

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG
DISABILITAS UNTUK MENDAPAT KESEMPATAN KERJA
BERDASARKAN UNDANG UNDANG NOMOR 08 TAHUN 2016 TENTANG
PENYANDANG DISABILITAS

Rahma Sari

18.11.1001.1011.122

Fakultas Hukum, Jurusan Ilmu Hukum

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda. Indonesia

Abstract

This study discusses the workforce is part of the subject of employment which is considered capable of doing a job in order to produce goods or services both to meet the needs of themselves and the community. Protection for Workers, especially Workers with disabilities where the government guarantees the safety and existence of workers with disabilities is recognized by the community in general. Explicitly in international legal provisions that position persons with disabilities as part of citizens whose rights must be fulfilled in the perspective of Human Rights , contained in Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities, the regulation refers to previous regulations issued by the government, namely Law Number 19

of 2011 concerning Ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and Law Number 4 of 1997 concerning People with disabilities. Through research this thesis seeks to answer existing problems using normative juridical methods, so from the research that has been carried out a conclusion can be drawn, that the government legislation has provided legal protection for workers with disabilities in obtaining job opportunities according to the Act. The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia and the laws and regulations that are enacted with reference to the theory of human rights. The form of fulfillment of workers with disabilities in obtaining employment opportunities is through affirmative policies that must be implemented by inserting them into

regulations that have been issued by the government. Reforms that must be implemented in affirmative action policies in the field of accessibility in obtaining employment opportunities for workers with disabilities are the responsibility of the state towards workers with disabilities in fulfilling their rights.

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Tenaga kerja merupakan bagian dari subyek ketenagakerjaan dimana dianggap mampu untuk melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Perlindungan bagi Tenaga kerja terlebih Tenaga kerja penyandang disabilitas dimana pemerintah menjamin keselamatan serta keberadaan tenaga kerja penyandang disabilitas diakui oleh masyarakat pada umumnya. Secara eksplisit dalam ketentuan hukum internasional yang memposisikan penyandang disabilitas sebagai bagian warga negara yang harus dipenuhi hak-haknya dalam prespektif Hak Asasi Manusia,

terdapat pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas peraturan tersebut mengacu pada peraturan sebelumnya yang telah dikeluarkan oleh pemerintah yaitu Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas, serta Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Melalui penelitian skripsi ini berusaha untuk menjawab permasalahan yang ada dengan menggunakan metode yuridis normatif maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik sebuah kesimpulan, bahwa dalam peraturan perundang-undangan pemerintah telah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta peraturan perundang-undangan yang diberlakukan dengan mengacu pada teori hak asasi manusia. Wujud pemenuhan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapat kesempatan kerja melalui dengan

kebijakan affirmative action yang harus dijalankan dengan disisipkan pada regulasi yang telah dikeluarkan pemerintah. Pembaruan yang harus diterapkan di dalam kebijakan affirmative action pada bidang aksesibilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas merupakan tanggung jawab negara terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak.

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Manusia memiliki hak asasi yang telah melekat sejak lahir, hak asasi manusia tidak dibedakan oleh fisik, warna kulit, ras, suku maupun kepercayaan seseorang yang dianutnya. Begitupula dengan Ketenagakerjaan yang berasal dari kata tenaga kerja, pada Pasal 1 angka 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau

jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Selanjutnya pada Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Ketenagakerjaan mempunyai keterkaitan dengan berbagai pihak diantaranya pemerintah, pengusaha dan pekerja. Memperoleh kesempatan yang sama dengan orang pada umumnya serta berhak mendapatkan penghidupan yang layak adalah hak serta kesempatan yang dimiliki oleh tenaga kerja, tanpa dibedakan atas SARA (suku, agama, ras) dengan memperlakukannya tanpa diskriminasi juga terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas.¹

¹ Majda El Muhtaj, 2018, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 273.

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat pada umumnya. Sebagai bagian dari warga negara Indonesia sudah sepatutnya para penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan dan perlakuan khusus, yang dimaksudkan perlakuan khusus disini adalah sebagai upaya penyamarataan para penyandang disabilitas yang juga dapat melakukan pekerjaan yang sama halnya dilakukan oleh masyarakat pada umumnya. Perlakuan khusus tersebut bertujuan untuk melindungi penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan serta melindungi dari tindakan diskriminasi dan pelanggaran Hak Asasi Manusia.

Hak mendapatkan kesempatan bekerja bagi para penyandang disabilitas adalah suatu keharusan yang mana pemerintah sebagai penguasa tertinggi di negara, serta wujud dimana aplikasi dalam melaksanakan wujud hak asasi

manusia pada bidang ekonomi dan sosial.² Perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta telah diwajibkan untuk mempekerjakan para penyandang disabilitas, terdapat pada Undang Undang tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53 pada ayat (2) menyebutkan :

“Bahwa bagi perusahaan swasta diwajibkan mempekerjakan paling sedikit satu (1) persen penyandang disabilitas dari jumlah pekerjanya.”

Pada aturan Undang Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas khususnya pada Pasal 53 ayat (1) dan (2) telah mewajibkan “untuk mempekerjakan penyandang disabilitas baik perusahaan swasta maupun milik Negara”, namun hingga kini tidak adanya aturan yang nyata turunan yang mengatur sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi aturan tersebut .

Pemerintah harus sangat

² Agusmidah, 2010, *Dinamika Hukum Ketengakerjaan*, USU Press, Medan, hlm. 62

mengoptimalkan kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas di negara Indonesia agar tidak dipandang sebelah mata pada lingkungan masyarakat luas. Dalam hal ini peran masyarakat juga dibutuhkan agar tenaga kerja penyandang disabilitas percaya diri akan kemampuan dan juga keterampilan yang dimiliki, dengan adanya pengakuan di lingkup masyarakatlah kesejahteraan tenaga kerja dapat berjalan dengan baik dan juga terjamin, Namun Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini memang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan hukum normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan dan ketenagakerjaan yang disebabkan adanya keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan

dan ketenagakerjaan.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian alasan pemilihan judul yang telah dipaparkan di atas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapat kesempatan kerja berdasarkan Undang Undang nomor 08 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas?
2. Bagaimana langkah pemerintah untuk memenuhi hak bagi Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan ?

Pembatasan yang dimaksud penulis adalah untuk membatasi ruang lingkup penulisan. Pembatasan masalah dalam penulisan ini agar lebih fokus dan tidak meluas dari perumusan masalah yang telah diuraikan di atas.

C. Maksud dan Tujuan Penulisan

Adapun maksud penulis

pada penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda dan untuk menemukan alternatif pemecahan masalah sehingga permasalahan segera dapat di atasi.
2. Untuk menambah wawasan bagi para mahasiswa program studi Ilmu Hukum dan juga sebagai referensi bagi mahasiswa yang sedang mengerjakan karya ilmiah lainnya.

Tujuan yang ingin dicapai pada penulisan ini yaitu :

1. Untuk mengetahui implementasi pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapat kesempatan kerja berdasarkan Undang Undang Nomor 08 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

2. Untuk mengetahui langkah pemerintah untuk memenuhi kesetaraan peluang bagi Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapat Kesempatan Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 08 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga penafsir konstitusi hadir untuk mewujudkan keadilan substantif melalui hak mengujinya sebagai penjamin (*guarantees of constitution*) agar materi dari konstitusi dapat diimplementasikan secara konsisten tanpa ada penyimpangan sama sekali terhadap nilai-nilai fundamental yang terkandung dalam konstitusi tersebut.

Pasal 27 ayat (2) Undang Undang merupakan salah satu ketentuan Pasal yang masih berdiri kokoh tanpa perubahan dalam Undang Undang. Jika ditilik lebih dalam, tidak ada penjelasan khusus mengenai “hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak” di dalam Penjelasan Undang Undang zaman dahulu yang hanya menyatakan “cukup jelas”. Namun, ketentuan pasal ini sangat berkaitan dengan ketenagakerjaan atau yang dulu lazim dan populer disebut dengan istilah “perburuhan”. Amanat ini juga terkait dengan tujuan umum bangsa Indonesia sebagaimana termuat di dalam Pembukaan Undang Undang yakni untuk “memajukan kesejahteraan umum” berdasarkan Pancasila untuk terciptanya “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Hal inilah yang akhirnya mendorong

pemerintah untuk mengesahkan undang-undang pengganti Undang Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang sudah tidak lagi bisa menjawab tantangan perkembangan zaman tentang penyandang disabilitas yang semakin kompleks, yakni Undang Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam Undang Undang ini, perlindungan HAM yang lebih kompleks dan detail perlu diberikan kepada para penyandang disabilitas terutama dalam bidang pekerjaan. Melalui ketentuan Pasal 53 Undang Undang Penyandang Disabilitas, Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja dan Perusahaan Swasta wajib mempekerjakan paling sedikit

1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Melihat ketentuan ini, sudah ada kemajuan dari Pemerintah untuk mewajibkan setiap instansi pemerintah baik di pusat maupun daerah serta Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dan perusahaan swasta untuk memberikan kuota bagi Penyandang Disabilitas agar dapat bekerja disana. Bahkan, ruang lingkup pun diperluas tidak hanya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). saja tetapi juga mengarah kepada lowongan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Sayangnya, kekurangan dari Undang Undang Penyandang Disabilitas ini adalah tidak adanya sanksi terhadap instansi atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). maupun Swasta

yang tidak mematuhi ketentuan Pasal 54 Undang Undang Penyandang Disabilitas.

Melalui Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 2015 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM) 2015-2019, Pemerintah Indonesia mempertegas komitmennya untuk mengarusutamakan pendekatan inklusi dalam pembangunan nasional dengan menyertakan Rencana Aksi Nasional (RAN) Penyandang Disabilitas di dalam RANHAM tersebut. Selain itu, pada tahun 2015, BAPPENAS juga telah menerbitkan “Buku Pedoman Perencanaan dan Penganggaran yang Berpihak kepada Penyandang Disabilitas” untuk menjadi acuan Kementerian Lembaga serta Pemerintah Daerah dalam merencanakan program dan menganggarkannya sesuai dengan kebutuhan pembangunan yang inklusif.

Dengan semua perangkat peraturan kebijakan hukum yang ada tersebut diatas, seharusnya dapat menjadi payung hukum bagi Pemerintah, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). dan Perusahaan Swasta untuk ikut mensukseskan kuota peluang kerja bagi penyandang disabilitas.

B. Langkah Pemerintah Untuk Memenuhi Hak Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) menyatakan, serta hak untuk mendapatkan pendidikan pada Pasal 31 ayat (1) . Ayat Hak konstitusional sering dikaitkan dengan Hak Asasi Manusia (HAM), karena keduanya dianggap merupakan hak-hak dasar yang dimiliki oleh setiap

manusia. Hak konstitusional (*constitutional rights*) dibedakan dengan hak lain yang terdapat dalam Undang Undang tertentu (*statutory rights*). “Menurut Mahfud M.D., konstitusi merupakan kristalisasi normatif dari tugas negara untuk memberikan perlindungan hak asasi manusia dan melaksanakan pemerintahan berdasarkan kedaulatan rakyat yang dibatasi oleh kekuasaan secara hukum yang mengarah pada kepentingan dan kemaslahatan rakyat secara keseluruhan.”³ Jimly Asshiddiqie mengatakan “bahwa hak konstitusional warga negara meliputi hak asasi manusia dan hak tiap-tiap warga negara yang dijamin dalam Undang Undang serta berlaku bagi setiap warga negara Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat dari perumusannya yang menggunakan frasa “setiap

³ Mahfud M.D., *Demokrasi dan Konstitusi di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h.

orang”, “segala warga negara”, “tiap-tiap warga negara” atau “setiap warga negara”, yang menunjukkan bahwa hak konstitusional dimiliki oleh setiap individu warga negara tanpa adanya perbedaan, baik itu perbedaan berdasarkan suku, agama, keyakinan politik, ataupun jenis kelamin.”⁴

Pasal 2 huruf G Undang Undang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa “pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas berasaskan kesetaraan.”

Dalam penjelasan pasal tersebut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan “asas kesetaraan” adalah kondisi di berbagai sistem dalam masyarakat dan lingkungan, seperti pelayanan, kegiatan, informasi, dan dokumentasi yang dibuat

dapat mengakomodasi semua orang termasuk Penyandang Disabilitas. Apabila melihat pada sila ke-5 (lima) dari Pancasila yang berbunyi “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”, tampak dengan jelas bahwa ideologi bangsa Indonesia menyerukan kesetaraan bagi seluruh rakyatnya. Hal ini berarti hak dan kewajiban untuk selalu mengedepankan kesetaraan dimiliki seluruh rakyat Indonesia tanpa kecuali.

Pasal 28I ayat (2) Undang Undang dan menjelaskan bahwa “setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.” Pasal ini dapat menjadi salah satu dasar konstitusional untuk mendapatkan kesetaraan peluang, yang kini kerap menjadi isu bagi Penyandang Disabilitas. Pasal tersebut dapat menjadi dasar bagi

⁴ Jimly Asshiddiqie, *Merawat dan Memenuhi Jaminan Hak Konstitusional Warga Negara*, (Makalah dalam kegiatan Lokakarya Nasional Komnas Perempuan di Jakarta, 19 Mei 2010), hal 1.

peraturan perundang Undangan di bawahnya untuk selalu memberikan ruang bagi Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan kesetaraan.

Convention on the Rights of Pasal 2 huruf G Undang Undang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas berasaskan kesetaraan. Dalam penjelasan pasal tersebut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan “asas kesetaraan” adalah kondisi di berbagai sistem dalam masyarakat dan lingkungan, seperti pelayanan, kegiatan, informasi, dan dokumentasi yang dibuat dapat mengakomodasi semua orang termasuk Penyandang Disabilitas. Apabila melihat pada sila ke-5 (lima) dari Pancasila yang berbunyi “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”, tampak dengan jelas bahwa ideologi bangsa Indonesia menyerukan kesetaraan bagi seluruh

rakyatnya. Hal ini berarti hak dan kewajiban untuk selalu mengedepankan kesetaraan dimiliki seluruh rakyat Indonesia tanpa kecuali.

Pasal 28I ayat (2) Undang Undang menjelaskan bahwa “setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.” Pasal ini dapat menjadi salah satu dasar konstitusional untuk mendapatkan kesetaraan peluang, yang kini kerap menjadi isu bagi Penyandang Disabilitas *The Convention On The Rights Of People With Disabilities* (CRPD) adalah konvensi tentang Hak-hak Difabel/ Penyandang Disabilitas, telah diratifikasi oleh Negara Republik Indonesia dalam Undang Undang Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 (selanjutnya disingkat Undang Undang Nomor 19

Tahun 2011) tentang Pengesahan *The Convention On The Rights Of People With Disabilities* (CRPD). *The Convention On The Rights Of People With Disabilities* (CRPD) merupakan instrumen HAM internasional dan nasional dalam upaya Penghormatan, Pemenuhan dan Perlindungan Hak difabel di Indonesia (*Development tool and Human Rights Instrument*). “Tujuan konvensi ini adalah untuk memajukan, melindungi, dan menjamin kesamaan hak dan kebebasan yang mendasar bagi semua Penyandang Disabilitas, serta penghormatan terhadap martabat Penyandang Disabilitas sebagai bagian yang tidak terpisahkan (*inherent dignity*).”⁵

⁵ Risnawati Utami, “Konvensi Tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas: Dalam Perspektif Kebijakan Publik Di Indonesia”, (Makalah Untuk Intermediate Human Rights Training Bagi Dosen Hukum Dan HAM di Balikpapan, Kerjasama PUSHAM UII dengan Norwegian Centere for Human Rights, 2012)

Diundangkannya Undang Undang Nomor 19 Tahun 2011 berdampak kepada munculnya desakan masyarakat di berbagai daerah kepada Pemerintah atau pemerintah daerah untuk segera mengimplementasikan Undang Undang tersebut, sehingga kesetaraan peluang, terutama bagi Penyandang Disabilitas dapat benar-benar terwujud melalui implementasi di berbagai bidang. Memastikan bahwa semua kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia bebas dari diskriminasi membutuhkan sebuah pendekatan sistematis untuk mengelola kesetaraan di tempat kerja. “Tindakan meninjau dan merevisi kebijakan sumber daya manusia, melatih staf yang bertanggung jawab atas perekrutan dan manajemen sumber daya manusia, dan memasukkan kesetaraan ke dalam budaya perusahaan sebaiknya diambil sebagai

bagian dari rencana aksi kesetaraan perusahaan yang terencana dan terstruktur dengan baik. Rencana aksi kesetaraan perusahaan kerap didasarkan pada kebijakan kesetaraan yang menyatakan komitmen perusahaan terhadap kesetaraan.”⁶

Ketika hak konstitusional setiap warga negara yang tercantum dalam Undang-Undang dapat menjamin terwujudnya kesetaraan peluang, maka upaya perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) dapat dipastikan lebih dirasakan dalam masyarakat. Sehingga diperlukan suatu sinergi dan kerjasama dari pemerintah, perusahaan dan pengusaha untuk dapat mewujudkan kesetaraan peluang untuk menjamin perlindungan HAM di Indonesia.

PENUTUP

⁶ International Labour Organization, *Mengelola Kesetaraan di Tempat Kerja*, (Jakarta: International Labour Organization, 2013) hal. 3.

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan dalam skripsi diatas, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemerintah melalui peraturan perundang-undangan menjamin perlindungan hukum tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapat kesempatan kerja dengan melalui perlindungan hukum menurut Undang-Undang Negara Republik Indonesia Indonesia Tahun 1945 dan perlindungan hukum menurut peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah untuk mengatur berjalannya perlindungan hukum tersebut terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas dengan dasar hukum Undang- Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang

Disabilitas tepatnya pada Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) yang didalamnya menyatakan mewajibkan tenaga kerja penyandang disabilitas untuk dipekerjakan baik didalam perusahaan swasta maupun perusahaan milik pemerintah serta untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas.

2. Wujud langkah yang harus dilakukan pemerintah dalam memberikan kesempatan kerja tenaga kerja penyandang disabilitas yaitu dengan mengacu pada kebijakan affirmative yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam melaksanakan regulasi yang telah dibuat, memberikan hak istimewa terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas serta perlindungan secara nyata karena sesungguhnya secara faktual tenaga kerja penyandang disabilitas telah terdiskriminasi dan kurang mendapatkan perlindungan walaupun regulasi telah ada. Sanksi kepada pelanggar harus

diperketat dan juga dijalankan sesuai yang tertera pada aturan yang telah dikeluarkan.

A. Saran

Berdasarkan analisis yang telah disusun dan demi kemajuan hukum di Indonesia, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Seharusnya pemerintah membuat aturan tertulis dalam Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas didalamnya mengatur sanksi atas pelanggaran yang apabila dilakukan hal ini seharusnya dapat berjalan dengan baik apabila pemerintah dengan tegas memberikan sanksi-sanksi tersebut kepada pelanggarnya. Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas tidak hanya untuk melindungi para penyandang disabilitas saja tetapi juga menjamin tenaga kerja Penyandang Disabilitas untuk mendapat kesempatan kerja yang sama dengan tenaga kerja pada umumnya, maka dalam hal ini pemerintah

diharapkan memberikan sanksi pada perusahaan-perusahaan yang masih mendiskriminasi tenaga kerja penyandang disabilitas karena selama ini perusahaan hanya mendapatkan peringatan tanpa sanksi administrasi maupun sanksi pidana yang seharusnya dikeluarkan oleh pengadilan negeri.

2. Seharusnya pemerintah sebagai wakil negara dalam pemenuhan hak-hak para tenaga kerja penyandang disabilitas diharapkan lebih memperhatikan tenaga kerja penyandang disabilitas agar memiliki optimis dan semangat dalam memperoleh kesempatan kerja yang layak serta tidak dipandang sebelah mata oleh masyarakat luas, tidak hanya pemerintah saja yang harus ikut berperan aktif dalam perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas tetapi keluarga serta lingkungan masyarakat yang dapat mendorong tenaga kerja penyandang disabilitas

menciptakan suatu lapangan kerja sendiri sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan hidup yang lebih layak.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU BACAAN

Agusmidah, 2019, *Dinamika Hukum Ketengakerjaan*. Medan: USU Press.

International Labour Organization, 2019, *Mengelola Kesetaraan di Tempat Kerja*. Jakarta: International Labour Organization.

Jimly Asshiddiqie, 2019, Merawat dan Memenuhi Jaminan Hak Konstitusional Warga Negara. *Makalah dalam kegiatan Lokakarya Nasional Komnas Perempuan di Jakarta*, 1.

Mahfud M.D, 2020, *Demokrasi dan Konstitusi di Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Majda El Muhtaj, 2018, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya*, . Jakarta: RajaGrafindo Persada.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Negara Republik Indonesia No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok Ketenagakerjaan

Undang-Undang Negara Republik Indonesia No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Negara Republik
Indonesia No. 13 Tahun 2003
tentang ketengakerjaan

Undang-Undang Negara Republik
Indonesia No. 8 Tahun 2016
tentang Penyandang
Disabilitas

Undang-Undang Negara Republik
Indonesia No. 18 Tahun 2016
tentang Disabilitas

C. SUMBER LAIN

Risnawati Utami, 2019, Konvensi
Tentang Hak-Hak Penyandang
Disabilitas: Dalam Perspektif
Kebijakan Publik Di
Indonesia”, (Makalah Untuk
Intermediate Human Rights
Training Bagi Dosen Hukum
Dan HAM di Balikpapan.
Makalah, 1.