

Peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerjaan dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas: Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Abdullah Fikri^a, Adhitya Widya Kartika^b, Aldira M. D. C. Purwanto^c

^{abc}UPN Veteran Jawa Timur, Indonesia

Abdullah_fikri.ilkum@upnjatim.ac.id

Keywords:

constitution; regulation;
human rights; employment
rights; disabilities;
*konstitusi; peraturan;
hak asasi manusia; hak
pekerjaan; disabilitas*

Abstract

The existence of human rights guarantees and affirmative action concerning the right to work is contained in Undang-Undang Dasar 1945 as the constitution of Republic Indonesia. The aim of this research is for understanding about constitutive regulation concerning the rights to work for persons with disability after the Law number 11 of 2020 Concerning Job Creation in Indonesia. This issue is then analyzed using a normative method with an approach to aspects of legislation and a conceptual approach to the issue of constitutive regulations fulfilling the rights to employment and employment of Persons with Disabilities after Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in Indonesia. As a result, the regulation does not significantly regulate the fulfillment of workers' rights in the employment of persons with disabilities, as well as the obligations of employers.

Eksistensi jaminan hak asasi manusia dan affirmative action terkait dengan hak pekerjaan dirumuskan secara konstitusional di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas secara konstitutif pasca terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengalami dinamika politik hukum. Isu tersebut kemudian dianalisis menggunakan metode normatif dengan pendekatan aspek peraturan perundang-undangan dan pendekatan konsep dengan isu peraturan konstitutif pemenuhan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di Indonesia. Hasilnya, Pengaturan tidak signifikan mengatur pada pemenuhan hak pekerja pada ketenagakerjaan penyandang disabilitas, begitu juga kewajiban pemberi kerja.

Journal of Disability Studies
INKLUSI
doi Vol. 10, No. 01, 2023

10.14421/ijds.100102

Submitted: 14 Apr 2023

Accepted: 10 Mei 2023



A. Pendahuluan

Perkembangan diskursus mengenai penyandang disabilitas, saat ini mengalami perubahan yang sangat pesat. Perkembangan yang sangat progresif tersebut dapat dilihat dari beberapa hal. Pertama, secara internasional eksistensi penyandang disabilitas diwujudkan dalam sebuah konvensi mengenai hak-hak penyandang disabilitas (*Convention on the Rights of Persons with Disability*), yang kemudian banyak diadopsi diberbagai negara melalui ratifikasi dan mengubah perspektif terhadap penyandang disabilitas menjadiparadigma hak asasi manusia (Degener, 2016, hlm. 3). Kedua, pada level nasional Indonesia, lahir berbagai peraturan perundang-undangan terkait dengan hak-hak penyandang disabilitas sebagai bentuk pelaksanaan hak konstitusional.

UUD NRI 1945 sebagai konstitusi memiliki fungsi membatasi kewenangan tindakan pemerintah, menjamin hak-hak yang diperintah, dan merumuskan pelaksanaan kekuasaan yang berdaulat (Thaib, 2010, hlm. 23). Selain itu berisi tentang tujuan Negara Indonesia yang dapat dilihat pada bagian Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Konstitusi dari aspek hukum mempunyai derajat tinggi (Wheare, 1966, hlm. 62–23). Maka dengan demikian konstitusi dapat disebut sebagai hukum dasar menurut Nawiasky sebagai aturan dasar (*Staatgrundgesetz*) (Sirajuddin dkk., 2016, hlm. 43–44). Dengan demikian, konstitusi menjadi acuan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dibawahnya agar adanya suatu harmonisasi sehingga apa yang menjadi tujuan sebuah negara dapat diwujudkan.

Konstitusi pun merumuskan jaminan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) sekaligus sebagai bentuk perlindungan konstitusional bagi warga negaranya. Selain itu dalam bab Hak Asasi Manusia (HAM) dirumuskan mengenai *affirmative action* yang merupakan bagian penting untuk memenuhi hak asasi manusia terhadap kelompok-kelompok tertentu yang mengalami marginalisasi secara ekonomi, sosial, politik maupun budaya. *Affirmative action* sebagai bentuk pemberian “keistimewaan” atau dapat disebut sebagai “diskriminasi positif” yang bertujuan untuk melakukan percepatan dalam kesetaraan hak-hak kelompok marginal atau *vulnerable groups* hingga tercapainya kesetaraan dan keadilan tersebut (Muhammad dkk., 2022).

Konsepsi *affirmative action* dalam konstitusi Indonesia terdapat di dalam Pasal 28 H yang menyatakan bahwa:

Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan. (UUD Republik Indonesia 1945, Pasal 28 H).

Rumusan pasal tersebut memberikan kerangka konstitusional bahwa negara dalam rangka memenuhi hak asasi manusia bagi setiap individu hendaknya memiliki paradigma *affirmative action* yang dituangkan dalam tata peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain, bahwa pemberian “kemudahan dan perlakuan khusus” oleh negara (pemerintah maupun non-pemerintah) dalam upaya pemenuhan hak dibenarkan secara konstitusional.

Indonesia telah memiliki peraturan perundang-undangan terkait dengan penyandang disabilitas. Pengaturan terhadap hak-hak penyandang disabilitas, diatur dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas dan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Lahirnya kedua peraturan pada level nasional tersebut, menunjukkan adanya proses politik hukum yang dinamis dan progresif dalam upaya pemenuhan hak penyandang disabilitas.

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, bahwa hak-hak penyandang disabilitas meliputi 22 hak diantaranya hak pekerjaan (lihat Pasal 5 ayat 1 huruf f) dan diperinci di dalam Pasal 11 dan Pasal 44 hingga Pasal 60. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 serta rumusan aturan didalam pasal-pasal tersebut menunjukkan adanya kekhususan dalam pengaturan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Dengan demikian, berlaku asas “*Lex specialis legi generaly*”, artinya ketika terdapat pengaturan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan, maka undang-undang khusus menjadi landasan dalam menentukan kebijakan.

Hak pekerjaan tidak hanya diperuntukkan bagi penyandang disabilitas yang sekarang ada, melainkan termasuk kepada seseorang yang mengalami kecelakaan kerja kemudian menjadi disabilitas. Data mengenai pekerja yang mengalami kecelakaan kerja terus meningkat sejak 2016 hingga tahun 2020 (Victoria, 2020). Hal ini menjadi catatan serius bagi para pemberi kerja, pekerja dan serikat atau organisasi pekerja untuk memperhatikan keselamatan bekerja, sehingga dapat meminimalisasi potensi terjadinya penyandang disabilitas baru akibat kecelakaan kerja.

Faktor meningkatnya jumlah penyandang disabilitas selain faktor kecelakaan kerja juga termasuk perubahan kesehatan, kurang gizi, faktor keturunan dan bencana alam (BNPB, 2023). Oleh karena itu, dalam konteks hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas hak kembali bekerja menjadi salah satu hak yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, sebagai konsekuensi perubahan paradigma Hak Asasi Manusia (HAM) terhadap penyandang disabilitas.

Aturan pokok mengenai ketengakerjaan di Indonesia termaktub di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah

memuat aturan terhadap penyandang disabilitas (dalam Undang-Undang tersebut disebut “penyandang cacat”). Pengaturan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas terdapat di beberapa pasal, diantaranya Pasal 19, Pasal 67, Pasal 153 dan Pasal 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Rumusan hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja dalam beberapa pasal di atas bagi penyandang disabilitas masih sangat terbatas, terlebih lagi pada rumusan pasal yang memuat proses berhentinya seseorang dari pekerjaannya yang disebabkan terjadinya “kecacatan” dalam proses bekerja. Dengan kata lain, bahwa seorang pekerja yang mengalami disabilitas dan melampaui 12 bulan, maka dirinya akan kehilangan pekerjaannya akibat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hilangnya pekerjaan bagi seorang pekerja yang menjadi disabilitas berdampak pada menurunnya tingkat kesejahteraan pada dirinya dan keluarganya, menambah angka pengangguran dan hal yang terburuk meningkatnya kemiskinan nasional.

Penelitian yang dilakukan di Kabupaten Bantul Provinsi DIY pasca gempa bumi tahun 2006, menunjukkan bahwa kualitas hidup objektif bagi tenaga kerja penyandang disabilitas didasarkan pada dua faktor, yaitu kepemilikan rumah dan pendapatan bulanan (Wiliasih & Salsabila, 2017, hlm. 485). Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa pendapatan bulanan mengalami variasi nominal. Persentase tertinggi pendapatan bulanan berada pada angka Rp 500.000 – Rp 1.000.000 mencapai 45.31% dan persentase terendah berada pada angka 7.82 persen dengan nominal >Rp 2.000.000 serta pendapatan < Rp 500.000 berada pada persentase 12.5 persen (Wiliasih & Salsabila, 2017, hlm. 486). Data tersebut dapat dipahami bahwa ketika terjadi kecelakaan kerja yang menyebabkan disabilitas atau karena bencana sehingga menyebabkan disabilitas, maka akan menurunkan kualitas hidup objektif penyandang disabilitas. Berbeda halnya ketika seseorang mengalami disabilitas dan kemudian mendapatkan hak untuk kembali bekerja, maka penyandang disabilitas tersebut akan dapat mempertahankan kualitas hidup objektif (faktor pendapatan).

Kondisi faktor kualitas objektif tersebut dapat terjadi terpuruk jika penyandang disabilitas baru tidak dapat kembali bekerja. Potensi tersebut dapat dilihat dari rumusan Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Bab Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa salah satu alasan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah: “pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui 12 bulan” (Wiliasih & Salsabila, 2017, hlm. 486). Berbeda halnya dengan UU 13/2003, bahwa pemutusan hubungan kerja pada Pasal 172 menggunakan kata “pekerja/buruh dapat mengajukan pengunduran diri”. Rumusan Pasal 154 A huruf m berdampak pada terjadinya perubahan kewenangan dalam pemutusan hubungan kerja. Kewenangan menentukan PHK yang semula ditangan pekerja (UU 13/2003, Pasal 172) berubah kewenangannya ditangan

pemberi kerja pada UU Cipta Kerja (Riyanto dkk., 2020, hlm. 50).

Jika “cacat” yang dimaksud adalah definisi penyandang disabilitas sebagaimana Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 1 angka 1 yaitu 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”, maka pekerja yang mengalami disabilitas karena kecelakaan kerja berbeda dengan istilah “pekerja atau buruh sakit berkepanjangan”. Artinya, pekerja yang mengalami disabilitas akibat kecelakaan kerja tetap memiliki hak untuk bekerja, dengan disediakan akomodasi yang layak berdasarkan pada ragam disabilitas yang dialaminya.

Polemik terbitnya Undang-Undang tersebut mendorong dilakukannya pengujian konstusionalitas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang kemudian diputus melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Selain itu, dari kelompok penyandang disabilitas pun mengajukan permohonan pengujian konstusionalitas UU dan diputus dengan Putusan MKRI Nomor 5/PUU-XIX/2021. Adanya permohonan Pengujian Undang-Undang dari kelompok penyandang disabilitas terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, menunjukkan bahwa Undang-Undang tersebut dinilai mengakibatkan terjadinya kerugian hak konstusional kalangan penyandang disabilitas. Meskipun dalam amar putusan MKRI Nomor 5/PUU-XIX/2021 menyatakan permohonan pemohon tidak dapat diterima, namun para pemohon memiliki legal standing dalam pengajuan permohonan Pengujian Undang-Undang.

Pengaturan Cipta Kerja melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengalami dinamika sosial yang berdampak pada terjadinya gerakan sosial (Kartikasari & Fauzi, 2021) dan politik hukum terhadap pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja yang dinilai tidak transparan. Hal ini dapat dilihat dari proses pembentukan UU CIPTAKER yang dinilai tidak transparan yang ditandai dengan tidak dapat diaksesnya naskah RUU Cipta Kerja dan tidak memuat pembentukan Undang-Undang yang baik (Saiya dkk., 2021) serta adanya proses *constitutional review* di mahkamah konstitusi oleh berbagai kalangan masyarakat termasuk dari kelompok penyandang disabilitas. Perkembangan berikutnya, pada tahun 2022, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan didalamnya memuat pengaturan hak pekerjaan penyandang disabilitas, maka eksistensi penyandang disabilitas sebagai individu yang memiliki hak pekerjaan pun menjadi bagian yang mengalami dinamika dalam pengaturan ketenagakerjaan.

Berkaitan dengan adanya dinamika politik hukum dan terjadinya dinamika sosial dalam pengaturan cipta kerja di Indonesia, maka penelitian ini bermaksud meneliti lebih mendalam terkait peraturan konstitutif kerangka hak pekerjaan dan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini penting dilakukan, mengingat bahwa hak pekerjaan dan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas telah diatur secara khusus melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sehingga secara normatif pengaturan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas yang diatur di dalam peraturan cipta kerja seharusnya tidak mengabaikan undang-undang khusus tersebut.

Gagasan penelitian ini bukanlah berangkat dari ruang kosong. Setidaknya terdapat delapan penelitian terdahulu (*literatur review*) mengenai hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas dengan berbagai perspektif studi. Berikut ini beberapa penelitian yang dianggap relevan oleh penulis, yaitu:

Pertama; Artikel yang ditulis oleh Hari Kurniawan dengan judul “Potret Kasus Tenaga Kerja Difabel di Indonesia (Menyusun Kebijakan Ketenagakerjaan Yang Non Diskriminasi)” (Kurniawan, 2015, hlm. 192–212). Artikel tersebut ditulis pada saat proses legislasi RUU Penyandang Disabilitas, yang saat ini telah menjadi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Berdasarkan potret kondisi dunia ketenagakerjaan difabel, penulis pada artikel tersebut mencoba merumuskan beberapa konsep *affirmative action*. Rumusan tersebut dituliskan berdasarkan pada realitas yang terjadi. Ada lima hal yang menjadi konsep *affirmative action* dalam ketenagakerjaan difabel, yaitu: tersedianya bursa kerja yang terbuka dan inklusif, memastikan ketersediaan akomodasi yang wajar, terbukanya pelatihan dan pengembangan dan promosi karier difabel, pemahaman dan kesadaran bagi pengusaha terhadap difabel (*arising awareness*), dan adanya konsep penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*). Proses rekrutmen hingga program kembali bekerja bagi penyandang disabilitas baru akibat kecelakaan kerja, sangat penting dirumuskan ke dalam kebijakan ketenagakerjaan yang non-diskriminasi.

Kedua; Penulis Mardani Wijaya, Kurniawan, Mohammad Sood berjudul Hak Konstitusional Warga Negara untuk Bekerja pada Era Revolusi Industri 4.0 (*The Constitutional Right of Citizens To Work In The Industrial Revolution Era 4.0*) (Wijaya dkk., 2019, hlm. 182–193). Artikel normatif ini membahas tanggung jawab negara terhadap hak bekerja warga negara dan system hukum ketenagakerjaan menghadapi era industri 4.0. Penulis membagi tingkatan tanggung jawab negara yaitu penghormatan, pemenuhan dan perlindungan hak asasi manusia. Penghormatan dilakukan dengan menggunakan standar normatif yang dilaksanakan secara teguh tanpa pembedaan. Peraturan yang dibentuk semestinya mampu memberikan kesejahteraan dan perlindungan serta membuat sejajar antara pekerja dan pengusaha. Pemenuhannya dengan dikeluarkannya kebijakan yang mendukung penjaminan terhadap hak

konstitusional bagi warga negara terkait pekerjaan. Eksistensi tujuan negara hukum dapat terwujud dengan adanya kesejahteraan rakyat salah satunya dengan sistem hukum yang menjamin hak tenaga kerja agar dapat bersaing di menghadapi era industri 4.0.

Ketiga; ditulis oleh Wilma Silalahi dengan judul Perlindungan Hak Konstitusional Buruh. Artikel jurnal ini terkait dengan perlindungan hak konstitusional buruh dalam peraturan perundang-undangan dan konsep mahkamah konstitusi terhadap hak konstitusional buruh (Silalahi, 2019, hlm. 46–62). Pembahasan dalam artikel ini melihat pengaturan hak-hak buruh mulai dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta konsep perlindungan mahkamah konstitusi terhadap hak konstitusional buruh. Kesimpulannya terdapat empat yaitu hak bersifat ekonomis, hak bersifat politis, hak bersifat edis, hak bersifat sosial.

Keempat; Artikel dengan penulis Alia Harumdani Widjaja, Winda Wijayanti, Rizkisyabana Yulistyaputri berjudul Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemandusiaan (*The Protection of the Rights of Persons with Disabilities to Work and to Earn a Humane Livelihood*) (Widjaja dkk., 2020, hlm. 197–223). Artikel ini membahas tentang kesetaraan peluang bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan dan upaya negara dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dalam pemenuhan hak konstitusi para penyandang disabilitas dibidang ekonomi. Kesetaraan yaitu peluang terhadap penyandang disabilitas adalah hak konstitusional dijamin Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tetapi terdapat kendala terkait pendidikan yang rendah dan persoalan data tenaga kerja yang menyandang disabilitas. Negara berkewajiban terkait pelayanan sebagai realisasi hak pekerjaan dan penghidupan yang layak misalnya dengan dibuat peraturan perundang-undangan terkait dengan disabilitas tetapi tidak ada ketentuan sanksi terhadap suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan swasta yang tidak mematuhi misalnya terhadap Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas.

Kelima; artikel yang ditulis oleh Muh Sjaiful, dengan judul “Problematika Normatif Jaminan Hak-hak Pekerja dalam UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Sjaiful, 2021). Artikel ini menghasilkan suatu kesimpulan bahwa muatan pasal-pasal Ketenagakerjaan dalam UU NO 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, secara normatif belum memberikan kepastian hukum terhadap jaminan perlindungan hak-hak pekerja, misal dalam hal upah yang layak dan besaran kelayakan upah. Demikian juga halnya dengan pasal-pasal ketenagakerjaan dalam UU tersebut mengenai pemutusan hubungan kerja yang berimplikasi pemutusan sepihak dari pengusaha. Simpulan

artikel itu pun menyatakan bahwa spirit pembentukan UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah spirit ekonomi liberalistik, sehingga banyak menuai penolakan dari sebagian masyarakat.

Keenam; artikel yang ditulis oleh Heru Saputra Lumban Gaol dengan judul “Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel” (Gaol, 2020, hlm. 207–228), memberikan pemaparan bahwa syarat sehat jasmani ditafsirkan secara kaku sehingga memunculkan diskriminasi terhadap tenagakerja difabel. Pihak pemberi kerja, tenagakerja difabel dan pemerintah (Dinas Tenaga Kerja Yogyakarta) memiliki tafsir masing-masing atas “syarat jasmani”. Penafsiran yang kaku memaknai bahwa sehat jasmani adalah kelengkapan kondisi fisik tubuh seseorang. Oleh karena itu, kondisi difabel akhirnya dimaknai “tidak sehat”, padahal makna sakit adalah hal yang harus disembuhkan, sementara kondisi difabel bukanlah sesuatu yang harus disembuhkan, melainkan sesuatu yang harus diterima secara terbuka.

Ketujuh; artikel yang ditulis oleh Bintang Ulya Kharisma dan Sofyantoro dengan judul “Penyandang Disabilitas dan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja” (Kharisma & Sofyantoro, 2020). Artikel ini menyebutkan bahwa UU Cipta Kerja belum mendukung pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan akomodasi yang layak dalam dunia kerja. Di antaranya di dalam UU Cipta Kerja ini tidak mencantumkan ketentuan kuota bagi penyandang disabilitas dari keseluruhan pegawai pada BUMN/BUMD dan Pemerintah/Pemerintah Daerah, yang saat ini mengenai ketentuan tersebut tercantum dalam UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Kedelapan; artikel yang ditulis oleh H.A Dardiri Hasyim dengan judul “Identifikasi Pemenuhan Hak Bagi Difabel (Penyandang Cacat) dalam KUHPerdara (Studi Analisis Pemenuhan Hak Bagi Difabel dalam KUHPerdara Perspektif *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* dalam UU Nomor 19 Tahun 2011)” (Hasyim, 2017). Artikel ini menyebutkan bahwa Negara wajib mengadopsi semua kebijakan legislatif dan administratif sesuai dengan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas), yang berarti bahwa seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku positif di Indonesia haruslah disesuaikan sesuai dengan konvensi tersebut, mulai dari substansi dalam Perundang-undangannya hingga sampai pada klausul-klausul pasalnya.

Perbedaan mendasar tulisan ini dengan beberapa penelitian sebelumnya (yang telah dipaparkan di atas) adalah bahwa penelitian ini menitikberatkan pada kerangka hukum konstitutif pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah mengalami dinamika pembentukan hukum hingga terbentuknya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan pokok masalah dalam tulisan ini yaitu: Bagaimana peraturan konstitutif pemenuhan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di Indonesia?

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui kerangka hukum konstitutif pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

B. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Tulisan ini merupakan penelitian hukum normatif. penelitian hukum normatif diartikan sebagai penelitian yang mendasarkan pada studi dokumen dengan menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan/ ketetapan pengadilan, perjanjian, asas hukum, teori hukum, dan pendapat para ahli hukum (doktrin) (Muhaimin, 2020).

2. Bahan Hukum

Tulisan ini menggunakan dua bahan penelitian, yaitu bahan hukum (bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder) dan bahan non-hukum (Muhaimin, 2020).

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mendasarkan peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi negara.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder berkaitan dengan buku hukum, jurnal hukum yang berisi prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), hasil penelitian hukum, kamus hukum.

c. Bahan non-hukum

Bahan non-hukum yaitu bahan penelitian yang berkaitan dengan buku bukan hukum, seperti buku politik, buku ekonomi, data sensus, laporan tahunan perusahaan, kamus bahasa, ensiklopedia umum. Bahan non hukum menjadi penting karena mendukung dalam proses analisis terhadap bahan hukum.

3. Pendekatan Penelitian

Sementara itu, tulisan ini didasarkan pada dua pendekatan utama, yaitu:

a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*),

Pendekatan perundang-undangan dimaksudkan dalam melakukan penelitian menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang diteliti. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) akan dilihat hukum sebagai suatu sistem yang tertutup yang mempunyai sifat sebagai berikut:

- 1) *Comprehensive* artinya norma-norma hukum yang ada didalamnya terkait antara yang satu dengan yang lainnya secara logis;
- 2) *All-inclusive* bahwa kumpulan norma hukum tersebut cukup mampu menampung permasalahan hukum yang ada sehingga tidak akan ada kekurangan hukum;
- 3) *Systematic* bahwa di samping bertautan antara satu dengan yang lain, norma-norma hukum tersebut juga tersusun secara sistematis.

b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual dimaksudkan untuk melakukan konseptualisasi berdasarkan pada doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum (Marzuki, 2009, hlm. 137).

C. Hasil dan Pembahasan

1. HAM dan Disabilitas dalam UUD NRI 1945

Berkenaan dengan peraturan dan pengaturan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas tidak dapat dilepaskan dari kontestasi paradigma (pendekatan) terhadap disabilitas. Isu disabilitas baik secara gerakan akar rumput maupun secara akademik masuk ke dalam diskursus hak asasi manusia (*human rights*) yang berdampak pada pembentukan kerangka hukum bagi perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Hal ini dilihat dari lahirnya CRPD 2006 sebagai kesepakatan global untuk melindungi pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, sekaligus CRPD sebagai instrumen hukum internasional yang mendorong negara-negara berkomitmen untuk membangun masyarakat inklusif.

CRPD ini pun kemudian diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas yang berarti bahwa dalam perumusan peraturan perundang-undangan dalam perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia terlebih lagi hak penyandang

disabilitas harus menyesuaikan dengan kerangka hukum pengaturan hak-hak penyandang disabilitas secara internasional. Lahirnya CRPD merupakan kristalisasi dari bentangan sejarah panjang dan hasil interaksi antar paradigma.

Paradigma dalam kajian disabilitas (*disability studies*) tidak lepas dari dua pendekatan utama, yaitu pendekatan individual (*individual approach*) dan pendekatan sosial (*social approach*) (Oliver, 2009, hlm. 32). Pendekatan individu/ medis memandang bahwa penyandang disabilitas merupakan “*personal tragedy*”, oleh karena itu persoalan “kecacatan” menjadi persoalan individu sehingga dalam proses adaptasi sosial dilakukan oleh penyandang disabilitas itu sendiri (Oliver, 2009, hlm. 32). Selain itu, dalam konteks institusional melahirkan konsep eksklusif sosial yang melembagakan penyandang disabilitas didalam sebuah institusi, dengan tujuan rehabilitatif (Ro’fah dkk., 2015).

Sementara itu, Pendekatan sosial (*social approach*) memandang bahwa disabilitas terjadi karena adanya persoalan struktur dan kultur sosial yang tidak mendukung partisipasi penyandang disabilitas dalam lingkungan dan interaksi sosial (Oliver, 2009, hlm. 32–33). Artinya yang bermasalah bukanlah pada diri penyandang disabilitas, akan tetapi lingkungan sosial (struktur dan kultur) yang menjadikan seseorang menjadi disabilitas. Oleh karena itu, adaptasi dilakukan oleh lingkungan sosial untuk mendukung partisipasi penyandang disabilitas. Model sosial ini tidak lepas dari pengaruh gerakan sosial penyandang disabilitas di Inggris dan gerakan anti diskriminasi warna kulit, feminisme dan lain sebagainya. Dari gerakan disabilitas melahirkan diskursus mengenai disabilitas, termasuk di dalamnya hubungan disabilitas sebagai warga negara yang memiliki hak-hak kewarganegaraan dengan negara sebagai institusi yang memiliki sumber daya untuk memenuhi hak-hak tersebut, sehingga studi disabilitas bergeser kepada paradigma hak asasi manusia.

Disabilitas berbasis HAM, dapat dilihat dari empat karakteristik berikut (Conde, 2004):

Human rights are founded on respect for the dignity and worth of each person;

Human rights are universal, meaning that they are applied equally and without discrimination to all people;

Human rights are inalienable, in that no one can have his or her human rights taken away other than in specific situations – for example, the right to liberty can be restricted if a person is found guilty of a crime by a court of law;

Human rights are indivisible, interrelated and interdependent, for the reason that it is insufficient to respect some human rights and not others.

Secara lebih spesifik *preamble* CRPD menegaskan bahwa isu disabilitas bagian dari diskursus HAM yang di dalamnya mengandung prinsip-prinsip HAM sekaligus terdapat interelasi dengan berbagai konvensi yang lain (UN-CRPD, 2006). Berdasarkan huruf a hingga huruf d pada *preamble* CRPD tersebut menunjukkan rumusan penyandang disabilitas termasuk dalam paradigma hak asasi manusia. Disabilitas dalam paradigma HAM erat kaitannya dengan tanggung jawab negara dalam menjamin perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. Berbagai peraturan perundang-undangan dan kebijakan pemerintah mendasarkan pada penyandang disabilitas sebagai subjek dalam hak asasi manusia, bukan individu yang menjadi objek dalam peraturan maupun kebijakan. Artinya, sebagai pemangku “hak asasi” penyandang disabilitas memiliki peranan dalam konteks pembangunan.

Dewasa ini, hak asasi manusia (*human rights*) menjadi pilar dan argumentasi populer dalam memandang hubungan warganegara dengan negara, termasuk hubungan warganegara yang secara struktur sosial, status sosial, ekonomi dan politik mengalami marginalisasi dengan negaranya. Atas nama Hak Asasi Manusia (HAM) warga negara melakukan gerakan sosial agar negara memenuhi (*to fulfill*) hak-hak warga negaranya. Selain itu, melalui advokasi sosial dan advokasi kebijakan, warga negara kelompok rentan mengagregasi suara untuk mendapatkan hak-haknya.

Hak asasi manusia adalah hak-hak yang melekat pada martabat manusia, tanpa mempersoalkan ras dan golongan, jenis kelamin, kebangsaan, dan status lainnya. Hak asasi tersebut juga mencakup hak untuk hidup, hak bebas dari penyiksaan, hak untuk bekerja dan pendidikan, dan hak-hak lain sebagainya (United Nations, 2023). Definisi hak asasi manusia tersebut, menunjukkan universalitas sifat dari HAM. Artinya, setiap individu memiliki hak asasi manusia sebagai martabat kemanusiaannya itu, termasuk kondisi individu yang disebut sebagai disabilitas, baik sejak lahir maupun akibat terjadinya hal-hal yang menjadikan seseorang menjadi disabilitas.

Perkembangan pemikiran mengenai hak asasi manusia salah satunya dirumuskan oleh Karel Vasak seorang ahli hukum dari Prancis (Smith dkk., 2015, hlm. 31). Dalam rumusannya perkembangan hak asasi manusia dibagi ke dalam tiga generasi perkembangan HAM, yaitu generasi pertama (tuntutan kebebasan/kedaulatan individu atas absolutisme negara), generasi kedua (tindakan negara yang bersifat positif untuk memenuhi hak warganegara) dan generasi ketiga (representasi dari negara-negara berkembang untuk mewujudkan solidaritas global) (Smith dkk., 2015, hlm. 31–32).

Berkaitan dengan konsepsi hak asasi manusia yang mengalami perkembangan pemikiran tiga generasi yang saling terkait, maka penyandang disabilitas sebagai entitas manusia yang memiliki kewarganegaraan (*citizenship*) erat korelasinya didalam perkembangan hak asasi tersebut. Bahkan secara komprehensif penyandang disabilitas ada di dalam karakteristik dari tiap-tiap fase generasi perkembangan

hak asasi manusia. Dalam konteks saat ini, penyandang disabilitas dilindungi oleh *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) (United Nations, 2007) sebagai karakteristik dari hak asasi manusia generasi kedua, dan bahkan dalam konteks pembangunan global (SDG's) sebagai karakteristik hak asasi manusia generasi ketiga, penyandang disabilitas pun menjadi salah satu subjek dalam pembangunan global yang berkelanjutan (Department of Economic and Social Affairs UN, 2015).

Paradigma HAM dalam konteks ke-Indonesiaan juga telah diatur secara terperinci di dalam konstitusi Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai konstitusi memiliki materi muatan yang terdiri dari lembaga negara, penetapan organisasi dan alat kelengkapan negara, hak-hak asasi manusia, pengaturan wilayah, pengaturan atribut negara, kelompok lain (Indrati S., 2021, hlm. 247). Salah satu kedudukan konstitusi adalah sebagai hukum tertinggi (berlaku *lex superior derogate legi inferior*) yang mengatur maksud dan tujuan terbentuknya suatu negara dengan system administrasinya melalui beberapa cara salah satunya adalah unifikasi hukum nasional serta memiliki prinsip protektif termasuk terhadap jaminan nilai Hak Asasi Manusia (HAM) (Sulaiman, 2017, hlm. 54-57).

Amandemen UUD 1945 yang dilakukan selama empat kali dalam kurun waktu empat tahun (1999-2002) mengalami perubahan yang sangat signifikan. Salah satu yang mengalami perubahan signifikan dalam amandemen tersebut adalah mengenai Hak Asasi Manusia (HAM). Signifikansi perubahan tersebut dapat dilihat dalam bab X A khusus mengatur Hak Asasi Manusia (HAM) terdiri dari 10 Pasal mencakup empat kategori, yaitu hak sipil dan politik, hak ekonomi, sosial, dan budaya, hak atas pembangunan dan hak khusus lain, serta tanggung jawab negara dan kewajiban asasi manusia (Handayani, 2014). Dengan kata lain, bahwa pengaturan HAM di Indonesia mengalami "*constitutionalising*" atau proses konstitusionalisasi HAM yang semula merupakan naskah Hak Asasi Manusia (HAM) yang terdiri dari "pandangan dan sikap bangsa Indonesia terhadap Hak Asasi Manusia (HAM)" dan "Piagam Hak Asasi Manusia (HAM)" (Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia, 1998) yang kemudian dirumuskan kembali dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) dan penguatan secara konstitusi melalui perubahan kedua UUD NRI 1945.

"*Constitutionalising*" HAM dalam UUD NRI 1945 menunjukkan adanya perkembangan negara hukum modern. Prinsip-prinsip negara hukum modern dapat merujuk pada beberapa prinsip yang dikemukakan oleh Jimly Asshiddiqie, yaitu: 1) Supremasi hukum (*supremacy of law*), 2) persamaan dalam hukum (*equality before the law*), 3) asas legalitas (*due process of law*), 4) pembatasan kekuasaan (*limitation of power*), 5) organ-organ eksekutif independen, 6) peradilan bebas dan tidak memihak, 7) peradilan tata usaha negara, 8) peradilan tata negara (*constitutional court*), 9) perlindungan hak asasi manusia, 10) bersifat demokratis (*democratische rechtsstaat*),

11) berfungsi sebagai sarana mewujudkan tujuan bernegara (*welfare rechtsstaat*), 12) transparansi dan kontrol sosial. Berdasarkan kedua belas prinsip tersebut terdapat prinsip “perlindungan HAM” dan juga terdapat peradilan tata negara “*constitutional court*” yang menjadi karakteristik dari supremasi konstitusi (Asshiddiqie, 2005).

Upaya mewujudkan perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan HAM dilakukan melalui berbagai lembaga HAM yang semakin berkembang di era reformasi, seperti Komisi Nasional HAM, Komisi Nasional Anti Kekerasan Perempuan, Komisi Perlindungan Anak, Komisi Nasional Disabilitas, yang keseluruhan tersebut merupakan lembaga non peradilan. Sementara itu, selain lembaga non peradilan terdapat pula lembaga peradilan yang berfungsi sebagai penegak HAM melalui kewenangan yang telah dimilikinya, yaitu mahkamah konstitusi. Eksistensi mahkamah konstitusi dalam struktur ketatanegaraan Indonesia sekaligus sebagai lembaga penegak HAM melalui mekanisme pengujian konstitusionalitas undang-undang terhadap hak konstitusional sehingga melahirkan berbagai putusan pembatalan terhadap suatu norma tertentu dalam sebuah undang-undang yang dinilai bertentangan dengan hak konstitusional (Tarigan, 2017).

Komisi Perubahan UUD 1945 memasukkan norma-norma ataupun prinsip-prinsip HAM yang dihasilkan dari berbagai deklarasi, konvensi, maupun Statuta Roma ke dalam rumusan perubahan konstitusi. Beberapa Undang-Undang Pengesahan Konvensi dilakukan oleh Indonesia pasca reformasi, seperti Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 (Pengesahan ILO Convention Nomor 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa), Undang-Undang Nomor 20, Tahun 1999 (Pengesahan ILO Convention Nomor 138 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja), dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 (Pengesahan ILO, Convention Nomor 111 tentang Larangan Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan). Dengan demikian, substansi norma HAM dalam konstitusi mengandung aspek hak ekonomi, sosial dan budaya (ESCR). Di antara berbagai kategori hak EKOSOB adalah hak pekerjaan.

Berikut ini merupakan analisis singkat terhadap beberapa pasal dalam UUD NRI 1945 yang memuat hak pekerjaan:

Pasal 27 (2): Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ayat ini menegaskan hak warganegara (*cityzen rights*) dalam memperoleh pekerjaan sehingga dapat berkehidupan yang layak (tercapainya taraf kesejahteraan)

Pasal 28C (1): Setiap orang berhak mengembangkan 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 manusia.

Rumusan ayat tersebut dapat dimaknai bahwa dalam pemenuhan kebutuhan dasar serta kualitas kehidupan dapat diperoleh dengan kualitas pekerjaan yang layak, bukan pekerjaan yang hanya sebatas untuk memenuhi aturan jumlah kota tertentu untuk kelompok tertentu.

Pasal 28D (2): Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Rumusan ayat ini dapat dipahami bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlindungan. Artinya ada perlindungan hukum dalam aturan mengenai ketenagakerjaan dan keadilan bersama dalam sebuah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja. Terkait dengan ketenagakerjaan penyandang disabilitas, tentu saja perjanjian kerja harus mencakup hak-hak penyandang disabilitas termasuk perlindungan hukum, perlindungan sosial dan kepastian kembali bekerja ketika terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan terjadinya disabilitas.

Pasal 28E (1): Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.

Ayat ini menegaskan adanya kebebasan untuk memilih pekerjaan. Dalam hal ini seringkali terjadi pada penyandang disabilitas terhadap pembatasan atas pekerjaan-pekerjaan yang tersedia untuk penyandang disabilitas sehingga menghambat perkembangan dan pemajuan dalam ekonomi dan keuangan bagi penyandang disabilitas dan keluarga. Oleh karena itu, penciptaan kerja bagi penyandang disabilitas, bukanlah pembatasan pada bidang pekerjaan tertentu, melainkan memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan diri di berbagai sektor pekerjaan. Pembatasan bidang kerja yang dapat menerima penyandang disabilitas sama halnya membatasi kebebasan bekerja bagi penyandang disabilitas. Dengan demikian, kewajiban negara menyediakan sarana pendukung bagi penyandang disabilitas dalam bidang-bidang pekerjaan yang terbuka.

Pasal 28I (1): Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun.

Konstruksi ayat ini adalah bahwa hak untuk tidak diperbudak merupakan antitesis terhadap praktik perbudakan melalui sistem pekerjaan dan ketenagakerjaan, terlebih lagi pemanfaatan kelompok-kelompok rentan diantaranya seperti (perempuan, anak, penyandang disabilitas) yang dieksploitasi demi keuntungan kelompok dan golongan tertentu. Oleh karena itu, peraturan mengenai ketenagakerjaan yang melindungi hak

asasi tenaga kerja merupakan jaminan terlindunginya hak-hak asasi tenaga kerja dari praktik-praktik perbudakan dengan berbagai model.

Pengaturan mengenai penegakan dan perlindungan hak asasi manusia tidak cukup hanya didasarkan pada pengaturan didalam UUD NRI 1945. Norma konstitusi yang bersifat abstracto tidak dapat diimplementasikan secara teknis apabila tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan yang lebih implementatif. Pasal 28 I ayat (5) menegaskan, bahwa:

Untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. (UUD NRI 1945, Pasal 28 I ayat (5))

Jelas dalam pasal tersebut menghendaki adanya pengaturan jaminan perlindungan hak asasi manusia diatur dalam peraturan perundang-undangan termasuk hak pekerjaan dan ketenagakerjaan sebagai bagian dari hak asasi manusia.

2. Hak Pekerjaan dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas dalam Peraturan Konstitutif

Isu disabilitas berbasis pada paradigma HAM berkorelasi dengan pandangan aliran liberalisme dan kritisisme (Maftuhin dkk., 2019, hlm. 19). Kelompok liberal berpandangan bahwa difabel disebabkan karena penyakit, kecelakaan, penuaan, dan genetika, yang menjadikan berkurangnya fungsi-fungsi tubuh, sehingga dengan demikian berkurang pula kemampuan yang dimiliki oleh difabel tersebut. Kelompok ini pun menegaskan bahwa difabel juga memiliki kesamaan (*sameness*) dalam melakukan sesuatu. Atas dasar prinsip kesamaan, penyandang disabilitas dituntut melakukan dengan hal yang serupa sebagaimana non-penyandang disabilitas sehingga tidak berpikir perlu adanya *affirmative action*.

Sementara itu, selain aliran liberalisme terdapat pula aliran kritisisme. Aliran ini berpandangan bahwa penyandang disabilitas “lemah” karena memang “dilemahkan” dan dianggap “sama” padahal jelas penyandang disabilitas memiliki kekhususan. “Kekhususan” inilah yang memerlukan adanya *affirmative action* sebagai bentuk upaya tercapainya kesetaraan (Maftuhin dkk., 2019).

Affirmative action dalam konsep CRPD dirumuskan dengan konsep “*reasonable accommodation*” (UN-CRPD, 2006) yang kemudian diterjemahkan ke dalam UU No 8 Tahun 2016 dengan istilah “akomodasi yang layak” (Pemerintah Republik Indonesia, 2016). “Akomodasi yang layak” inilah yang menjadikan karakteristik dari pelaksanaan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang apapun termasuk dalam perlindungan dan pemenuhan hak pekerjaan.

Keberadaan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tercantum di beberapa pasal sebagai berikut:

Pasal 19 tentang Ketenagakerjaan Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memerhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pasal 67 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemberian Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pada huruf j bahwa pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja atau buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Berdasarkan pasal-pasal tersebut di atas, belum terdapat pengaturan secara khusus terkait dengan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam pekerjaan. Oleh karena itu, lahirnya Undang-Undang Penyandang Disabilitas mengatur lebih khusus dan terperinci berkaitan dengan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam pekerjaan dan ketenagakerjaan. Berikut merupakan pengaturan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas:

Pasal 11 mengatur hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas yang meliputi hak:

- 1) Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;
- 2) Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- 3) Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- 4) Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- 5) Mendapatkan program kembali bekerja;
- 6) Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- 7) Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat didalamnya; dan
- 8) Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Selain mengatur hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang pekerjaan dan dunia usaha sebagaimana pasal diatas, UU No 8 Tahun 2016 pun mengatur kewajiban-kewajiban bagi pemerintah, pemerintah daerah maupun pemberi kerja (BUMN, BUMD dan swasta). Secara terperinci diatur di dalam Pasal 45 hingga Pasal 60.

Secara kuantitatif rumusan pasal yang mengatur hak-hak penyandang disabilitas diatur dalam satu pasal (Pasal 11) dan pengaturan kewajiban terdiri dari enam belas pasal (Pasal 45 hingga Pasal 60). Artinya pemerintah, pemerintah daerah dan pemberi kerja baik swasta maupun BUMN, BUMD bahkan BUMDes memiliki kewajiban yang besar untuk melaksanakan pemenuhan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Selain merumuskan hak dan kewajiban, hal yang prinsip dalam pengaturan ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Penyandang Disabilitas yaitu adanya hak kembali bekerja ketika terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan pekerja/buruh tersebut menjadi individu penyandang disabilitas, kewajiban penyediaan akomodasi yang layak dan adanya *affirmative action* kuota penyandang disabilitas baik dalam perusahaan pemerintah, perusahaan daerah maupun perusahaan swasta.

Program kembali bekerja (*return to work*) bagi seseorang yang menjadi disabilitas termasuk dalam hak bagi para pekerja sangat penting dirumuskan dalam perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Bab IV yang mengatur terkait ketenagakerjaan, justru mengurangi hak tersebut. Pasal 154 A ayat (1) bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena beberapa alasan. Di antaranya terdapat dalam huruf m yang

menyatakan:

pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

Frasa “Sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja” bermakna adanya dua kondisi yang beralasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang bersifat pilihan. Artinya apabila kondisinya mengalami “cacat” akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan lebih dari 12 bulan, maka cukup beralasan untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini menjadikan hak penyandang disabilitas dalam bekerja tereduksi. Seorang pekerja yang mengalami disabilitas karena kecelakaan kerja membutuhkan perawatan secara medis maupun psikis sehingga pasti memerlukan jangka waktu yang tidak sebentar. Oleh karena itu, adanya akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) dan unit layanan disabilitas dalam ketenagakerjaan salah satu kewajiban yang harus disediakan oleh pemberi kerja agar hak-hak pekerjaan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas tidak mengalami reduksi.

Rumusan pengaturan diatas menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat kekeliruan secara materiil. Di samping itu, undang-undang tersebut juga dinilai bukan peraturan yang dibentuk dengan baik sesuai dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-Undangan. Oleh karena itu, pengujian konstusionalitas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terus-menerus dilakukan oleh perorangan (termasuk penyandang disabilitas) maupun kelompok serikat pekerja. Misal, Perkara Nomor 4/PUU-XIX/2021 diajukan oleh federasi serikat pekerja kimia, energi, dan pertimbangan serikat pekerja seluruh Indonesia beserta 662 pemohon lainnya membuktikan arus penolakan Undang-Undang Cipta Kerja khususnya mengenai klaster ketenagakerjaan sangat besar (Tresna A. & Anjarsari P., 2021). Begitupun juga dua pemohon dari penyandang disabilitas mewarnai arus penolakan terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dengan mengajukan permohonan dan terdaftar dengan Perkara Nomor 5/PUU-XIX/2021.

Permohonan pengujian konstusionalitas UU Cipta Kerja tidak hanya berkaitan dengan uji materiil undang-undang, akan tetapi termasuk uji formil terhadap pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Putusan Nomor 91/PUU-Xviii/2020 merupakan putusan atas pengujian formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja “inkonstitusional bersyarat” (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2020).

Pasca putusan mahkamah konstitusi, pada tahun 2022 pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022

tentang Cipta Kerja yang didalamnya mengandung perubahan terhadap hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas meskipun hanya perubahan nomenklatur dari “penyandang cacat” sebagaimana UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi nomenklatur “penyandang disabilitas”. Dengan diubahnya nomenklatur “penyandang cacat” menjadi “penyandang disabilitas”, maka judul paragraf 1 Bab X menjadi: Paragraf 1 Penyandang Disabilitas yang selanjutnya dimasukkan Pasal 67 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke dalam PERPPU No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Pemerintah RI, 2022).

Secara singkat dapat dinyatakan bahwa perubahan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas yang semula diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian diubah dengan UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PERPPU No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja tidak memuat pengaturan hak-hak penyandang disabilitas dan kewajiban-kewajiban pemberi kerja sesuai dengan UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pembentukan UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PERPPU No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang dilakukan dengan menggunakan teknik Omnibus Law hendaknya pun memuat harmonisasi terhadap undang-undang khusus (*lex specialis*), dalam hal ini UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sehingga terbentuk unifikasi peraturan perundangan ketenagakerjaan yang didalamnya pun termuat pengaturan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas serta kewajiban pemberi kerja. Dengan demikian, hak pekerjaan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas pasca terbitnya UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan sekaligus perubahan yang termuat didalam PERPPU No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mencabut UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak mencakup pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pada bagian pembahasan sebelumnya, maka tulisan ini dapat disimpulkan bahwa peraturan konstitutif mengenai hak pekerjaan dan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas mencakup UUD NRI 1945 dan peraturan perundangan. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 sebagai landasan konstitusional dalam pengaturan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan untuk setiap orang termasuk penyandang disabilitas. Lebih lanjut pengaturan pemenuhan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sebagai aturan khusus (*lex specialis*). Aturan pokok ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dicabut dengan PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Namun, pengaturan dalam undang-undang perubahan tidak mengatur secara signifikan terhadap pemenuhan hak pekerjaan dan

ketenagakerjaan penyandang disabilitas dan kewajiban pemberi kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas.

E. Referensi

Asshiddiqie, J. (2005). *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MKRI.

BNPB. (2023). *Badan Nasional Penanggulangan Bencana | Perpustakaan*. //perpustakaan.bnpb.go.id%2Fbulian%2F

Conde, H. V. (2004). *A Handbook of International Human Rights Terminology (Second Edition, New)*. University of Nebraska Press.

Degener, T. (2016). Disability in a Human Rights Context. *Laws*, 5(3), Article 3. <https://doi.org/10.3390/laws5030035>

Department of Economic and Social Affairs UN. (2015). *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations: Department of Economic and Social Affairs UN. <https://sdgs.un.org/2030agenda>

Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia. (1998). TAP MPR (No.XVII/98) – Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia [Pemerintah]. DJHAM (Direktorat Jendral HAM): Kementerian Hukum Dan HAM RI. <https://ham.go.id/tap-mpr-no-xi98/>

Gaol, H. S. L. (2020). Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel. *INKLUSI*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.14421/ijds.070202>

Handayani, Y. (2014). Indonesia Negara Kepulauan dan Konvensi Hukum Laut 1982. *RechtsVinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 1–4.

Hasyim, H. A. D. (2017). Identifikasi Pemenuhan Hak Bagi Difable (Penyandang Cacat) dalam KUHPerduta (Studi Analisis Pemenuhan Hak Bagi Difable dalam KUHPerduta Perspektif Convention On the Rights of Persons with Disabilities dalam UU Nomor 19 Tahun 2011). *Serambi Hukum*, 10(02), 13–31.

Indrati S., M. F. (2021). *Ilmu Perundang-Undangan 1: Jenis, Fungsi dan Materi Muatan (Cet. 24)*. Kanisius. <https://simpus.mkri.id/opac/detail-opac?id=8399>

Kartikasari, H., & Fauzi, A. M. (2021). Penolakan Masyarakat Terhadap Pengesahan Omnibus Law Cipta Kerja dalam Perspektif Sosiologi Hukum. *DOKTRINA: JOURNAL OF LAW*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.31289/doktrina>

v4i1.4482

- Kharisma, B., & Sofyantoro, S. (2020). Penyandang Disabilitas dan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Keadilan*, 18(2), 85–98. <https://doi.org/10.37090/keadilan.v18i2.313>
- Kurniawan, H. (2015). Potret Aksesibilitas Infrastruktur bagi Difabel (Menyusun Kebijakan Ketenagakerjaan yang Non-Diskriminasi). *Jurnal Difabel*, 2(2), 277–296.
- Maftuhin, A., Fikri, A., & Faroha. (2019). *Melawan Mustahil: Kisah Sembilan Difabel Melewati Batas Kemungkinan*. Magnum Pustaka.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2020). Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap UUD 1945 [Pemerintah]. JDIH Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. <https://jdih.kemnaker.go.id/putusan-114-Putusan%20Mk.html>
- Marzuki, P. M. (2009). *Penelitian Hukum* (Ed. 1, Cet. 5). Kencana.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram University Perss. <http://eprints.unram.ac.id/20305/>
- Muhammad, R. N., Chandra, M. J. A., & Mutalib, A. (2022). Affirmative Action atau Selective Justice (Study Pelanggaran Lalu Lintas yang Dilakukan oleh Orang Papua di Kota Yogyakarta). *AL IMARAH: Jurnal Pemerintahan Dan Politik Islam*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.29300/imr.v7i1.6232>
- Oliver, M. (2009). *Understanding Disability: From Theory to Practice* (2nd ed. 2009 edition). Red Globe Press.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2016). *Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Pemerintah RI. (2022). PERPU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja [JDih BPK RI] [Pemerintah]. JDih BPK RI: Database Peraturan. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/234926/perpu-no-2-tahun-2022>
- Riyanto, S., Sumardjono, M. S. W., Sulistiowati, Hiariej, E. O. S., Hernawan, A., Dahliana, H., Yuniza, M. E., Mochtar, Z. A., Wardana, I. G. A. M., Santoso, W. Y., Diantoro, T. D., Nugroho, A. D., Izzati, N. R., & Hikmah, F. (2020). *Kertas Kebijakan: Catatan Kritis terhadap UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja [Universitas]*. Unit Riset Dan Publikasi Fakultas Hukum Universitas Gadjah

Mada. <https://rispub.law.ugm.ac.id/2020/11/06/kertas-kebijakan-catatan-kritis-terhadap-uu-no-11-tahun-2020-tentang-cipta-kerja/>

Ro'fah, Ghufroon, F., Sodikin, A., Mustafid, F., Baroroh, N., & Wahyuni, S. (2015). Fikih (Ramah) Difabel (Vol. 2). Q-Media.

Saiya, A. J., Alfons, S. S., & Tita, H. M. Y. (2021). Partisipasi Masyarakat dalam Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja. *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(6), 618–626. <https://doi.org/10.47268/tatohi.v1i6.645>

Silalahi, W. (2019). Perlindungan Hak Konstitusional Buruh. *Legalita*, 1(1), 46–62.

Sirajuddin, Fatkhurohman, & Zulkarnain. (2016). *Legislative Drafting: Pelembagaan Metode Partisipatif dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undang (Malang)*. //perpustakaan.mahkamahagung.go.id%2Fslims%2Fpusat%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D293

Sjaiful, M. (2021). Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Media Luris*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.20473/mi.v4i1.22572>

Smith, R. K. M., Hostmaelingen, N., Ranheim, C., Arinanto, S., Falaakh, F., Soeprapto, E., Kasim, I., Rizki, R. M., Marzuki, S., Agus, F., Yudhawiranata, A., & Asplund, K. D. (2015). *Hukum Hak Asasi Manusia*. PUSHAM UII. <http://balaiyanpus.jog-japrov.go.id/opac/detail-opac?id=322779>

Sulaiman, K. F. (2017). *Teori Peraturan Perundang-Undangan dan Aspek Pengujiannya (Cetakan 1)*. Thafa Media.

Tarigan, J. P. (2017). Akomodasi Politik Hukum di Indonesia terhadap Hak Asasi Manusia Berdasarkan Generasi Pemikirannya. *Jurnal Konstitusi*, 14(1), Article 1. <https://doi.org/10.31078/jk1418>

Thaib, D. (2010). *Teori dan Hukum Konstitusi (1, Cet. 8 ed.)*. Raja Grafindo Persada.

Tresna A., N., & Anjarsari P., L. (2021, November 25). MK: Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun [Pemerintah]. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17816>

UN-CRPD. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities – Articles | United Nations Enable [Organization]*. United Nations-Department of Economic and Social Affairs Disability. <https://www.un.org/development/desa/>

disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html

United Nations. (2007, Januari 24). Convention on the Rights of Persons with Disabilities [A/RES/61/106] | [Organisasi]. United Nations: Department of Economic and Social Affairs, Disability. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/general-assembly/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-ares61106.html>

United Nations. (2023). Human Rights [Organisasi]. United Nations: Peace, Dignity and Equality on Healthy Planet; United Nations. <https://www.un.org/en/global-issues/human-rights>

Victoria, W. (2020, Januari 13). Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Terus Meningkat [Berita]. Ayo Jakarta.Com. <https://www.ayojakarta.com/nasional/pr-76743325/Kasus-Kecelakaan-Kerja-di-Indonesia-Terus-Meningkat?page=2>

Wheare, K. C. (1966). *Modern Constitutions* (2nd edition). Oxford University Press.

Widjaja, A. H., Wijayanti, W., & Yulistyaputri, R. (2020). Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan. *Jurnal Konstitusi*, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.31078/jk1719>

Wijaya, M., Kurniawan, K., & Sood, M. (2019). Hak Konstitusional Warga Negara untuk Bekerja pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan*, 7, 182. <https://doi.org/10.29303/ius.v7i2.637>

Wiliasih, R., & Salsabila, D. F. (2017). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kualitas Hidup Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas. *Jurnal Syarikah: Jurnal Ekonomi Islam*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.30997/jsei.v3i2.914>

