pendidikan dan lainnya. Indonesia sebagai negara peserta juga harus memberikan laporan tentang pelaksanaan dari konvensi ini kepada komite yang dibentuk berdasarkan UNCPRD.

“Each State Party shall submit to the Committee, through the Secretary-General of the United Nations, a comprehensive report on measures taken to give effect to its obligations under the present Convention and on the progress made in that regard, within two years after the entry into force of the present”.

²¹ Lihat Kompas, diakses dari situs <https://megapolitan.kompas.com/read/2019/08/23/19252181/job-fair-khusus-difabel-digelar-ada-18-perusahaan-yang-buka-lowongan>, pada 23 September 2019.

Laporan ini harus disampaikan melalui Sekretaris Jenderal PBB, 2 tahun setelah Indonesia meratifikasi konvensi tersebut.

B.3. Konvensi ILO No. 159 Tahun 1983 tentang *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Person)*

International Labour Organization atau ILO adalah organisasi internasional di bawah PBB yang menangani masalah ketenagakerjaan. ILO telah mengatur tentang pekerja disabilitas sejak tahun 1955.²² Dalam aturan ILO ini disebutkan tentang *equality goals* atau tujuan untuk kesetaraan yang tercantum dalam Pasal 4 bahwa :

“The said policy shall be based on the principle of equal opportunity between disabled workers and workers generally. Equality of opportunity and treatments for disabled man and women workers shall be respected. Special positive measure aimed at effective equality of opportunity and treatment between disabled workers and other workers shall not be regarded as discriminating against other workers.”

Dalam hal ini ILO menyebutkan bahwa harus ada kesetaraan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, baik untuk penyandang disabilitas maupun pekerja lainnya. ILO juga mempunyai komite yang khusus mengawasi dan menerima laporan tentang kegiatan di masing masing Negara peserta.

“The ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) is one of two supervisory bodies with responsibility for the regular supervision of the observance by member States of their standards-related obligations”.

Secara umum dalam konvensi ini disebutkan pula kewajiban Negara yaitu :

*requires member States, in accordance with national conditions, practice and possibilities, to formulate, implement and periodically review a national policy on vocational rehabilitation and employment of disabled persons.*²³

B.4. Peluang Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Seperti telah disebutkan sebelumnya bahwa belum banyak penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan, baik perusahaan Pemerintah maupun perusahaan swasta. Ada beberapa penyebab mengapa belum banyak pekerja disabilitas yang bekerja di sektor formal yaitu:

²² Lihat Arthur O'Reilly, *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities Building*, IFP/SKILLS WORKING PAPER NO. 14, ILO, 2003, hlm 3 “ *Building on the 'full participation and equality' theme of the International Year and goal of the World Programme of Action, and conscious that developments since its seminal Recommendation No. 99 in 1955 had made it appropriate to adopt new international labour standards concerning vocational rehabilitation and employment, the ILO adopted landmark Convention No. 159 in 1983.*

²³ *Ibid.*, hlm. 17.

1. Para pekerja disabilitas lebih suka untuk bekerja di sektor informal antara lain wirausaha seperti membuka toko/warung, panti pijat, dan bekerja di *home industry* (tas, sepatu, souvenir dll). Hasil Penelitian dari LPEM Universitas Indonesia menyebutkan bahwa Rendahnya persentase penyandang disabilitas yang tidak masuk ke pasar kerja dikarenakan banyak diantara mereka tidak cukup bersemangat untuk masuk ke pasar kerja (*discourage worker*), ditandai dengan tingginya tingkat inaktivitas.²⁴
2. Masih sedikitnya peluang dari perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, menurut Tedy Gunawan, Staf ILO untuk Kesetaraan Peluang bagi Disabilitas, “Banyak perusahaan masih tidak menyadari manfaat mempekerjakan penyandang disabilitas”.²⁵
3. Kendala lain yang dihadapi penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan adalah cara mengakses tempat bekerja tersebut yang harus menggunakan transport, masalah transportasi di Indonesia terutama di daerah masih belum ramah terhadap penyandang disabilitas, selain itu juga masalah akses di gedung tempat mereka bekerja menjadi kendala lain untuk bekerja di perusahaan, karena tidak semua perusahaan mau memberikan fasilitas khusus bagi pekerja disabilitas seperti ruang kerja dan toilet yang lebih luas untuk yang menggunakan kursi roda, fasilitas lift, dll.
4. Penyandang disabilitas kebanyakan hanya menempuh pendidikan formal sampai tingkat SMA bahkan mungkin SMP, karena mereka seringkali kesulitan untuk menuju sekolah atau fasilitas sekolah tidak memadai. Mereka lebih banyak mengambil sekolah kejuruan atau pendidikan khusus, sehingga persyaratan bekerja di sektor formal yang biasanya mensyaratkan ijazah Sarjana sulit dipenuhi.

C. Penutup

Indonesia sebagai negara yang telah meratifikasi konvensi tentang Penyandang Disabilitas (CPRD) 2006, telah memasukkan beberapa kewajiban yang ada dalam konvensi tersebut terkait dengan hak dari para penyandang disabilitas, khususnya hak untuk bekerja dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas. Dalam Undang-undang ini antara lain disebutkan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, dan perusahaan harus memberikan peluang pada penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaannya yaitu wajib 1 % untuk perusahaan swasta dan 2 % untuk BUMN atau kantor pemerintah. Pemerintah akan memberikan insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas.

²⁴ LPEM UI. *loc.cit.*

²⁵ Disampaikan dalam *Talkshow* “Peluang Kerja Penyandang disabilitas”, Unika Atma Jaya, 22-23 Agustus 2019.

Daftar Pustaka

Buku

International Labour Office, *Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja*, ILO Publication, Jakarta, 2006.

Manan, Bagir, *Kedaulatan Rakyat, Hak Asasi Manusia dan Negara Hukum*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 1996.

Oegroseno, Arif Havas, "Expert Commentary Undang Undang Nomor 12 tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights*", *International Journal of International Law*, Vol. 4, No. 1, Oktober 2006.

O'Reilly, Arthur, *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities Building*, IFP/SKILLS WORKING PAPER NO. 14, ILO, 2003.

Sedarmayanti, *Good Governance, (Pemerintahan yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah, Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Rekonstruksi dan Pemberdayaan*, Badung: Mandar Maju, 2003.

Wignjosoebroto, Soetandyo "Hak-hak Asasi Manusia: Perkembangan Pengertiannya yang Merefleksikan Dinamika Sosial-Politik," *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, Th XII, No. 4, Oktober 1999.

Internet

Kompas, diakses dari situs <https://megapolitan.kompas.com/read/2019/08/23/19252181/job-fair-khusus-difabel-digelar-ada-18-perusahaan-yang-buka-lowongan>, pada 23 September 2019.

World Health Organization, diakses dari situs <http://www.who.int/topics/disabilities/en/>, pada 18 Maret 2017.

United Nation Human Rights, diakses dari situs http://betterwork.org/indonesia/wp-content/uploads/20130201_Employing-Persons-with-Disabilities-Guideline_Indonesia_Final.pdf, pada tanggal 10 Desember 2016.

Peraturan

Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

UN Convention on The Reghts of Persons with Disabilities, 2006.

ILO Convention No. 159, 1983.