

POSITION OF WORKERS WITH DISABILITIES ACCORDING TO THE JURIDICAL REVIEW OF THE MANPOWER ACT AND THE EMPLOYMENT CREATION ACT

Nilam Hidayah¹, Imam Budi Santoso²

Faculty of Law, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia
nilamhida00@gmail.com, budisantoso@gmail.com

Received 20 September 2022 • Revised 25 October 2022 • Accepted 28 November 2022

Abstract

This study discusses the rights of persons with disabilities to obtain decent work in order to maintain their lives. Regulations regarding disabled workers have been stated in the Manpower Act and the Job Creation Act. These two laws have not been fully understood and implemented by employers who employ disabled workers, as evidenced by the high number of cases of violations of the rights of disabled workers in various regions. Writing articles using normative juridical research related to researching secondary data and legislation, namely Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. The position of disabled workers has been regulated in the Manpower Act, this has met the level of sufficient regulatory policy. However, the emergence of the Employment Creation Law has created a disharmony between the rights or needs for respect and protection of workers with disabilities. The emergence of various cases of violations of the rights of workers with disabilities is a matter of great concern. The Manpower Act and the Job Creation Act have regulated this matter, but have not been able to maximize the protection of disabled workers.

Keywords: Disability, human rights, Workers

INTRODUCTION

Baik memulai bisnis sendiri atau bekerja dengan orang lain, ini adalah cara yang manusia lakukan untuk memenuhi semua kebutuhan kelangsungan hidup. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dinyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan. Namun, dalam kondisi revolusi industri keempat atau tingkat dunia 4.0, kualitas setiap pekerja harus menjadi prioritas yang tujuannya untuk mendukung pembangunan ekonomi dengan menghasilkan produk tenaga kerja yang baik. Menentukan kualitas tenaga kerja yang dimaksud akan sulit, karena ada faktor penilaian yang berbeda untuk setiap pemberi kerja. Salah satu faktor yang mempersulit penentuan kualitas personel adalah keragaman kondisi fisik setiap individu. Tidak semua orang dilahirkan dalam kondisi fisik yang ideal, sangat sering dalam masyarakat terdapat seseorang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau emosional yang disebut dengan disabilitas¹.

Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, istilah “cacat” diberikan pengakuan publik. Setiap orang berpotensi menjadi cacat, karena ini bisa terjadi kapan saja, bukan hanya karena kelainan genetik pada gen atau saat seseorang masih dalam kandungan, tetapi juga karena nasib buruk. Nasib ini tampaknya menjadi faktor dalam kecelakaan atau semacam penyakit. Kecelakaan dan penyakit yang melumpuhkan dapat terjadi kapan saja pada anak-anak, orang dewasa, dan orang tua. Namun, dalam lapangan pekerjaan para penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan manusia non disabilitas. Hal ini ditegaskan dengan munculnya kebijakan terkait kewajiban perusahaan mempekerjakan minimal 2% penyandang disabilitas dan minimal 1% perusahaan swasta². Meskipun telah ada aturan resmi dari pemerintah untuk memberikan kuota tersebut³, namun tingkat partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas masih sangat minim.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) untuk penyandang disabilitas ditetapkan sebesar 69%. Namun, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) untuk tahun 2021, jumlah pekerja penyandang disabilitas hanya 7,8 juta orang. Ini hanya mewakili 44% dari total angkatan kerja dari 17,74 juta penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas menghadapi kesulitan dalam memasuki dunia kerja karena adanya gangguan internal yang membuat mereka merasa berbeda dengan orang lain dan ragu-ragu untuk memasuki dunia usaha. Selain itu, pengusaha masih belum sadar akan kewajibannya mempekerjakan penyandang disabilitas.. Mengingat persaingan dalam dunia ketenagakerjaan memang sangat kompetitif.

Salah satu faktor penghambat partisipasi penyandang disabilitas dalam angkatan kerja adalah tingkat pendidikan yang sulit bagi mereka. Akses yang mahal dan kurangnya dorongan dari orang lain untuk mengenyam pendidikan formal menjadi kendala di masyarakat. Konstitusi Indonesia menegaskan bahwa pendidikan adalah hak setiap warga negara sesuai dengan Pasal 31 (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pendidikan merupakan aset penting dalam segala aspek kehidupan. Dalam revolusi ekonomi saat ini, pendidikan disebut-sebut sebagai salah satu faktor yang terlibat dalam evaluasi ketenagakerjaan. Hal ini perlu mendapat perhatian serius agar penyandang disabilitas yang telah mencapai usia kerja tidak tertinggal dalam pendidikan dibandingkan dengan orang non disabilitas.

Situasi di atas menciptakan situasi yang mengkhawatirkan bagi penyandang disabilitas. Kurangnya kesempatan dan keterbelakangan mental menjadi keadaan darurat yang perlu diperhatikan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembukaan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas pada umumnya memiliki hak akses yang sama dengan dengan orang pada umumnya, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Disabilitas. Demikian pula, akses peluang usaha bagi penyandang disabilitas dapat dipermudah. Di samping itu, tidak terjadi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas yang melanggar nilai-nilai kemanusiaan. Norma-norma dalam masyarakat serta peraturan yang ada diarahkan untuk memberikan peluang yang sama kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan.

Diskriminasi dirasakan dalam berbagai situasi di mana hak-hak penyandang disabilitas dilanggar. Meski pemerintah sendiri telah mengesahkan undang-undang khusus disabilitas, namun pemerintah masih terkesan diskriminatif⁴, meskipun Pemerintah sendiri telah mengeluarkan undang-undang khusus mengenai penyandang disabilitas, namun hal ini belum sepenuhnya diketahui oleh masyarakat. persepsi masyarakat mengenai penyandang disabilitas masih terkesan negatif, mereka

¹ Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas (Nomor 8 Tahun 2016)

² Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas (Nomor 8 Tahun 2016)

³ Ginung Nurtyasto Sumarno, Muhammad Akhyar, Heru Irianto, 2020, Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Adaptasi Pekerjaan Pekerja Penyandang Disabilitas Fisik di Kota Semarang, Prosiding Senantias

⁴ Dyah Ayu Purwati, 2020, Kewajiban Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas Di Perusahaan BUMN, *Jurist-Diction*

menganggap disabilitas fisik sebagai sesuatu yang buruk dan tidak mampu melakukan apa yang biasa dilakukan orang normal. Perlakuan yang sama sesama manusia telah dicanangkan sejak lama, seperti adanya hak asasi manusia. Dalam perundang-undangan positif Indonesia, hak asasi manusia termaktub dalam Pasal 28A-28J UUD 1945. Hak-hak tersebut menjamin bahwa semua orang diperlakukan sama untuk menciptakan kehidupan yang adil dan manusiawi.

UU Ketenagakerjaan menjamin perlindungan hak-hak pekerja penyandang disabilitas. Pasal 5 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan tanpa diskriminasi⁵. Diskriminasi berkaitan dengan kurangnya jenis kelamin, ras, asal suku, budaya, agama, pandangan politik dan termasuk kondisi fisik penyandang disabilitas. Kondisi ini melekat pada akses dan otoritas individu para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan dengan kehendak bebasnya tanpa adanya paksaan atau bahkan perlakuan yang tidak mencerminkan adanya hak-hak lain yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Fokus kehadiran disabilitas tidak hanya dalam proses ketenagakerjaan, tetapi juga di luar lingkungan kerja pekerja disabilitas. Karena penyandang disabilitas harus berinteraksi dengan dengan orang-orang non-disabilitas. Penyesuaian diri mereka dalam meningkatkan keterampilan harus diawasi oleh Pemerintah atau pihak terkait. Ini menjadi masalah yang semakin sulit karena penyandang disabilitas perlu dilindungi di setiap tahap untuk mencegah diskriminasi dari pekerja lain.

Undang-undang tentang Bangunan Gedung dalam Pasal 27 ayat (2) telah mengungkapkan mengenai akses aksesibilitas baik ke, dari dan di dalam bangunan gedung haruslah mencerminkan keremahan terhadap penyandang disabilitas⁶. Hal ini berlaku untuk fasilitas yang ada yang seharusnya memberikan kenyamanan dan keamanan bagi penyandang cacat dan lanjut usia⁷. Bangunan gedung dalam hal ini tentu juga termasuk bangunan tempat bekerja. Sebagai pusat bisnis bagi banyak orang, perusahaan harus menyediakan lingkungan sosial yang kondusif, serta kondisi yang sesuai bagi penyandang disabilitas maupun non disabilitas.

Kecelakaan di tempat kerja tidak dapat dihindari dalam lingkungan kerja, dan ini juga bisa menjadi latar belakang bagi seorang penyandang disabilitas. Dalam hal ini, perusahaan harus bertanggung jawab atas risiko yang ditimbulkan. Diberikan waktu bagi pekerja yang kecelakaan serta pemenuhan finansial untuk proses berobatnya. Dalam hal tidak mampu bekerja karena kecelakaan kerja, perusahaan tidak dapat langsung memberhentikan karyawan tersebut. Jika seorang karyawan dapat melanjutkan pekerjaannya meskipun cacat, perusahaan harus menerima ini dengan risiko yang mungkin terjadi setelah kecelakaan di tempat kerja atau dengan kesepakatan internal kedua belah pihak.

Pada tahun 2020 ada suatu terobosan baru yang dilakukan oleh Pemerintah, yakni dengan membuat suatu Undang-Undang tentang Cipta Kerja. Undang-undang ini memiliki banyak pro dan kontra pada saat diadopsi, tidak sedikit yang secara langsung mengkritiknya karena persyaratan formal dan materialnya. Namun, keberadaan pekerja difabel kurang diperhatikan oleh masyarakat. Faktanya, pembuatan dan pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja tidak mencerminkan pendekatan yang ramah disabilitas. Dalam hal ini, kelompok disabilitas tidak ikut serta dalam penciptaan UU Cipta Kerja tersebut.

Penyandang disabilitas harus memiliki akses yang sama dengan orang sehat. Aksesibilitas informasi pada setiap kebijakan harus dirasakan oleh penyandang disabilitas. UU Penyandang Disabilitas mewajibkan pemerintah pusat dan daerah untuk memberikan informasi dalam format yang terbuka dan mudah dipahami yang sesuai dengan keragaman penyandang disabilitas⁸. Akses informasi ini juga terkait dengan pembuatan Undang-undang Cipta Kerja, mengingat undang-undang tersebut telah mempengaruhi pekerja penyandang disabilitas pada tingkat yang lebih besar. Namun, seperti yang tersebar di media elektronik bahwasanya dokumen undang-undang ini hanya menggunakan format *portable document format* (pdf) yang sulit diketahui oleh penyandang disabilitas.

Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas mengamanatkan bahwasanya dalam pembentukan suatu peraturan perundang-undangan, kelompok penyandang disabilitas harusnya dilibatkan dalam proses pembentukannya. Menyadari bahwa UU Ciptaker merupakan ketentuan baru bagi penyandang disabilitas, maka mereka harus dilibatkan dalam semua aspek pengembangannya. Hal ini berkaitan

⁵ Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan (Nomor 13 Tahun 2003)

⁶ Fahri Nursyamsi, 2020, UU Cipta Kerja: Kebijakan Melawan Arus Perlindungan Hak Disabilitas, Pusat Studi Hukum & Kebijakan Indonesia

⁷ Undang-undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung

⁸ Pasal 124 ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2016

dengan keberadaan hak dan kedudukan pekerja penyandang disabilitas untuk mengetahui kedudukan mereka dalam suatu peraturan yang baru.

Kedudukan mengenai pekerja disabilitas dengan pekerja nondisabilitas adalah sama. Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang tentang Penyandang cacat, Undang-undang tentang Penyandang Disabilitas, Undang-undang tentang Hak Asasi Manusia, Undang-undang tentang Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas serta Undang-undang tentang Cipta Kerja telah menegaskan mengenai kedudukan para penyandang disabilitas terutama dalam hal kesempatan mendapatkan pekerjaan. Ini harus menjadi acuan atau panduan untuk setiap aplikasi dan implementasi proses di tempat kerja. Seperti banyak kasus di mana hak-hak pekerja penyandang disabilitas dilanggar. Tidak ada suatu diskriminasi mental maupun psikis seperti yang terjadi di beberapa kasus pelanggaran hak para pekerja penyandang disabilitas.

Dengan kenyataan diatas, tentu terjadi suatu ketidakharmonisan antara Undang-undang ketenagakerjaan dan Undang-undang cipta kerja. Dalam hal ini penulis merasa tertarik untuk meninjau ketentuan yuridis mengenai kedudukan disabilitas melalui kedua Undang-undang tersebut. Maka rumusan masalah yang diangkat oleh penulis dalam penulisan jurnal ini adalah: **Pertama**, Bagaimanakah kedudukan para pekerja disabilitas dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?. **Kedua**, Bagaimanakah kedudukan para pekerja disabilitas dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai suatu terobosan baru dalam berjalannya hukum positif Indonesia?. Melihat rumusan masalah tersebut, penulis mengharapkan penulisan jurnal ini agar mencapai suatu tujuan, yaitu menumbuhkan pemahaman dan kesadaran masyarakat mengenai kedudukan Undang-undang ketenagakerjaan serta memberikan gambaran mengenai perubahan-perubahan kedudukan pekerja disabilitas dalam Undang-undang Cipta Kerja. Dengan hal ini diharapkan pembaca dapat menelaah lebih jauh mengenai pekerja disabilitas yang sekarang ini banyak dilupakan kedudukannya.

RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang menggunakan data sekunder dan daftar pustaka. Kajian ini ditulis untuk menjawab permasalahan pengembangan pandangan positif terhadap hukum beserta teori-teori hukum yang relevan. Hal ini dibandingkan dengan analisis kritis terhadap posisi penyandang disabilitas di perusahaan menurut UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

Pendekatan perundang-undangan, yakni Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merupakan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Metode analisis, menggunakan metode kualitatif yakni data yang disajikan melalui penguraian kalimat secara deskriptif.

RESULTS AND DISCUSSION

Ketenagakerjaan adalah angkatan kerja yang bekerja baik fisik maupun mental dalam hubungan kerja dengan alat produksi utama, serta proses produksi tenaga kerja itu sendiri (Dr.A.Hamzah SH). Ketenagakerjaan mempelajari mengenai bagaimana hubungan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha serta hubungan antar serikat pekerja itu sendiri dalam suatu Perusahaan. Dalam suatu lingkup pekerjaan yang terdiri dari berbagai pekerja pasti timbul suatu interaksi sosial didalamnya. Interaksi sosial mencerminkan posisi seseorang atau kelompok dalam perusahaan yang menampungnya.

Lingkungan sosial dalam dunia bisnis terdiri dari orang-orang yang beragam dalam watak, perangai, latar belakang dan kondisi mental, psikis dan fisik.. Hal ini merupakan pencerminan bagi amanat Undang-Undang Dasar Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pemberi kerja dilarang melakukan diskriminasi terhadap karyawan yang ada atas dasar ras, kebangsaan, budaya, atau bahkan kondisi mental dan fisik orang tersebut. Setiap orang dengan keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau emosional harus diperlakukan dan menduduki posisi yang sama di perusahaan tempat mereka bekerja, meraka inilah yang disebut sebagai penyandang disabilitas.

Undang-Undang Tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa penyandang disabilitas mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau emosional jangka panjang yang mengganggu kemampuannya untuk berinteraksi dengan lingkungan dan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dalam kehidupan dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak⁹.

⁹ Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Pasal 1 Angka 1

Penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dalam kehidupan bermasyarakat, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Ini bukan hanya tentang mendapatkan keuntungan finansial yang berguna untuk kehidupan, tetapi juga tentang mengajari para penyandang disabilitas keterampilan. Semakin kompetitif kumpulan pelamar, semakin besar kemungkinan setiap tenaga kerja potensial akan memiliki keterampilan atau pengalaman unik yang dapat digunakan sebagai nilai tambah untuk diterima di dunia bisnis.

Kedudukan Pekerja Disabilitas Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Hak Asasi Manusia adalah hak dasar yang harus dimiliki oleh setiap orang di dunia. Pengaturan hak asasi manusia dalam konstitusi Indonesia tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk mewujudkan hak-hak tersebut, Indonesia menangani hak-hak dasar tersebut, khususnya hak-hak penyandang disabilitas. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang tempat penyandang disabilitas di lingkungan kerja dan merupakan pernyataan tertulis tentang kepastian hukum yang dapat dijadikan pedoman dan jaminan ketenagakerjaan penyandang disabilitas.

Dalam pasal 1 bagian 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian ketenagakerjaan diartikan sebagai “segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan sebelum, selama dan setelah jam kerja”. Hubungan bisnis terjalin secara harmonis tanpa diskriminasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang ini. Perlindungan penyandang disabilitas didefinisikan sebagai keinginan untuk menciptakan lingkungan dan kondisi sosial yang menguntungkan untuk menciptakan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas untuk hidup mandiri dan bermasyarakat¹⁰. Pengusaha yang memiliki atau mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas atau pekerja penyandang disabilitas harus memberikan perlindungan berdasarkan jenis dan derajat disabilitas untuk memenuhi kebutuhan dukungan pekerja disabilitas. Misalnya, memberi pekerja penyandang disabilitas akses atau waktu untuk minum obat dll.

Penyandang disabilitas di perusahaan memiliki kuota sendiri, karena dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas, pemerintah telah menetapkan ambang batas minimal untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Sekurang-kurangnya 2% dari jumlah pekerja dan 1% penyandang disabilitas di perusahaan swasta harus dipekerjakan. Jika perusahaan tidak memenuhi norma yang ditetapkan, Undang-undang ini memberikan sanksi, yaitu sanksi administratif. Sanksi tersebut antara lain berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan perusahaan, penghentian sementara kegiatan perusahaan, pembekuan izin usaha, bahkan pencabutan izin usaha perusahaan.

Setiap Warga Negara memiliki kedudukan yang sama, seperti halnya penyandang disabilitas yang memiliki suatu hak, kewajiban, kedudukan, kesempatan kerja serta peran yang sama dengan non disabilitas¹¹. Pasal 31 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih pekerjaan di dalam negerinya atau di luar negeri, untuk memulai atau berganti pekerjaan dan menerima penghasilan yang layak”. Setiap tenaga kerja dalam Ayat tersebut dimaksudkan untuk semua orang yang berstatus sebagai pekerja dan tidak terkecuali pekerja disabilitas. Mereka bebas memilih dan mencari pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan minatnya, tanpa paksaan dari pihak manapun.

Menurut Soepomo, perlindungan pekerja penyandang disabilitas terbagi menjadi 3 jenis, yaitu perlindungan ekonomi, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Perlindungan ekonomi dirancang sebagai tindakan perlindungan yang terkait dengan upaya memberikan penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti upah, jaminan sosial dan THR. Perlindungan sosial diartikan sebagai perlindungan yang memungkinkan pekerja untuk berinteraksi dalam masyarakat, meningkatkan taraf hidupnya sebagai manusia pada umumnya. Perlindungan teknis adalah tindakan yang ditujukan untuk mencegah kecelakaan atau penderitaan pekerja, seperti K3 atau perlindungan tenaga kerja¹².

Dalam UU Ketenagakerjaan, kajian tentang perlindungan tenaga kerja diatur dalam Pasal 86 (1). Setiap karyawan berhak diperlakukan sesuai dengan aturan perlindungan tenaga kerja, moral dan etika, martabat dan nilai kemanusiaan, serta nilai-nilai agama, tanpa diskriminasi. Selain itu, pengusaha juga harus mengambil tindakan khusus untuk mencapai kesehatan dan keselamatan kerja, seperti menyediakan program K3, peralatan yang sesuai, peralatan teknis produksi yang aman,

¹⁰ Ismail Shaleh, 2018, Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Kanun Jurnal Ilmu Hukum

¹¹ Geminastiti Purinami A, Nurliana Cipta Apsari, Nandang Mulyana, 2018, Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja, Jurnal Pekerjaan Sosial

¹² Pamungkas Satya Putra, 2018, Aksebilitan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Karawang, Jurnal Mimbar Hukum

dan unit yang ditentukan secara moral. Hal ini secara tegas dinyatakan dalam ayat 2 Pasal 86 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Tidak ada aturan pengupahan khusus bagi pekerja penyandang disabilitas, pada dasarnya besaran upah yang diterima pekerja dinyatakan dalam kesepakatan tersendiri antara Majikan dan Pekerja. Namun upah harus memenuhi unsur Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, yaitu penghasilan yang sesuai dengan penghidupan yang layak bagi umat manusia. Upah meliputi upah minimum, upah lembur, pesangon atau uang cuti sakit, upah cuti sakit, dan lain-lain. Pengupahan ini berlaku bagi para pekerja disabilitas maupun non disabilitas.

Kontrol diperlukan untuk menghindari perlakuan yang melanggar hak-hak pekerja penyandang disabilitas. Pasal 176 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Pengawasan personel dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berwenang dan independen untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan." Audit semacam itu harus mencerminkan perlindungan penyandang disabilitas yang bekerja untuk Perusahaan. Menegakkan keadilan antara penyandang disabilitas dan non disabilitas tanpa diskriminasi. Apabila ada suatu penyimpangan yang merugikan pekerja, maka hal ini harus ditindaklanjuti melalui proses penyelesaian hubungan industrial yang telah ditetapkan.

Kedudukan Pekerja Disabilitas Menurut Undang-Undang Cipta Kerja

Ombibus Law atau disebut sebagai Undang-undang Sapu Jagad merupakan konsep mereduksi dan menyederhanakan hal-hal tertentu yang dianggap tidak sesuai dengan kondisi sosial saat ini. Undang-undang Cipta Kerja memiliki 11 klaster yang diantaranya adalah mengenai Ketenagakerjaan. UU yang termasuk dalam Satgas tersebut adalah UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, UU Jaminan Sosial No. 40 Tahun 2004 dan UU No. 24 Tahun 2011¹³.

Problematika Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sangat santer dibicarakan oleh banyak orang dari berbagai kalangan. Substansi dan proses pembentukan yang dinilai terburu-buru dan tidak banyak melibatkan elemen dari semua kalangan masyarakat yang terdampak dari adanya Undang-undang Cipta Kerja tersebut. Dari banyaknya isu persoalan, namun sedikit sekali yang membahas mengenai isu kedudukan pekerja penyandang disabilitas dalam Undang-undang Cipta Kerja tersebut. Kelompok kerja penyandang disabilitas tidak berpartisipasi secara aktif dalam proses pembentukan yang mengandung konten yang bermasalah.

Organisasi penyandang disabilitas tidak pernah dipertimbangkan dalam pembuatan Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja. Hal ini menjadi catatan yang harus diperhatikan dalam proses pembuatan Peraturan Perundang-undangan selanjutnya. Setiap masyarakat yang berdampak dari adanya suatu Undang-undang baru haruslah diikutsertakan keberadaannya. Ada persepsi di media sosial bahwa RUU Cipta Kerja, dinilai tidak memberikan akses kemudahan bagi para penyandang disabilitas untuk dapat mengetahuinya. Sulitnya akses tersebut yang mempersempit ruang partisipasi para pekerja disabilitas untuk ikut andil dalam pembentukan Undang-undang Cipta Kerja.

Istilah disabilitas dalam Undang-undang Cipta Kerja nampaknya telah berubah seperti Undang-undang sebelumnya yakni menggunakan istilah "Cacat". Sedangkan istilah "disabilitas" merupakan hasil dari Konvensi Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) yang diatur dalam Undang-Undang Disabilitas No. 8 Tahun 2006. Penggunaan kembali istilah "cacat" menunjukkan bahwa pembuat undang-undang telah mengabaikan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas¹⁴.

UU Ciptaker tidak hanya mempersulit akses informasi, tetapi juga menutup akses ke bangunan gedung. Padahal akses ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung. Tidak adanya kemudahan dalam aspek bangunan gedung semakin memperlemah aksesibilitas pekerja penyandang disabilitas dalam lingkungan kerjanya. Selain itu, penggunaan frasa "sehat jasmani dan rohani". sebagai syarat untuk masuk ke posisi yang ditentukan dalam pasal 168 Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja dianggap sangat bias terhadap pekerja penyandang disabilitas. Istilah yang digunakan menyebabkan diskriminasi dalam proses perekrutan perusahaan, karena penyandang disabilitas, terutama penyandang disabilitas mental, seringkali dianggap sakit jiwa.

¹³ Fajar Kurniawan, 2020, Peoblematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK, Jurnal Panorama Hukum

¹⁴ Fajri Nursyamsi, 2020, Kertas Advokasi Kebijakan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Kerangka Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitaa, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia

UU Ciptaker menghapus persyaratan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, yang semula 2% untuk BOMN dan 1% untuk perusahaan swasta. Hal ini sangat merugikan pencari kerja penyandang disabilitas, semakin kompetitif persaingan dalam mencari pekerjaan ditambah dengan hilangnya kuota minimum penyerapan tenaga kerja disabilitas dalam suatu Perusahaan memperlihatkan bahwa banyak Pasal yang bertabrakan antara Undang-undang Cipta Kerja dengan Undang-undang sebelumnya.

Aktivis disabilitas Bahrul Fouad juga bereaksi terhadap Pasal 154A UU Cipta Kerja yang menyatakan bahwa pemecatan seorang pekerja atau karyawan karena lumpuh atau sakit berkepanjangan atau kecelakaan di tempat kerja, melebihi batas 12 bulan. Ketentuan ini bertentangan dengan pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas, yang mengatur tentang penyelenggaraan jaminan sosial bagi penyandang cacat, dan juga merupakan bagian dari pembangunan yang inklusif di segala bidang kehidupan¹⁵.

CONCLUSION

Penyandang disabilitas di perusahaan memiliki kuota sendiri, karena dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas, pemerintah telah menetapkan ambang batas minimal untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Pasal 31 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih pekerjaan di dalam negerinya atau di luar negeri, untuk memulai atau berganti pekerjaan dan menerima penghasilan yang layak". Sebagaimana disebutkan dalam pasal tersebut, keberadaan penyandang disabilitas memiliki kesempatan kerja yang setara dengan orang normal pada umumnya.

Undang-undang Cipta Kerja memiliki 11 klaster yang diantaranya adalah mengenai Ketenagakerjaan. Namun, organisasi penyandang disabilitas tidak pernah diperhitungkan saat menyusun Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi posisi pekerja penyandang disabilitas, hal ini terlihat dari keberadaan Undang-undang Cipta Kerja yang banyak bertabrakan atau bertentangan dengan Undang-undang sebelumnya.

REFERENCES

- A Geminastiti Purinami, Apasari Nurliana Cipta, Mulyana Nandang. "Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja, Jurnal Pekerjaan Sosial". *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1.3 (2018), 234-244.
- Kurniawan Fajar. "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK". *Jurnal Panorama Hukum*, 5.1 (2020), 63-76.
- Nursyamsi, Fajri. *Kertas Advokasi Kebijakan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Kerangka Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas*. Jakarta : Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, 2020.
- Nursyamsi, Fahri. "UU Cipta Kerja: Kebijakan Melawan Arus Perlindungan Hak Disabilitas". *Pusat Studi Hukum & Kebijakan Indonesia*, pshk.or.id, diakses pada 12 Oktober 2021.
- Putra, Pamungkas Satya. "Aksebilitan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Karawang". *Jurnal Mimbar Hukum*, 31.2 (2018), 205-211.
- Purwati, Dyah Ayu. "Kewajiban Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas Di Perusahaan BUMN". *Jurist-Diction*, 3.3 (2020), 921-934.
- Shaleh, Ismail. "Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 20.1 (2018), 63-82.
- Sumarno, Ginung Nurtyasto, Akhyar Muhammad, Irianto Heru. "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Adaptasi Pekerjaan Pekerja Penyandang Disabilitas Fisik di Kota Semarang". *Prosiding Senantias*, 1.1 (2020), 239-250.
- Tampubolon, Indah Anggriany. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Yang Layak (Studi Kasus PT Deaf Cafefingertalk Tangerang)". *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*, 5.3 (2019), 45-55.
- Widjaja, Alia Harumdani, Wijayanti Winda , Yulistiyaputri Rizkisyabana. "Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan Yang Layang Bagi Kemanusiaan". *Jurnal Konstitusi*, 17.1 (2020), 198-223.
- Indonesia. Undang-undang Tentang Cipta Kerja. UU No. 11 Tahun 2020. LN Nomor 245 Tahun 2020. TLN Nomor 6573.

¹⁵ 4 Poin di UU Cipta Kerja Bertentangan dengan UU Penyandang Disabilitas, <https://difabel.tempo.co>, diakses pada 11 Oktober 2021

- _____. Undang-undang Tentang Penyandang Disabilitas. UU No. 8 Tahun 2016. LN Nomor 69 Tahun 2016. TLN Nomor 5871.
- _____. Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003. LN Nomor 39 Tahun 2003.
- _____. Undang-undang Tentang Bangunan Gedung. UU No. 28 Tahun 2002. LN Nomor 134 Tahun 2002. TLN Nomor 4247.