
TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMENUHAN HAK BAGI TENAGA KERJA DISABILITAS MENURUT HUKUM POSITIF DI INDONESIA

SIGALO DHARMA PUTRA

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

galoishutin97@gmail.com

H. ZAENI ASYHADIE

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

ABSTRAK

Sebagian besar penyandang disabilitas tidak memiliki kehidupan yang layak karena tidak memiliki kesempatan untuk bekerja. Kenyataan ini kontradiktif dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas berhak atas kesempatan dan perlakuan yang sama untuk bekerja sesuai dengan jenis dan tingkat kecacatan, Pendidikan dan kemampuannya. Permasalahannya, ketentuan mengenai tenaga kerja penyandang disabilitas ini tidak diatur dalam undang-undang induk Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*) dan Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Dan dapat disimpulkan bahwa telah terjadi ketidaksinkronan antar peraturan perundang-undangan dan kekosongan hukum mengenai hak bekerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kata kunci : Hak, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, Sinkronisasi Hukum.

ABSTRACT

Most people with disabilities do not have a decent life because they do not have the opportunity to work. This fact contradicts the provisions of Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities, which states that persons with disabilities are entitled to equal opportunities and treatment to work in accordance with Janis and their level of disability, education and abilities. The problem is, the provisions regarding workers with disabilities are not regulated in the main Manpower Act, namely Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The type of research used is normative legal research using a statute approach and a conceptual approach. And it can be concluded that there has been an inconsistency between laws and regulations and a legal vacuum regarding the right to work for workers with disabilities in the Manpower Act.

Keywords: Rights, Disabled Workers, Legal Synchronization.

I. PENDAHULUAN

Persoalan penyandang disabilitas hingga kini masih menjadi salah satu isu penting yang harus mendapat perhatian dari pemerintah, terutama mengenai pemenuhan hak-hak para penyandang disabilitas. Secara umum, para penyandang disabilitas kerap mengalami diskriminasi mulai dari tingkat pendidikan, kesempatan bekerja, akses kesehatan, sosial, dan kesejahteraan. Diskriminasi terjadi ketika setiap orang diperlakukan atau memiliki kesempatan yang tidak setara. Misalnya, ketidaksetaraan di hadapan hukum, ketidaksetaraan perlakuan, ketidaksetaraan kesempatan pendidikan dan lain-lain. Sebuah tindakan diskriminatif atau tidak setara, jika situasi sama diperlakukan secara berbeda atau situasi yang berbeda diperlakukan secara sama.¹

. Para penyandang disabilitas berhak untuk bekerja karena mereka adalah warga negara sekaligus manusia yang harus memenuhi kebutuhan hidupnya. Seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 9 ayat (1) menyatakan “setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf hidupnya”. Hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan juga telah dijelaskan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Lebih lanjut dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D menyatakan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Uraian pasal-pasal tersebut memperlihatkan bahwasanya negara menjamin hak seluruh warga negara agar mampu mendapatkan pekerjaan serta imbalan yang layak, termasuk para penyandang disabilitas karena mereka termasuk warga negara Indonesia.

Penyandang disabilitas juga berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kecacatannya, bahkan Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat kecacatannya.

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 memaksimalkan penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia secara universal.²

Dalam Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dari penjelasan Pasal diatas menunjukkan bahwa siapa saja berhak untuk bekerja tanpa membeda-bedakan termasuk pekerja penyandang

¹Puguh Windrawan, (at.all), *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas*, Cetakan Pertama, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2015, hlm 23.

² Majda El Muhtaj, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012, hlm.237

disabilitas yang tentu saja harus disesuaikan dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki. Persoalan mengenai kesempatan para penyandang disabilitas untuk bekerja menjadi salah satu isu yang menarik untuk dibahas, terutama pengaturan dan pemenuhan hak bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk bekerja dalam perundang-undangan Indonesia.

Sebagaimana yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu, 1. Bagaimana pemenuhan hak terhadap tenaga kerja disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan menurut hukum positif di Indonesia? 2. Bagaimana sinkronisasi peraturan perundang-undangan terhadap pemenuhan hak tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan menurut hukum positif di Indonesia?

Adapun tujuan dalam penelitian ini Untuk mengetahui pemenuhan hak bagi tenaga kerja disabilitas dan bagaimana sinkronisasi peraturan perundang-undangan terhadap pemenuhan hak tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan menurut hukum positif di Indonesia.

Untuk menjawab rumusan permasalahan tersebut diatas digunakan jenis penelitian hukum normatif, penelitian hukum normatif dilakukan dengan maksud untuk memperoleh gambaran tentang bagaimana pemenuhan hak bagi tenaga kerja disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang ditinjau dari undang-undang yang ada di Indonesia. Melakukan sinkronisasi antara undang-undang satu dengan lainnya yang berkaitan dengan tenaga kerja disabilitas guna mengetahui keselarasan aturan mengenai pemenuhan hak untuk bekerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Sehingga dalam penelitian ini penyusun menggunakan metode pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).

II. PEMBAHASAN

Pemenuhan Hak Terhadap Tenaga Kerja Disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan Menurut Hukum Positif Di Indonesia

Adapun undang-undang yang mengatur mengenai pemenuhan hak tenaga kerja disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak demi kemanusiaan”. Bunyi Pasal tersebut menunjukkan bahwa setiap warga negara tanpa terkecuali berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan termasuk dalam hal ini para penyandang cacat/disabilitas.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (1) menyatakan setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak. Dalam pembahasan masalah mengenai pemenuhan hak untuk bekerja para penyandang disabilitas, menurut penulis Undang-Undang

Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (1) diatas sangat relevan untuk digunakan karena semua orang dalam kodratnya sebagai manusia berhak untuk bekerja, dan hak tersebut seyogyanya dapat dipenuhi tanpa adanya diskriminasi sama sekali.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 menyebutkan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Tenaga kerja penyandang disabilitas seyogyanya berhak memilih pekerjaan sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya. Konsepsi ideal ini hanya dapat diimplementasikan dengan adanya dukungan dari pemerintah melalui pemberian kesempatan terhadap para tenaga kerja penyandang disabilitas untuk masuk ke dunia kerja dan adanya fasilitas pendukung.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pada bagian kesatu ketentuan umum Pasal 5 ayat (1) huruf f menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Pada Pasal 11 huruf a Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa para penyandang disabilitas memperoleh hak pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi. Kesempatan kepada para penyandang disabilitas untuk bekerja tertuang pada Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya. Pasal 53 ayat (2) “mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya. Adanya Pasal ini tentu saja memberikan angin segar kepada para penyandang disabilitas agar mereka juga memiliki peluang yang sama untuk melamar pekerjaan dan dipekerjakan di perusahaan negeri atau swasta sebagai karyawan dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas, merupakan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Penyandang Disabilitas. Peraturan ini mengatur lebih lanjut mengenai berbagai macam penyelenggaraan sosial bagi penyandang disabilitas seperti rehabilitas sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial. Pasal 30 ayat (2) menyatakan bahwa dukungan pemenuhan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh lajang penyandang disabilitas untuk mendapatkan penghasilan sesuai standar pemenuhan hak hidup layak

Permasalahan tentang pemenuhan serta perlindungan terhadap hak para penyandang disabilitas merupakan salah satu isu yang mendapat perhatian tidak hanya dalam ruang lingkup nasional, tetapi juga Internasional. Hal ini karena pemenuhan dan perlindungan hak penyandang disabilitas sudah menjadi isu yang bersifat global dan universal. Hal ini terlihat dari sikap pemerintah Indonesia yang turut meratifikasi atau mengesahkan *Convention On The*

Rights of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) yang diterbitkan di kota New York pada tanggal 30 Maret tahun 2007.

Pengesahan konvensi tersebut menjadi awal baru dari perlindungan terhadap para penyandang disabilitas yang tentu saja sangat dinantikan oleh seluruh penyandang disabilitas di seluruh Indonesia. Konvensi terhadap perlindungan hak-hak penyandang disabilitas atau penyandang cacat telah diratifikasi dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Rights of Persons With Disabilities* atau (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas). Konvensi tersebut juga memuat kewajiban negara, hak-hak para penyandang disabilitas atau penyandang cacat, implementasi dan pengawasan nasional,

Pada Pasal 7 ayat (1) Peraturan Daerah Provinsi NTB Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa setiap Penyandang Disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Pasal 22 ayat (1) Peraturan Daerah Provinsi NTB Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Ayat (2) menyatakan bahwa Perusahaan Swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Ayat (3) juga menyatakan bahwa Pemerintah daerah wajib memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai mana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sinkronisasi Peraturan Perundang-Undangan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Menurut Hukum Positif Di Indonesia

Sinkronisasi dimaksud adalah sinkronisasi yang bersifat horizontal maupun vertikal. Sinkronisasi horizontal yaitu melihat berbagai peraturan perundang-undangan yang sederajat, yang sama atau terkait, sedangkan sinkronisasi vertikal yaitu melihat kesesuaian atau keselarasan peraturan perundang-undangan antara yang lebih tinggi dengan peraturan perundang-undang yang lebih rendah.

Uraian mengenai sinkronisasi sebagaimana dimaksud diatas adalah sebagai berikut, 1. Sinkronisasi Secara Horizontal Antara Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Prihal Hak Untuk Bekerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 menyatakan “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Sementara dalam undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas, Pasal 11 huruf a mengatur tentang hak untuk pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas yang meliputi hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah,

Pemerintah Daerah, atau Swasta tanpa Diskriminasi. Dijelaskan juga mengenai kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas dalam Pasal 53 ayat (1) menyatakan bahwa “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya. Pasal 53 ayat (2) mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak kepada tenaga kerja, termasuk tenaga kerja penyandang disabilitas. Hanya saja, tidak dicantumkannya klausul tenaga kerja penyandang disabilitas secara eksplisit dalam definisi tenaga kerja pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan mengakibatkan multi penafsiran dari pihak tenaga kerja penyandang cacat maupun perusahaan/pemberi kerja.

Perihal Kesempatan Bekerja untuk Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 11 huruf (a) menyatakan Penyandang Disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau Swasta tanpa Diskriminasi. Kemudian dijelaskan juga dalam Pasal 45 yang menyatakan bahwa 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. Dan mengenai kesempatan kerja tertuang juga dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Jika kedua undang-undang tersebut dibandingkan, maka dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas justru mengatur lebih detail mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, bahkan telah memberikan panduan kepada penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan negara dan swasta. Ketentuan serupa tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perihal Perlindungan Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah diatur mengenai keamanan, Kesehatan, dan keselamatan kerja (K3) secara umum yaitu Pasal 86 dan 87. Dan pada Pasal 67 ayat (1) menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pemberian perlindungan tersebut dinyatakan akan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Pasal 67 ayat (2).

Berdasarkan penelusuran penulis, ketentuan Pasal 67 ayat (1) di atas hingga saat ini belum didukung dengan penerbitan peraturan pelaksanaannya. Begitu juga dengan ketentuan Pasal 67 ayat (2) yang menyatakan perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai jenis dan derajat kecacatannya dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan, tidak ditemukan

peraturan yang sejalan dengan amanat dimaksud. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas juga tidak mengatur secara khusus tentang perlindungan kerja terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan jenis dan derajat kecacatannya. Oleh karena itu, dalam hal perlindungan kerja terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas masih terdapat kekosongan hukum.

Perihal Upaya Penunjang Pelaksanaan Kerja Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara khusus mengenai upaya penunjang pelaksanaan kerja tenaga kerja penyandang disabilitas, namun terdapat ketentuan mengenai pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, yaitu tertuang dalam Pasal 19. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas tidak memuat secara khusus mengenai ketentuan/pasal yang menyebutkan tentang upaya pendukung pelaksanaan kerja untuk tenaga kerja penyandang disabilitas. Namun undang-undang ini memberikan jaminan aksesibilitas bagi para penyandang disabilitas secara umum yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 18.

Sinkronisasi secara vertikal antara Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai konstitusi negara kita telah menjamin hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan yaitu dalam Pasal 27 ayat (2). Semangat pemberian kesempatan kerja kepada setiap warga negara untuk dapat bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak diadaptasi oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kesempatan kepada para penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan tertuang dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa “ penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau Swasta tanpa Diskriminasi”. Sementara itu Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Sinkronisasi secara vertikal antara Undang-Undang Nomor Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Peraturan Pelaksananya.

Membahas mengenai kesempatan bagi kerja para penyandang disabilitas untuk bekerja secara spesifik diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas. Peraturan Pemerintah ini adalah peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Sementara dalam ketentuan mengenai tenaga kerja penyandang disabilitas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya diatur dalam Pasal 67 ayat (1) yang menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sosial dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pemberian perlindungan tersebut dinyatakan akan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Pasal 67 ayat (2). Namun berdasarkan penelusuran penulis, ketentuan pasal 67 ayat (1) di atas hingga saat ini belum didukung dengan penerbitan peraturan pelaksanaannya maupun peraturan pendukung lainnya. Oleh karenanya, fokus sinkronisasi ada pada ketentuan yang mengatur tentang kesempatan kerja bagi para penyandang disabilitas yang di atur dalam Pasal 30 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas.

III. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan sebagaimana dijelaskan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa 1. hak bekerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Disabilitas pada Pasal 11 dan Pasal 53 dimana dijelaskan hak untuk bekerja bagi penyandang disabilitas dan memiliki kuota bekerja 2% di perusahaan milik daerah dan pemerintah, sedangkan kuota bekerja 1% di perusahaan milik swasta. Hanya saja belum diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai kuota bekerja bagi penyandang disabilitas di perusahaan milik daerah/pemerintah dan perusahaan swasta. 2. Sinkronisasi peraturan perundang-undangan Indonesia tentang hak untuk bekerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas terbagi atas sinkronisasi vertikal dan horizontal sebagai berikut, a) Sinkronisasi secara horizontal antara Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat diperlukan, khususnya mengenai pencantuman hak untuk bekerja, kesempatan kerja, perlindungan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dan upaya penyediaan sarana pendukung dalam pelaksanaan kerja tenaga kerja penyandang disabilitas. b) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah sinkron dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 melalui pemberian kesempatan kepada setiap warga negara untuk dapat bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak. c) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah sinkron secara vertikal dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas. Sementara Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum memiliki peraturan pelaksana atau peraturan pendukung lainnya, khususnya guna melaksanakan Pasal 67 ayat (1).

Saran

Saran dari penelitian ini, 1) Mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan induk di bidang ketenagakerjaan, maka perlu diadakan perbaikan dengan menambahkan pasal tentang hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas ke dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar terciptanya sinkronisasi dan kesamaan *output* antar peraturan perundang-undangan yang satu dengan yang lainnya. 2) Perlu dibentuknya suatu dewan pengawas guna mengawasi hak-hak bekerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, khususnya mengenai implementasi kuota bekerja bagi penyandang disabilitas yaitu 1% di perusahaan swasta dan 2% di perusahaan pemerintah daerah/negara.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Puguh Windrawan, (at.all) ,2015, *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas*, Cetakan Pertama, PUSHAM UII, Yogyakarta.

Majda El Muhtaj,2012, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945*

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

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention On The Rights of Persons With Disabilities atau Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas*

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

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

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

Peraturan Daerah Provinsi NTB No. 4 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas