
Pemenuhan Hak Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Delfina Gusman^a, Didi Nazmi^b, Yunita Syofyan^c

^a Fakultas Hukum, Universitas Andalas, Indonesia, Email: vivin.nissa82@gmail.com

^b Fakultas Hukum, Universitas Andalas, Indonesia, Email: didinazmi@gmail.com

^c Fakultas Hukum, Universitas Andalas, Indonesia, Email: yunitasyofyan@gmail.com

Article Info

Article History:

Received : 16-10-2022

Revised : 29-11-2022

Accepted : 30-11-2022

Published : 30-11-2022

Keywords:

Disability

Fulfill Right

Optimalization

Abstract

Human Rights (HAM) is a gift from God to his creature human rights should not be kept away or separated from the personal existence of the individual or human being. Protection of persons with disabilities has 22 (twenty two) rights. This arrangement is regulated through Article 5 Law Number 8 Year 2016 regarding an elaboration of the rights that will be received for individuals with disabilities in carrying out the nature of their lives until they die. Persons with disabilities also have the right to work and get rewarded for their hard work and of course it has been regulated through the written constitution of the Republic of Indonesia. Without realizing it in almost all areas of life, people with disabilities are still discriminated against. There is even an assumption from some people that the affairs of people with disabilities are solely the business of the Social Service or the Ministry of Social Affairs. The research method uses empirical research with a statutory approach (statue approach) and an analytical approach (conceptual approach). The fulfillment of employment opportunities for people with disabilities shows that there is still a shortage due to the need for job providers, the quality of people with disabilities, and their still being selective in every job field on a micro basis. The city of Padang related to employment rights for persons with disabilities continues to strive to fulfill their work rights. In the legal construction of regulating employment rights for persons with disabilities, there must be a balance towards optimizing work through personnel from persons with disabilities. So that the fulfillment of the law both *das sollen* and *das sein* is accommodated appropriately

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Diterima : 16-10-2022

Direvisi : 29-11-2022

Disetujui : 30-11-2022

Diterbitkan : 30-11-2022

Kata Kunci:

Disabilitas

Pemenuhan Hak

Optimalisasi

Abstrak

Hak Asasi Manusia (HAM) adalah anugerah dari Tuhan terhadap makhluknya, hak asasi tidak boleh dijauhkan atau dipisahkan dari eksistensi pribadi individu atau manusia tersebut. Perlindungan terhadap penyandang disabilitas memiliki 22 (dua puluh dua) hak. Pengaturan ini diatur pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai suatu penjabaran hak-hak yang akan diterima bagi individu penyandang disabilitas dalam melaksanakan hakikat atas hidupnya hingga tutup usia. Penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dari kerja kerasnya dan tentunya telah diatur melalui konstitusi. Metode Penelitian menggunakan penelitian hukum empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analitis. Pemenuhan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas menunjukkan bahwa masih

kurangnya diakibatkan kebutuhan penyedia pekerjaan, kualitas penyandang disabilitas, serta masih selektifnya di setiap lapangan pekerjaan secara mikro. Dalam pelaksanaan atas pemenuhan hak pekerja bagi penyandang disabilitas masih mengalami kendala tetapi Operasional Perangkat Daerah (OPD) Kota Padang yang berkaitan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas terus berusaha dalam pemenuhan hak pekerjaannya. Dalam konstruksi hukum terhadap pengaturan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas harus menyangkut keseimbangan terhadap optimalisasi pekerjaan melalui tenaga dari penyandang disabilitas. Sehingga pemenuhan hukum baik secara *das sollen* dan *das sein* terakomodir dengan tepat.

PENDAHULUAN

Hak Asasi Manusia (HAM) adalah anugerah dari Tuhan terhadap makhluknya, hak asasi tidak boleh dijauhkan atau dipisahkan dari eksistensi pribadi individu atau manusia tersebut. Hak asasi tidak bisa dilepas dengan kekuasaan atau dengan hal-hal lainnya. Bila itu sampai terjadi akan memberikan dampak kepada manusia yakni manusia akan kehilangan martabat yang sebenarnya menjadi inti nilai kemanusiaan. Walaupun demikian, bukan berarti bahwa perwujudan hak asasi manusia dapat dilaksanakan secara mutlak karena dapat melanggar hak asasi orang lain. Memperjuangkan hak sendiri sembari mengabaikan hak orang lain merupakan tindakan yang tidak manusiawi. Namun, disadari bahwa hak-hak asasi seorang individu dibatasi oleh hak-hak asasi individu lainnya, tentunya kepatuhan akan peraturan menjadi esensial. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 sudah dijelaskan bahwa Hak Asasi Manusia merupakan hak yang paling hakiki yang dimiliki oleh manusia dan tidak dapat diganggu gugat oleh siapapun. Oleh karena itu terhadap hak asasi manusia negara sebagai pelindung warganya diharapkan dapat mengakomodir kepentingan dan hak dari warga negaranya tersebut. Hak Asasi Manusia (HAM) dipercayai memiliki nilai yang universal. Nilai universal berarti tidak mengenal batas ruang dan waktu, nilai universal ini yang kemudian diterjemahkan dalam berbagai produk hukum nasional di berbagai negara untuk dapat melindungi dan menegakkan nilai-nilai kemanusiaan. Pada Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, nilai universal ini dikukuhkan dalam instrumen internasional, termasuk perjanjian internasional dibidang HAM serta menjadi suatu acuan dalam pembentukan instrumen hukum nasional.

Namun kenyataan menunjukkan bahwa nilai-nilai HAM yang universal ternyata dalam penerapannya tidak memiliki kesamaan yang seragam. Hak dalam hak asasi manusia mempunyai kedudukan atau derajat utama dan pertama dalam hidup bermasyarakat karena keberadaan hak asasi hakikatnya telah dimiliki, disandang dan melekat dalam pribadi manusia sejak saat kelahirannya. Seketika itu pula muncul kewajiban manusia lain untuk menghormatinya¹. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (UU No. 8 Tahun 2016) menyebutkan bahwa 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 ketentuan pada Pasal 1 angka 1 mengenai penyandang disabilitas bahwa individu yang mengalami masalah terhadap fisik, intelektual hingga mental dengan terganggunya aktivitas kehidupan dari seseorang tersebut sehari-hari

Menurut Pasal 5 ayat (1) UU No. 8 Tahun 2016, penyandang disabilitas memiliki 22 (dua puluh dua) hak. Hak-hak tersebut adalah hak untuk hidup, bebas dari stigma, privasi, keadilan dan perlindungan hukum, pendidikan, pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, kesehatan, politik, keagamaan, keolahragaan, kebudayaan dan pariwisata, kesejahteraan sosial, aksesibilitas, pelayanan publik perlindungan dari bencana, habilitasi dan rehabilitasi, konsesi, pendataan hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi, berpindah tempat dan kewarganegaraan, bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi². Dalam ketentuan Pasal 5 ayat (1) mengenai pengaturan penyandang disabilitas telah terapkan melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan PP tersebut menjelaskan bahwa penyandang disabilitas akan di dampingi oleh tenaga pendamping seperti Unit Layanan Disabilitas di Operasional Perangkat Daerah (OPD) Ketenagakerjaan.

Kolerasi antara Pasal 1 angka 1 dengan Pasal 5 UU No.8 Tahun 2016 mengenai 22 (dua puluh dua) hak penyandang disabilitas merupakan suatu penjabaran hak-hak yang akan diterima bagi individu penyandang disabilitas dalam melaksanakan hakikat atas hidupnya

¹A. Masyhur Effendi., *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) & Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (HAKHAM)*, (Bogor: Ghalia Utama, 2005), 8.

²Arie Purnomosidi, "Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas di Indonesia", *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*,1(2).(2017): 161-174, <https://doi.org/10.24246/jrh.2017.v1.i2.p161-174>.

hingga tutup usia. Penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dari kerja kerasnya. Ketentuan ini sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pasal 11 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur tentang hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas yang meliputi hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi. Difabel juga berhak memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama, memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan, tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, dan mendapatkan program kembali bekerja.

Ketentuan tersebut juga menyebutkan penyandang disabilitas berhak mendapat penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat; memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri. Adapun Pasal 53 ayat (1) Undang-undang Penyandang Disabilitas menyebutkan pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2 persen difabel dari jumlah pegawai atau pekerja. Ayat kedua berbunyi, perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 persen penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Sementara Pasal 145 Undang-Undang Penyandang Disabilitas memuat sanksi pidana dan denda bagi mereka yang menghalangi dan/atau melarang penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak untuk bekerja. Ancaman pidana penjara paling lama dua tahun dan denda paling banyak Rp 200 juta. Indonesia memiliki pengaturan hukum mengenai penyandang disabilitas hingga diatur melalui peraturan daerah. Pemerintah Kota Padang (Pemko Padang) sendiri berkomitmen untuk memenuhi hak penyandang disabilitas yang ada di Kota Padang³. Setelah melakukan pra-penelitian pada Dinas Sosial Kota Padang bahwa dari 17 (tujuh belas) Aparatur Sipil Negara (ASN) penyandang disabilitas telah tersebar masing-masing OPD⁴. Salah satu hal yang dilakukan yakni mempersiapkan fasilitas dan infrastruktur umum dengan kondisi yang layak digunakan untuk penyandang disabilitas. Sementara permasalahan yang acap kali dihadapi para penyandang disabilitas sangat luas mencakup berbagai aspek. Mulai dari soal identitas, relasi sosial, aksesibilitas,

³Wawancara dari Perwakilan Dinas Sosial Kota Padang.

⁴*Ibid.*

aspek politik berupa pemenuhan hak dan partisipasi politik. Begitu juga terhadap aspek kebudayaan, serta aspek ekonomi yang meliputi ketenagakerjaan sampai pemberdayaan.

Tanpa disadari hampir di semua bidang kehidupan, penyandang disabilitas masih saja terdiskriminasi. Bahkan ada anggapan dari sebagian masyarakat bahwa urusan penyandang disabilitas adalah urusannya Dinas Sosial atau Kementerian Sosial semata. Sehingga setiap ada persoalan atau masalah akan direkomendasikan kepada mereka. Padahal seperti warga negara yang lain, ada banyak tuntutan kebutuhan dari penyandang disabilitas seperti urusan pendidikan, kesehatan ataupun fasilitas umum. Walikota Padang menegaskan bahwa Pemko Padang berkomitmen untuk menggeser paradigma berfikir sebagian orang tersebut. Merujuk pada Pasal 11 huruf f dan g UU No.8 Tahun 16 bahwa hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi: proporsional, dan bermartabat, dan memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya. Penyandang disabilitas sudah menjadi isu global saat ini. Dimana penyandang disabilitas bukanlah merupakan bagian dari permasalahan dalam masyarakat, tapi mereka adalah merupakan bagian dari keragaman masyarakat dengan kemampuan yang berbeda. Dari 11 kecamatan di Kota Padang dalam persebaran penyandang disabilitas berjumlah 3.174 jiwa berdasarkan laki-laki dan perempuan⁵.

Pemerintah Kota Padang mengeluarkan Peraturan Walikota Nomor 33 Tahun 2021 tentang Penyelenggara Rehabilitasi Sosial Terpadu Bagi Penyandang Disabilitas. Dengan begitu Pemerintah Kota Padang terus melakukan upaya bagi sumber daya manusia yang mengalami penyandang disabilitas untuk mampu setara dalam menjalankan kehidupannya selayaknya masyarakat. Melihat penyandang disabilitas yang telah banyak yang mengukir prestasi, tidak hanya di Kota Padang, namun di luar sana juga banyak yang mengukir prestasi, baik bidang pendidikan, olahraga, dan sebagainya. Salah satu kepedulian Pemko Padang pada penyandang disabilitas ialah adanya Pegawai Negeri Sipil atau ASN penyandang disabilitas yang sudah menyelesaikan pendidikan doktor (S3) dengan pembiayaan bea siswa dari LPDP Pemerintah Indonesia dengan Predikat Cumlaude. Pemko Padang saat ini sangat komit dan peduli dengan para penyandang disabilitas dan mempunyai komitmen untuk mendorong pemenuhan dan perlindungan hak-hak mereka. Komitmen Pemko Padang tersebut secara bertahap telah dimulai dengan mengupayakan berbagai program kegiatan. Pemko Padang juga telah menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemenuhan dan

⁵Data Disabilitas Kota Padang 2021 dari Dinas Sosial Kota Padang.

Perlindungan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Dimana dalam hal ini Kota Padang adalah kota yang pertama melakukannya di Sumatera Barat (Sumbar). Pemko Padang dalam penerbitan peraturan daerah tersebut akan ada penghormatan atas harkat dan martabat manusia, serta akan tercapai kesamaan kedudukan, hak dan kewajiban sebagai warga negara.

Pemerintah Kota Padang juga telah mengakomodir sejumlah penyandang disabilitas menjadi ASN dan menempatkannya diberbagai OPD di lingkungan Pemko Padang, serta memberikan pelatihan keterampilan yang disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan penyandang disabilitas tersebut. Hal lain yang dilakukan Pemko Padang adalah mengirim penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan keluar Sumbar, antara lain ke Balai Latihan Bina Daksa di Palembang, Balai Bina Rehabilitasi di Medan, dan Balai Besar Rehabilitas Vokasional Penyandang Disabilitas Cibinong.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris (*empirical research*). Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) Pendekatan ini dilakukan dengan cara menganalisis seluruh peraturan perundang-undangan baik dalam bentuk undang-undang maupun aturan lainnya yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dipecahkan dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Sifat penelitian yaitu preskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tertentu⁶.

PEMBERLAKUAN BENTUK-BENTUK PEMENUHAN HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI PEMERINTAH KOTA PADANG

Pemenuhan terhadap hak pekerjaan kepada penyandang disabilitas menjadi suatu perhatian pemerintah pada abad ke-21. Dalam konstitusi tertulis Republik Indonesia Pasal 28D ayat 3 telah mengatur mengenai setiap warga negara memiliki pekerjaan yang layak serta adanya kesetaraan dalam pemerintahan. Frasa ini menjadi suatu tolak ukur dalam menciptakan pemenuhan hak terhadap pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Keikutsertaan kepada penyandang disabilitas menjadi ukuran pembangunan kearah kesejahteraan dalam aspek politik, ekonomi, sosial dan hukum. Dalam aspek ekonomi contohnya, dengan adanya pemenuhan hak bagi pekerjaan penyandang disabilitas akan membantu pembangunan perekonomian bangsa baik kancan daerah hingga nasional. Adanya pemenuhan terhadap hak

⁶Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 1985), 15

atas penyandang disabilitas mengenai pekerjaan merupakan suatu bentuk untuk menghilangkan stigma negatif di mata publik yang sebelumnya hanya sebagai beban negara. Dalam pemenuhan hak atas penyandang disabilitas telah diatur melalui Pasal 5 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam dalil pada Pasal 5 ini adanya hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi. Pasal ini memiliki korelasi pada Pasal di dalam Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan setiap warga negara memiliki kesempatan dalam pemerintahan⁷. Artinya pemerintah harus mampu menerapkan hak-hak atas penyandang disabilitas sehingga pemberdayaan bagi penyandang disabilitas mampu berkontribusi dalam pembangunan segala sektor yang mumpuni. Melalui Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemenuhan dan Perlindungan Hak-hak Penyandang Disabilitas pada Pasal 118 ayat (1) bahwa pemerintah daerah wajib memberikan kemudahan perizinan bagi badan hukum yang mengajukan rencana penyediaan aksesibilitas dan sistem kelembagaan disabilitas yang memenuhi persyaratan teknis maupun administrasi. Pada pemerintah daerah Kota Padang telah memberikan kemudahan akses bagi penyandang disabilitas seperti sarana penyelamatan atau mitigasi terhadap bencana alam yang dimana suatu daerah yang rawan akan bencana alam.

Namun, bentuk pemenuhan hak terhadap pekerjaan bagi penyandang disabilitas merupakan langkah memberikan manfaat ekonomi. Studi terbaru menunjukkan bahwa dengan tidak membuka lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, pemerintah kehilangan potensi Produk Domestik Bruto (PDB) sekitar 3-7%⁸. Data mengenai potensi lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, diteliti pada tahun 2018. Melihat dari data penelitian mengenai lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas menunjukkan bahwa masih kurangnya ketertarikan dari penyedia pekerja dan kinerja atas hak kerja mereka tersebut. Terdapat fakta-fakta yang menggambarkan betapa kompleksnya permasalahan terkait dengan hak penyandang disabilitas, diantaranya perlakuan diskriminatif dalam memperoleh pendidikan, pekerjaan, kekerasan seksual, dan eksploitasi⁹.

⁷Ketentuan pada Pasal 28D ayat 3 UUD 1945

⁸“6 Penghalang Keterlibatan Penyandang Disabilitas Dalam Proses Pembanguna”, Theconversation.Com, 5 Desember 2018, <https://theconversation.com/6-penghalang-keterlibatan-penyandang-disabilitas-dalam-proses-pembangunan-108176>

⁹ Eta Yuni Lestari dan Slamet Sumarto, “Pemenuhan Hak Bekerja Bagi Penyandang disabilitas di Kota Semarang” *Integralistik*. 32(1),(2021): 45–51, <https://doi.org/10.15294/integralistik.v33i1.28731>

Pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas tidak hanya fokus pada hak pekerjaan. Melainkan, segala hak-hak lainnya yang justru dimiliki oleh penyandang disabilitas belum dapat terakomodasi dengan baik. Dalam ketentuan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah mengatur atas pemenuhan hak bagi pekerja dari lingkup orang perseorangan, pengusaha, badan hukum dan sektor lainnya. Sedangkan terkait hasil dari pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Instansi Daerah Kota Padang didapati bahwa pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Instansi daerah kota padang masih sangat minim yaitu hanya terdapat 19 disabilitas yang bekerja di Instansi Daerah Kota Padang dan dalam 6 tahun terakhir semenjak diberlakukannya Perda Kota Padang No.3 Tahun 2015. Tes CPNS jalur formasi khusus disabilitas sudah dibuka 2 kali namun pada tahun 2018 tidak memenuhi kuota dan jumlah formasi yang dibuka tidak mencapai 2%¹⁰. Setelah melakukan wawancara di Dinas Ketenagakerjaan bahwa tidak memenuhinya kuota 2% bukan berarti tidak melaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan tersebut. Melainkan, berdasarkan kebutuhan dari masing-masing sektor atau instansi dan melihat *capability* terhadap penyandang disabilitas sesuai dengan spesifikasi atau tidaknya.

Meskipun Indonesia telah melakukan ratifikasi atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* masih minim atas pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas tersebut. Jika melihat hasil data penelitian hanya 19 penyandang disabilitas atas kesempatan kerja dengan dihubungkan pada Pasal 23 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2015 tentang Penyandang Disabilitas bahwa mempekerjakan 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pegawai untuk setiap 100 (seratus) orang pegawai. Secara konstitusi bahwa kesetaraan, kelayakan, kesamaan serta kepastian akan hukum harus terpenuhi sebagaimana idealnya. Tetapi, mengacu pada UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas 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.

¹⁰Harbi Sadri dan Henni Muchtar, "Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Padang", *Journal of Civic Education*, 4 No 2 (2021): 114–121. <https://doi.org/10.24036/jce.v4i2.501>.

PELAKSANAAN PEMENUHAN HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI PEMERINTAHAN KOTA PADANG

Tahun 2015 dikeluarkan Peraturan Gubernur Sumatra Barat Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas tentang Pemenuhan dan Perlindungan Hak-hak Penyandang Disabilitas. Dengan adanya pengaturan mengenai penyandang disabilitas, beberapa wilayah di Indonesia seperti Pemerintah Kota Padang sudah fokus terhadap pendorongan, pemenuhan, hingga pembinaan bagi individu penyandang disabilitas hingga kini. Tentunya pemerintah Kota Padang telah membentuk peraturan daerah mengenai penyandang disabilitas, yang tentunya akan membantu atas pelaksanaan bagi pemenuhan hak pekerjaan atas penyandang disabilitas tersebut. Secara konstitusi bahwa setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”¹¹. Korelasi terhadap Pasal 28H ayat 2 UUD 1945 memiliki keterkaitan atas pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas terutama di setiap daerah di Indonesia. Menurut Paton bahwa esensi hak bukanlah kekuasaan yang dijamin oleh hukum, melainkan untuk merealisasikan suatu kepentingan, karena kehendak manusia tidak bekerja tanpa maksud apa-apa (*in vacuo*) tetapi menginginkan tujuan-tujuan tertentu yaitu kepentingan¹².

Pelaksanaan atas pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas bagian dari kepentingan yang terbentuk dengan melalui esensi dalam realisasi atas penyaluran hidup bagi mereka. Peran pemerintah khususnya pemerintah daerah sebagai regulator yang harus melaksanakan pencapaian atas kepentingan bagi masyarakat terutama penyandang disabilitas tersebut. Pada pelaksanaan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang terjadi di Kota Padang masih belum mencapai semangat idealnya dalam mendorong pemberdayaan sumber daya mereka. Jika berkaca pada hasil studi pada tahun 2018 bahwa masih minim atas kesempatan dalam pekerjaan terutama instansi pemerintahan. Faktor-faktor lain yang kemungkinan tidak terlaksananya atas kesempatan yang minim hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas tersebut. Dalam kurung 5 (lima) tahun kebelakang bahwa telah dilakukan survei atas penduduk yang memiliki disabilitas di Sumatra Barat. Masih berdasarkan jumlah persentase penyandang disabilitas di Provinsi Sumatra Barat adalah

¹¹Pasal 28H ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

¹²Aprilina Pawestri, “Hak Penyandang Disabilitas dalam Perspektif HAM Internasional dan HAM Nasional”, *Era Hukum* 2, No,1 (2017): 164-182, <https://doi.org/10.24912/era%20hukum.v15i1.670>.

9,42%¹³. Dalam pelaksanaan bagi pemenuhan hak pekerjaan atas penyandang disabilitas di Kota Padang terus dilakukan meskipun terdapat hambatan atau tantangan bagi beberapa sektor pekerjaan yang masih minim atas penerimaan terhadap sumber daya penyandang disabilitas. Lalu, sama seperti tantangan yang terdapat di Kota Batam dimana memiliki 4 (empat) permasalahan meliputi stigma negatif, rasa malu, kesempatan kerja yang minim bagi penyandang disabilitas serta masih minim lapangan pekerjaan di Kota Batam meskipun memiliki lapangan pekerjaan pada sektor industri. Secara peraturan perundang-undangan mengenai Hak Asasi Manusia bahwa setiap orang berhak sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan berhak pekerjaan yang layak¹⁴.

Masih terdapat stigma bahwa individu yang layak atas pekerjaan merupakan individu yang memiliki kemampuan serta stabil baik fisik, intelektual, hingga mental. Bukan berarti penyandang disabilitas tidak mampu bersaing dalam kancah dunia pekerjaan dengan individu non-disabilitas, melainkan keterbatasan penyandang disabilitas memiliki masing-masing kelemahan yang berbeda meskipun tidak serta merta keseluruhan tidak dapat melakukan aktivitas pada individu umumnya. Memang sejatinya penerimaan penyandang disabilitas bagi suatu perusahaan atau instansi masih lebih mendominasi pada penyandang yang bermasalah pada fisik. Melalui Pasal 4 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas menjelaskan kategori berupa penyandang disabilitas fisik, mental, motorik, dan sensorik. Maka oleh karena itu, Pemerintah Kota Padang terus melakukan peningkatan melalui sosialisasi baik pihak penyedia lapangan pekerjaan dengan masyarakat sehingga mampu diakomodasi secara hukum¹⁵. Beberapa kegagalan dalam pelaksanaan atas pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas lebih mengarah pada rendahnya regulasi mengenai pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas.

Pemerintah Kota Padang dapat mencontohkan pada Peraturan Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemajuan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas bahwa memastikan pelaksanaan upaya pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas untuk mengembangkan diri serta mendayagunakan seluruh kemampuan sesuai bakat dan minat yang dimilikinya untuk menikmati, berperan serta berkontribusi secara optimal, aman, leluasa, dan bermartabat, dalam segala aspek kehidupan

¹³Naskah Akademik (NA) Ranperda Provinsi Sumatera Barat tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak - hak Penyandang Disabilitas. (2020).

¹⁴Pasal 38 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

¹⁵Widia Apriyanti (Perwakilan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Padang), wawancara kepada penulis.

bangsa, bernegara, dan bermasyarakat¹⁶. Namun, Pemerintah Daerah Kota Padang telah membuat konsep dan pengaturan secara konkret tetapi masih terdapatnya kelemahan-kelemahan saat berada di lapangan baik stigma negatif, melihat kualitas atas penyandang disabilitas, hingga minimnya kesempatan bagi penyandang disabilitas di tempat pekerjaan tersebut. Bahkan, dalam ketentuan melalui regulasi ketenagakerjaan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan¹⁷.

KONSTRUKSI HUKUM YANG TEPAT DALAM MENCAPAI EFEKTIVITAS PEMENUHAN HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN BAGI PENYANDANG CACAT

Konstruksi hukum tidak akan jauh dengan bentuk penemuan hukum apabila terjadinya suatu kasus yang tidak diatur melalui perundang-undangan. Perlunya konstruksi hukum sebagai bentuk untuk menciptakan kepastian hukum sehingga mampu menjawab seluruh masalah-masalah ketidakadilan di publik. Konstitusi tertulis menjelaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum¹⁸. Dalam melakukan suatu konstruksi hukum atau peraturan perundang-undangan dapat dilakukan secara interpretasi atau penafsiran. Konstruksi hukum, dapat digunakan hakim sebagai metode penemuan hukum apabila dalam mengadili perkara tidak ada peraturan yang mengatur secara khusus mengenai peristiwa yang terjadi¹⁹. Konstruksi hukum ini dapat dilakukan dengan menggunakan logika berfikir secara²⁰:

1. *Argumentum per analogiam* atau sering disebut analogi. Pada analogi, peristiwa yang berbeda namun serupa, sejenis atau mirip yang diatur dalam undang-undang diperlakukan sama;
2. Penyempitan hukum. Pada penyempitan hukum, peraturan yang sifatnya umum diterapkan terhadap peristiwa atau hubungan hukum yang khusus dengan penjelasan atau konstruksi dengan memberi ciri-ciri; dan

¹⁶Pasal 3 Huruf e

¹⁷Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁸Pasal 28D ayat (1) Undang-undang Dasar 1945

¹⁹Sovia Hasanah, Arti Penafsiran Hukum *Argumentum A Contrario*. *Hukum Online*, 3 Maret 2017, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt58b4df16aec3d/arti-penafsiran-hukum-iargumentum-a-contrario-i>.

3. *Argumentum a contrario*. atau sering disebut a contrario, yaitu menafsirkan atau menjelaskan undang-undang yang didasarkan pada perlawanan pengertian antara peristiwa konkret yang dihadapi dan peristiwa yang diatur dalam undang-undang.

Dari 3 (tiga) metode dalam melakukan konstruksi suatu hukum dengan permasalahan terhadap pengaturan pemenuhan hak mendapatkan pekerjaan bagi penyandang cacat dapat dilakukan secara *argumentum per analogiam*. Dimana terdapat suatu pengaturan mengenai ketentuan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas perlu dilakukan analogi kembali sehingga adanya pengaturan yang konkret dan sama. Melihat Pasal 11 huruf a Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas bahwa hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi. Dengan penambahan suatu ayat mengenai batas kuota yang konkrit atau menambahkan ketentuan berupa sanksi baik perdata, administrasi atau pidana melalui ketentuan hukum di dalam peraturan perundang-undangan tersebut, dengan begitu seperti permasalahan atas tidak terpenuhinya atas kesempatan bagi hak pekerjaan atas penyandang disabilitas dapat terakomodir dengan baik.

Berbicara mengenai efektivitas suatu peraturan perundang-undangan maka, akan terlihat bagaimana rencana awal hingga tujuan selaras. Namun, memang pencapaian atas suatu peraturan perundang-undangan berjalan efektif tidak serta merta berjalan dengan baik dan tentunya dipengaruhi oleh keadaan lainnya. Ketika peraturan tersebut diterapkan pada publik tersebut. Secara tidak langsung apabila masih terdapatnya suatu perlakuan diskriminatif, ketidakadilan atas kesempatan bagi penyandang disabilitas atas hak pekerjaan bahkan masih enggannya beberapa sektor pekerjaan menerima tenaga kerja dari penyandang disabilitas maka, bukan berarti tidak terlaksana dengan baik atas praktik dari UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas di Indonesia. Dalam wawancara ke Dinas Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang bahwa pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas sudah ditetapkan 5 %. Tetapi, dengan masih sedikitnya penyandang disabilitas untuk pemenuhan kuota tersebut, pemerintah terus berupaya melakukan sosialisasi hingga mendorong penyandang disabilitas dapat

mengisi kesempatan pekerjaan tersebut²¹. Suatu produk hukum dikatakan efektif apabila produk hukum tersebut telah dilakukan atau dilaksanakan dalam praktiknya²².

Langkah yang tepat untuk terlaksananya efektivitas terhadap penerapan regulasi tentang penyandang disabilitas harus adanya dukungan atau kerjasama melalui sosialisasi, melihat kebutuhan masyarakat dan penyedia pekerjaan, peningkatan pendidikan atau pelatihan yang banyak bagi penyandang disabilitas, peningkatan sarana dan prasarana, dan terpenting adalah penegakan hukum yang perlu ditingkatkan. Namun, meskipun keadaan di lapangan akan kemungkinan berbeda pemerintah setempat tetap melakukan pendekatan-pendekatan secara sosial demi pemenuhan pengaturan hukum atas kebutuhan penyandang disabilitas tersebut. Jika berkaca pada beberapa daerah di Indonesia masih banyak belum membentuk pengaturan daerah mengenai penyandang disabilitas. Namun realitasnya, respon terhadap ketentuan ini tidak maksimal, karena tidak semua pemerintah daerah memiliki peraturan daerah tentang penyandang disabilitas²³. Ini bagian dari kontribusi atas ketidakefektifnya terhadap pengaturan mengenai penyandang disabilitas dengan indikator rendahnya atas kesempatan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas tersebut. Oleh karena itu, dalam melakukan konstruksi hukum terhadap peraturan mengenai penyandang disabilitas harus dibantu oleh dukungan berupa peningkatan sarana dan prasarana, meningkatkan kualitas, melakukan sosialisasi, pendekatan kepada para pihak (*stakeholder*) dalam pemenuhan hukum dalam menerapkan undang-undang tersebut. Mengacu pada Pasal 28C ayat 1 bahwa setiap orang berhak mengembang diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia²⁴.

Dalam melakukan konstruksi hukum terhadap pengaturan tentang penyandang disabilitas dapat memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas yang tentunya telah diatur secara tegas melalui UUD 1945 tersebut. Tentunya, apabila konstruksi hukum dapat

²¹Romy Elpa Segas (Perwakilan Dinas Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang, wawancara dengan penulis.

²²Ria Ayu Novita, Agung Basuki Prasetyo, Suparno, "Efektifitas Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1960 tentang Perjanjian Bagi Hasil Pertanian (Tanah Kering) di Desa Beringin, Kecamatan Bayan, Kabupaten Purworejo," *Diponegoro Law Journal*, 6 No.2, (2017): 1–12 <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/16975>.

²³Ali Sodikin, "Ambiguitas Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Perundang-Undangan di Indonesia," *Journal Legislasi Indonesia*, 18 No.1, (2021): 31–44, <https://doi.org/10.54629/jli.v18i1.707>.

²⁴ Ketentuan pada Undang-Undang Dasar 1945

dilakukan maka, substansi yang harus ada dalam pengaturan mengenai hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas harus fokus terhadap keseimbangan optimalisasi. Sehingga pemenuhan penyedia pekerjaan, instansi bahkan motivasi tenaga penyandang disabilitas dapat seimbang baik secara proporsional hingga pemenuhan atas hukum.

KESIMPULAN

Pemenuhan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas menunjukkan bahwa masih kurangnya diakibatkan kebutuhan penyedia pekerjaan, kualitas penyandang disabilitas, serta masih selektifnya di setiap lapangan pekerjaan secara mikro. Hal ini bentuk-bentuk atas pemenuhan hak pekerjaan seperti sarana dan prasarana, pendidikan dan penegakan hukum sudah terpenuhi tetapi masih berdasarkan penyedia dan permintaan para pihak. Dalam pelaksanaan atas pemenuhan hak pekerja bagi penyandang disabilitas masih mengalami kendala dengan salah satunya faktor eksternal. Penyandang disabilitas fisik tidak diberikan kesempatan melainkan, masih minimnya ketertarikan untuk menggunakan tenaga kerja dari penyandang mental, motorik hingga sensorik yang justru berat untuk menerimanya sebagai tenaga kerja di lingkup mikro. Seperti Operasional Perangkat Daerah Kota Padang telah melaksanakan sesuai ketentuan hukum untuk pemenuhan hak pekerja bagi penyandang disabilitas.

Konstruksi hukum terhadap peraturan mengenai penyandang disabilitas harus dibantu oleh dukungan berupa peningkatan pendataan, sarana dan prasarana, melakukan penelitian, sosialisasi, serta mendorong masyarakat yang memiliki penyandang disabilitas untuk diarahkan melakukan pelatihan kerja melalui prasarana yang telah tersedia oleh perangkat daerah. Dengan adanya peningkatan pelatihan ini dapat mendorong kesadaran berupa motivasi bagi penyandang disabilitas yang telah diterima sebagai tenaga kerja baik sektor swasta maupun pemerintahan. Serta pemberian pemahaman kepada masyarakat secara luas atas keberadaan hak penyandang disabilitas terutama setiap instansi sehingga mampu memberikan motivasi yang mempengaruhi kualitas pekerja bagi penyandang disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

Apriyanti , Widia (Perwakilan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Padang). Wawancara dengan Penulis.

- Effendi, A. Masyhur. *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) & Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (HAKHAM)*. Bogor: Ghalia Utama, 2005.
- Hasanah, Sovia. Arti Penafsiran Hukum *Argumentum A Contrario*. Hukum Online”, 3 Maret 2017, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt58b4df16aec3d/arti-penafsiran-hukum-iargumentum-a-contrario-i>
- Lestari, Eta Yuni dan Slamet Sumarto. “Pemenuhan Hak Bekerja Bagi Penyandang disabilitas di Kota Semarang” *Integralistik*. 32(1),(2021): 45–51, <https://doi.org/10.15294/integralistik.v33i1.28731>.
- Naskah Akademik (NA) Ranperda Provinsi Sumatera Barat tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak - hak Penyandang Disabilitas. (2020).
- Novita, Ria Ayu Agung Basuki Prasetyo, Suparno. “Efektifitas Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1960 tentang Perjanjian Bagi Hasil Pertanian (Tanah Kering) di Desa Beringin, Kecamatan Bayan, Kabupaten Purworejo, *Diponegoro Law Journal*, 6 No.2, (2017): 1–12 <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/16975>.
- Pawestri, Aprilina. “Hak Penyandang Disabilitas dalam Perspektif HAM Internasional dan HAM Nasional”, *Era Hukum* 2, No,1 (2017): 164-182, <https://doi.org/10.24912/era%20hukum.v15i1.670>.
- Purnomosidi, Arie. “Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas di Indonesia”. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*,1(2).(2017): 161-174, <https://doi.org/10.24246/jrh.2017.v1.i2.p161-174>.
- Sadri, Harbi dan Henni Muchtar. “Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Padang”. *Journal of Civic Education*, 4 No 2 (2021): 114–121. <https://doi.org/10.24036/jce.v4i2.501>.
- Segas, Romy Elpa (Perwakilan Dinas Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang. Wawancara dengan penulis.
- Sodiqin, Ali .“Ambiguitas Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Perundang-Undangan di Indonesia, *Journal Legislasi Indonesia*, 18 No.1, (2021): 31–44, <https://doi.org/10.54629/jli.v18i1.707>.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia, 1985.
- “6 Penghalang Keterlibatan Penyandang Disabilitas Dalam Proses Pembangunan”. Theconversation.Com. 5 Desember 2018. <https://theconversation.com/6-penghalang-keterlibatan-penyandang-disabilitas-dalam-proses-pembangunan-108176>.