

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA
DISABILITAS BERDASARKAN PERATURAN DAERAH
KOTA MATARAM NOMOR 6 TAHUN 2016 DI KOTA
MATARAM**

*IMPLEMENTATION OF LEGAL PROTECTION OF WORKERS
WITH DISABILITIES BASED ON REGIONAL REGULATIONS
IN THE MATARAM CITY
NUMBER 6 OF 2016 IN THE CITY OF MATARAM*

NABILA WIDIAWATI

Fakultas Hukum, Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: nabilawidiaw@gmail.com

H. ZAENI ASYHADIE

Fakultas Hukum, Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: zaeniasyhadie@unram.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum Pekerja Disabilitas berdasarkan Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Disabilitas di Kota Mataram. Dan untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di Kota Mataram. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Hukum Empiris. Dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan topik penelitian. Selain itu, penulis juga melakukan penelitian kepustakaan melalui berbagai literatur, buku, catatan, referensi lainnya, serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif yang kemudian dipaparkan secara deskriptif. Pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas.

Kata Kunci : Pelaksanaan, Perlindungan, Pekerja Disabilitas

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of legal protection for workers with disabilities based on the Regional Regulation of the Mataram City Number 6 of 2016 concerning the Protection and Fulfillment of Disability Rights in the City of Mataram. Furthermore, this study analyzes the obstacles in legal protection for workers with disabilities in the Mataram City implementation. The type of research used is Empirical Law research. Data collection techniques through interviews with respondents or informant. In addition, the author also conducts library research through various literature, books, notes, and other references, as well as the results of previous studies that are relevant to the research topic. The data analyzed qualitatively and then presented descriptively. The importance of legal protection for workers with disabilities.

Keywords: Implementation, Protection, Workers with Disabilities

I. PENDAHULUAN

Semua orang sama di hadapan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi apapun. Jaminan terhadap hak tersebut dapat kita temui di dalam Pasal 7 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, dan dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 secara khusus juga mengatur dan menjamin hal ini. Sebagai konsekuensi maka setiap orang harus diperlakukan sama di hadapan hukum tanpa memandang ras, gender, kebangsaan, warna kulit, etnis, agama, disabilitas, atau karakteristik lain, tanpa hak istimewa, diskriminasi, atau bias.

Sebagai makhluk ciptaan Tuhan, semua manusia memiliki hak-hak yang sama sebagai manusia. Hak-hak yang sama sebagai manusia inilah yang sering disebut hak asasi manusia. Hak asasi manusia berarti hak-hak yang melekat pada manusia berdasarkan kodratnya, maksudnya hak-hak yang dimiliki manusia sebagai manusia. Hak asasi manusia (HAM) adalah hak-hak dasar yang dimiliki manusia sebagai manusia yang berasal dari Tuhan, dan tidak dapat diganggu gugat oleh siapa pun.¹

Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki kewajiban yakni menjamin kelangsungan hidup setiap warga negara, termasuk perlindungan hukum bagi para penyandang disabilitas yang mempunyai kedudukan hukum dan memiliki hak asasi manusia yang sama sebagai Warga Negara Indonesia. Seorang penyandang disabilitas adalah seorang manusia yang sama seperti manusia lainnya sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa dan memiliki hak dasar untuk hidup maju dan berkembang serta berkarya secara adil dan bermartabat.²

Berdasarkan Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menyatakan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.

Di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, dan Peraturan Walikota Nomor 36 Tahun 2018 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Daerah Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas terdapat aturan perlindungan hukum bagi disabilitas. Perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas seperti Kesempatan Kerja, Jaminan Sosial, Fasilitas Kerja, dan Perlindungan Upah.

¹Serlika Aprita, dan Yonani Hasyim, *Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Cet. 1, Jakarta, Mitra Wacana Media, 2020, hlm.99.

²Pamungkas Satya Putra, *Aksesibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Karawang*, Volume 31 No. 2 (2019): *Mimbar Hukum*, diakses pada tanggal 22 November 2022, Pukul 17.58 Wita.

Dalam Pasal 47 ayat (1) Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 menyebutkan bahwa setiap pelaku usaha dan/atau badan usaha wajib mempekerjakan tenaga kerja disabilitas, paling sedikit 1 % (satu persen).

Di dalam Pasal 54 ayat (1) Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 menyebutkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja disabilitas dan Pasal 54 ayat (2) menyebutkan bahwa wajib menjamin perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas melalui penyediaan fasilitas jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mataram ada 3 perusahaan yang diketahui mempekerjakan penyandang disabilitas yaitu CV Delapan-Delapan terdapat 2 pekerja penyandang disabilitas tuna daksa, Siloam Hospitals terdapat 1 pekerja penyandang disabilitas tuna daksa, dan BPJS Ketenagakerjaan cabang Mataram-NTB terdapat 1 pekerja disabilitas tuna daksa.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Hukum Empiris yang mengkaji hukum sebagai norma dalam Perundang-Undangan dan efektifitasnya yang timbul dalam kehidupan masyarakat. Penelitian Hukum Empiris merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka dan kehidupan sosial yang berkembang di masyarakat, sehingga didasarkan pada pengumpulan data di lapangan.

II. PEMBAHASAN

2.1. Perlindungan hukum Pekerja Disabilitas berdasarkan Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Salah satu pengakuan internasional paling dini terhadap hak-hak para penyandang disabilitas untuk mendapatkan peluang kerja diberikan oleh ILO pada tahun 1944. Di dalam Rekomendasi yang menyeluruh dan jauh melihat ke depan, ILO menyatakan secara tegas bahwa para pekerja dengan disabilitas, “apapun asal usul disabilitas mereka, haruslah diberikan peluang sepenuhnya untuk mendapatkan rehabilitas, bimbingan vokasional khusus, pelatihan dan pelatihan kembali, dan melakukan pekerjaan yang berguna” (Rekomendasi Pekerjaan (Transisi dari Masa Perang ke Masa Damai), 1944 (No 71)). ILO menyatakan bahwa mereka dengan disabilitas hendaknya, jika dimungkinkan, dilatih bersama para pekerja lainnya, dengan kondisi yang sama, dan pembayaran yang sama, dan menghimbau adanya kesetaraan peluang kerja untuk pekerja penyandang disabilitas dan adanya tindakan afirmatif untuk mendorong terwujudnya pekerjaan bagi penyandang disabilitas serius.³

Dalam konteks Indonesia, pekerja dengan disabilitas dilindungi oleh undang-undang, yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-

³International Labour Organization, *Hak Atas Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas*, Cet. Pertama, Jakarta, 2013.

undang ini menetapkan bahwa pekerja dengan disabilitas harus memiliki akses yang sama terhadap kesempatan kerja dan perlindungan terhadap diskriminasi dalam dunia kerja. Selain itu, undang-undang ini juga menetapkan kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan aksesibilitas bagi pekerja dengan disabilitas di tempat kerja.

Dalam penjelasan umum disebutkan bahwa Negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menghormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Hak asasi manusia sebagai hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia bersifat universal, perlu dilindungi, dihormati, dan dipertahankan, sehingga Pelindungan dan hak asasi manusia juga berlaku terhadap kelompok rentan, khususnya Penyandang Disabilitas.⁴

Berdasarkan Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menyatakan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.

Di dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang dimaksud dengan 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”.

Untuk itu, pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keterlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas. Dalam mendukung Pemenuhan untuk mendapatkan pekerjaan tersebut pemerintah daerah wajib memiliki unit layanan disabilitas pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.

Sebagai implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Kota Mataram menetapkan Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, Peraturan Walikota Nomor 36 Tahun 2018 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Daerah Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Peraturan tersebut memiliki amanat mengenai perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di Kota Mataram. Di dalam Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas mengatur tentang perlindungan bagi pekerja disabilitas.

⁴Bintang Ulya Kharisma, *Penyandang Disabilitas Dan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Volume 18 /No. 2/ Agustus/2020*: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Tulang Bawang, diakses pada tanggal 03 April 2023, Pukul 21.00.

Beberapa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja disabilitas diatur dalam Pasal 35 dan Pasal 36. Pasal 35 menyatakan bahwa setiap orang dengan disabilitas berhak memperoleh perlakuan yang sama dengan orang lain dalam hal memperoleh kesempatan kerja, pemilihan jenis pekerjaan, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kondisi kerja yang layak.

Sedangkan Pasal 36 mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk memberikan kesempatan kerja kepada orang dengan disabilitas, memberikan fasilitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan kerja, serta memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang sama dengan pekerja lainnya. Dalam Pasal 47 ayat (1) Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 menyebutkan bahwa setiap pelaku usaha dan/atau badan usaha wajib mempekerjakan tenaga kerja disabilitas, paling sedikit 1% (satu persen).

Di dalam Pasal 54 ayat (1) Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 menyebutkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan fasilitas kerja yang aksesibel sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja disabilitas dan Pasal 54 ayat (2) menyebutkan bahwa wajib menjamin perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas melalui penyediaan fasilitas jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan.

Dalam peraturan daerah tersebut juga diatur tentang sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut. Pasal 52 menyatakan bahwa pengusaha yang melakukan diskriminasi terhadap orang dengan disabilitas dapat dikenakan sanksi administratif berupa peringatan, teguran tertulis, pembekuan izin usaha, pencabutan izin usaha, atau sanksi lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Dengan adanya Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, diharapkan pekerja dengan disabilitas dapat memperoleh perlindungan hukum yang sama dengan pekerja lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Zulfa, Penyandang disabilitas di Kota Mataram berjumlah 1.507 orang. Kebanyakan mereka bekerja pada sektor informal. Sebelum tahun 2020, Dinas Sosial Kota Mataram ikut berperan dalam upaya peningkatan kesempatan kerja melalui Loka Bina Karya berupa pelatihan tata boga, menjahit, dan lain-lain. Namun setelah diterbitkannya Peraturan Kementerian Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal. Dinas Sosial Kota Mataram hanya melaksanakan Standar Pelayanan Minimal (SPM) berupa bantuan makanan, sandang, dan Kesehatan.⁵ Penulis melakukan kunjungan ke 3 perusahaan di Kota Mataram. Berdasarkan kunjungan ke 3 perusahaan di Kota Mataram.

⁵Hasil wawancara dengan Ibu Zulfa Nurazizah, Kepala Seksi Rehabilitasi dan Pelayanan Sosial Penyandang Disabilitas dan Korban Napza Dinas Sosial Kota Mataram, pada tanggal 27 Februari 2023.

2.1.1. CV. Delapan-Delapan

CV Delapan-Delapan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam distributor makanan dan minuman. Perusahaan ini berlokasi Jalan TGH. Faesal No.88 - X / Turide, Mandalika, Sandubaya, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat, 83233, Indonesia. Total pekerja yang bekerja CV Delapan-Delapan adalah 190 pekerja, dimana 2 pekerja penyandang disabilitas dengan jenis disabilitas tuna daksa yaitu terganggunya fungsi gerak anggota tubuh mereka menggunakan bantuan berupa tongkat. Dimana mereka sebagai Checker gudang yang bertanggung jawab untuk menimbang, mengukur, dan memeriksa bahan di gudang.⁶

Di perusahaan ini ada 190 pekerja, yang dimana 2 orang pekerjanya merupakan penyandang disabilitas, dengan jenis Disabilitas fisik atau Tuna Daksa. CV Delapan-Delapan telah melaksanakan kewajibannya dalam memberikan kesempatan dan mempekerjakan penyandang disabilitas dalam perusahaan, hal ini telah sesuai dengan mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1 % yang diatur didalam Pasal 47 ayat (1) Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Untuk menunjang produktivitas tenaga kerja yang merupakan adalah kaum disabilitas, CV Delapan-Delapan juga memberikan pelatihan kerja untuk membekali dan meningkatkan kompetensi sesuai dengan kondisi pekerja disabilitas. Tujuannya adalah mencegah diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas dengan meningkatkan kecakapan kerja.

Untuk menunjang kemudahan para pekerja yang merupakan penyandang disabilitas, CV. Delapan-Delapan juga menyediakan fasilitas yang memudahkan untuk aksesibilitas para pekerjanya. Pengadaan fasilitas tersebut dapat berupa sarana dan prasarana yang dapat mendukung hasil produksi yang akan diproduksinya. Fasilitas alat produksi yang memadai juga termasuk dalam pemenuhan hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

Jaminan Keselamatan kerja sangat penting untuk para pekerja, karena itu merupakan salah satu hak dari para pekerja untuk memperoleh kenyamanan didalam melakukan pekerjaan dari lingkungan sekitar dia bekerja. CV Delapan-Delapan akan mendaftarkan para pekerjanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja berupa BPJS Ketenagakerjaan apabila pekerja telah bekerja pada perusahaan minimal 1 tahun. Untuk kedua pekerja disabilitas di perusahaan ini belum diberikan, dikarenakan mereka baru bekerja selama 4 bulan.

Perusahaan memberikan upah atau gaji kepada pekerja sesuai dengan besaran upah minum kota mataram, tidak ada perbedaan dengan pekerja yang non-disabilitas. Penentuan akan waktu kerja di CV. Delapan-Delapan adalah berdasarkan kesepakatan dari perusahaan dengan pekerja. Apabila ada penambahan jam kerja lembur untuk

⁶Hasil wawancara dengan Bapak Ketut, *Human Resource Development* (HRD) CV Delapan-Delapan, pada tanggal 8 Maret 2023.

pekerja maka perusahaan akan tetap memberikan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.1.2. Siloam Hospitals Mataram

Siloam Hospitals Mataram adalah Rumah Sakit umum swasta yang terletak di Kota Mataram. Rumah Sakit ini berlokasi Jl. Majapahit, Pagesangan, Kec. Mataram, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat, 83115, Indonesia. Total pekerja yang bekerja di Rumah Sakit ini adalah 185 pekerja tetap, 20 orang pekerja harian, dimana 1 pekerja penyandang disabilitas dengan jenis disabilitas tuna daksa ringan (pincang). Jenis pekerjaan yaitu seorang Apoteker.⁷

Di perusahaan ini ada 185 pekerja, yang dimana 1 orang pekerjanya merupakan penyandang disabilitas, dengan jenis Disabilitas fisik atau Tuna Daksa Ringan. Siloam Hospitals Mataram telah melaksanakan kewajibannya dalam memberikan kesempatan dan mempekerjakan penyandang disabilitas dalam perusahaan, hal ini telah sesuai dengan mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% yang diatur didalam Pasal 47 ayat (1) Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Untuk menunjang produktivitas tenaga kerja yang merupakan adalah kaum disabilitas, Siloam Hospitals Mataram juga memberikan pelatihan kerja untuk membekali dan meningkatkan kompetensi sesuai dengan kondisi pekerja disabilitas. Tujuannya adalah mencegah diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas dengan meningkatkan kecakapan kerja.

Untuk menunjang kemudahan para pekerja yang merupakan penyandang disabilitas, Siloam Hospitals Mataram menyediakan fasilitas berupa sarana dan prasana yang memudahkan aksesibilitas untuk para pekerjanya. Seperti adanya *Handrail* atau pegangan tangan dan *Ramp* atau bidang miring sebagai jalur sirkulasi yang memiliki bidang dengan kemiringan dan lebar tertentu untuk memudahkan akses antarantai bagi penyandang disabilitas dan/atau pengguna maupun pengunjung bangunan gedung.

Jaminan Keselamatan kerja sangat penting untuk para pekerja, karena itu merupakan salah satu hak dari para pekerja untuk memperoleh kenyamanan didalam melakukan pekerjaan dari lingkungan sekitar dia bekerja. Siloam Hospitals Mataram mendaftarkan para pekerjanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja berupa BPJS Ketenagakerjaan.

Selain BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan kesehatan yang diberikan oleh Siloam Hospitals Mataram kepada pekerjanya adalah adanya tanggungan pengobatan langsung dari Siloam Hospitals kepada para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau masalah – masalah lain yang berhubungan dengan kesehatan yang diakibatkan dari pekerjaan.

⁷Hasil Wawancara dengan Ibu Putu, *Human Resource Development (HRD)* Siloam Hospitals Mataram, pada tanggal 3 April 2023.

Perusahaan memberikan upah atau gaji kepada pekerja sesuai dengan besaran upah minum kota Mataram, tidak ada perbedaan dengan pekerja yang non-disabilitas. Penentuan akan waktu kerja di Siloam Hospitals adalah berdasarkan kesepakatan dari perusahaan dengan pekerja. Apabila ada penambahan jam kerja lembur untuk pekerja maka perusahaan akan tetap memberikan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.1.3. BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Mataram-NTB.

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan perusahaan BUMN yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Mataram NTB berlokasi di Jalan Langko Nomor 15 Kota Mataram, NTB. Terdapat 1 pekerja disabilitas tuna daksa (amputasi), sebagai *Front Office* atau *Chief Strategy Officer (CSO)*.⁸

Di perusahaan ini ada 32 pekerja, yang dimana 1 orang pekerjanya merupakan penyandang disabilitas, dengan jenis Disabilitas Tuna Daksa (Amputasi). BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Mataram NTB mendapatkan kesempatan sebagai cabang percontohan yang merekrut penyandang disabilitas untuk dapat bekerja dengan sistem permagangan. sebagai bentuk implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Penyandang disabilitas peserta magang di pusat ketenagakerjaan yang inklusif atau kondisi khusus (*Inclusive Job Centre*) akan dievaluasi kinerjanya Hal itu bertujuan untuk memastikan status magangnya ditingkatkan menjadi pegawai kontrak.

Untuk menunjang produktivitas tenaga kerja yang merupakan adalah kaum disabilitas, BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Mataram-NTB juga memberikan pelatihan kerja untuk membekali dan meningkatkan kompetensi sesuai dengan kondisi pekerja disabilitas. Tujuannya adalah mencegah diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas dengan meningkatkan kecakapan kerja.

Untuk menunjang kemudahan pekerja yang merupakan penyandang disabilitas, BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Mataram-NTB juga menyediakan fasilitas yang memudahkan untuk aksesibilitas para pekerjanya. Pengadaan fasilitas tersebut dapat berupa sarana dan prasarana yang dapat mendukung aksesibilitas bagi karyawan penyandang disabilitas. Seperti adanya *Handrail* atau pegangan tangan dan *Ramp* atau bidang miring sebagai jalur sirkulasi yang memiliki bidang dengan kemiringan dan lebar tertentu untuk memudahkan akses antarantai bagi penyandang disabilitas dan/ atau pengguna maupun pengunjung bangunan gedung.

⁸Hasil Wawancara dengan Bapak Rifqi, *Chief Strategy Officer* BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Mataram NTB pada tanggal 9 Juni 2023.

Jaminan Keselamatan kerja sangat penting untuk para pekerja, karena itu merupakan salah satu hak dari para pekerja untuk memperoleh kenyamanan didalam melakukan pekerjaan dari lingkungan sekitar dia bekerja. BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Mataram-NTB mendaftarkan para pekerjanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja berupa BPJS Ketenagakerjaan.

Perusahaan memberikan upah atau gaji kepada pekerja sesuai dengan besaran upah minum kota mataram. Penentuan akan waktu kerja di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Mataram-NTB adalah berdasarkan kesepakatan dari perusahaan dengan pekerja, yaitu Senin-Jumat 5 hari kerja selama 8 jam dalam 1 hari.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dengan Bapak Rifqi yang merupakan pekerja penyandang disabilitas sebagai *Front Office* di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Mataram-NTB dengan jenis disabilitas tuna daksa (amputasi). Dalam menjalankan pekerjaannya sama sekali tidak mengalami hambatan ataupun kendala dalam aksesibilitas untuk para pekerja. Ketentuan jam kerja dan upah tidak ada perbedaan dengan pekerja yang bukan penyandang disabilitas. Mendapatkan pelatihan kerja yang diarahkan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktifitas kerja dan mencegah diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas dengan meningkatkan kecakapan kerja.⁹

2.1.4. Hambatan Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Disabilitas Di Kota Mataram.

Di dalam Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai perusahaan wajib mempekerjakan paling sedikit 1 % (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pekerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Mataram dengan Ibu Mura Yuliana yang menjabat sebagai Kepala Seksi Kepala Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mataram untuk mengetahui hambatan pemerintah terkait penegakan hak penyandang disabilitas dalam rekrutmen pekerja di perusahaan di Kota Mataram.¹⁰

Dinas Tenaga Kerja telah melakukan pembinaan ke perusahaan-perusahaan di Kota Mataram mengenai pelaku usaha dan/atau badan usaha wajib mempekerjakan paling sedikit 1 % (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya yang diatur dalam Pasal 47 ayat (1) Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Disabilitas.

Dinas Tenaga Kerja telah melakukan survei ke beberapa perusahaan untuk mengetahui perusahaan yang sudah mengetahui aturan tersebut dan telah terlaksana atau belum. Namun, banyak di Kota Mataram yang belum juga mempekerjakan

⁹Hasil Wawancara dengan Bapak Rifqi, *Front Office* /CSO BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Mataram NTB pada tanggal 9 Juni 2023.

¹⁰Hasil wawancara dengan Ibu Mura Yuliana, Kepala Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Mataram, pada tanggal 5 Januari 2023.

karyawan penyandang disabilitas. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor penghambat yang dialami dari perusahaan sebagai berikut.

a. Kebutuhan Jenis Perkejaan

Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan secara fisik karena bagi perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengejar hasil. Perusahaan belum dapat menerima karyawan penyandang disabilitas, jika belum memiliki kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. setiap perusahaan memang memiliki standar terhadap karyawannya,

b. Ketersediaan Fasilitas dan aksesibilitas

Dalam Pasal 57 ayat (1) Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Disabilitas menyebutkan bahwa setiap penyandang disabilitas berhak atas ketersediaan aksesibilitas dalam pemanfaatan dan penggunaan sarana dan prasarana umum.

Penyediaan fasilitas dan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas perusahaan juga belum mampu memberikan fasilitas yang cukup bagi pekerja penyandang disabilitas, sehingga hal ini akan menghambat perlindungan hukum serta hak-hak pekerja penyandang disabilitas yang seharusnya diberikan oleh perusahaan.

c. Kebutuhan Perusahaan Akan Tenaga Kerja

Perusahaan menganggap penyandang disabilitas itu membutuhkan waktu yang lama untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru. Adaptasi mungkin diperlukan bagi ruang kerja agar pekerja penyandang disabilitas dapat melakukan pekerjaan dengan efektif namun biasanya membutuhkan waktu lama karena kemampuannya yang terbatas.

d. Ketersediaan Kuota Untuk Pekerja Disabilitas

Jumlah penyandang disabilitas usia produktif meningkat dari tahun ke tahun tentunya dibutuhkan lowongan kerja yang bertambah besar juga. Lowongan pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tidak sebesar jumlah penyandang disabilitas yang ada sehingga banyak dari mereka yang tidak bekerja atau menganggur.

III. PENUTUP

3.1. Kesimpulan

Setiap penyandang disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan kemampuan, kompetensi, jenis, dan derajat disabilitasnya. Sebagai implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Kota Mataram menetapkan Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas dapat terlihat dalam Pasal 45 sampai dengan Pasal 54 yang mengatur tentang perlindungan bagi pekerja disabilitas. Perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga

kerja penyandang disabilitas seperti Kesempatan Kerja, Jaminan Sosial, Fasilitas Kerja, dan Perlindungan Upah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mataram telah melakukan survei ke beberapa perusahaan untuk mengetahui perusahaan sudah mengetahui aturan tersebut telah terlaksana atau belum. Namun, banyak perusahaan di Kota Mataram yang belum juga mempekerjakan karyawan penyandang disabilitas. Hal ini disebabkan oleh beberapa hambatan yang dialami oleh perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas antara lain, belum ada penyandang disabilitas memiliki kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Penyediaan fasilitas dan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas juga menjadi tantangan tersendiri. Tidak semua perusahaan mampu memberikan fasilitas yang cukup bagi pekerja penyandang disabilitas.

3.2. Saran

Secara berkala, pihak yang berwenang harus meninjau kembali semua peraturan dan ketentuan yang mengatur tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas mengatur bagi pekerja disabilitas di sektor pemerintah maupun perusahaan swasta, untuk memastikan bahwa peraturan-peraturan tersebut dapat dilaksanakan.

Untuk pihak perusahaan di Kota Mataram dapat memberikan kesempatan bagi para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan melakukan pekerjaan yang layak sesuai dengan kemampuan, kompetensi, jenis, dan derajat disabilitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Aprita, Serlika, dan Yonani Hasyim, 2020, *Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

Pamungkas Satya Putra, *Aksesibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Karawang*, Volume 31 No. 2 (2019): Mimbar Hukum.

International Labour Organization, *Hak Atas Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas*, Cet. Pertama, Jakarta, 2013.

Bintang Ulya Kharisma, *Penyandang Disabilitas Dan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Volume 18 /No. 2/Agustus/2020: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Tulang Bawang.

B. UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

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

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

Peraturan Walikota Nomor 36 Tahun 2018 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Daerah Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

C. WAWANCARA

Wawancara dengan Ibu Mura Yuliana, Kepala Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Mataram, pada tanggal 5 Januari 2023.

Wawancara dengan Ibu Zulfa Nurazizah, Kepala Seksi Rehabilitasi dan Pelayanan Sosial Penyandang Disabilitas dan Korban Napza Dinas Sosial Kota Mataram, pada tanggal 27 Februari 2023.

Wawancara dengan Bapak Ketut, *Human Resource Development* (HRD) CV Delapan-Delapan, pada tanggal 8 Maret 2023.

Wawancara dengan Ibu Putu, *Human Resource Development* (HRD) Siloam Hospitals Mataram, pada tanggal 3 April 2023.

Hasil Wawancara dengan Bapak Rifqi, *Front Office /CSO* BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Mataram NTB pada tanggal 9 Juni 2023.