

## **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Nusa Tenggara Barat**

**Habibi, Desak Made Kristina Komala Dewi, Ida Ayu Komang Karuni\***

Fakultas dharma duta, Brahma widya dan Dharma sastra, jhukum adat, IAHN Gde Pudja Mataram, Indonesia

Email: <sup>1</sup>habibi5959866@gmail.com, <sup>2</sup>dharmasastra2009@gmail.com,

**Abstrak**—Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hakikat penyandang disabilitas dalam bekerja dan perlindungan hukum yang telah dilakukan di provinsi Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normative. Hakikat Penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak bekerja sebagai manusia yang tidak minta dilahirkan dalam keadaan tidak sempurna sempurna oleh karena itu Penyandang disabilitas memiliki hak fundamental layaknya manusia pada umumnya. Penyandang disabilitas memperoleh perlakuan khusus dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai pelanggaran HAM. Bentuk perlindungan hukum bagi pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas di Nusa Tenggara Barat secara normatif sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan aturan khususnya terdapat dalam undang-undang Penyandang disabilitas. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha, sedangkan regulasi ditingkat daerah khususnya Nusa Tenggara Barat adanya Perda NTB 4/2019 tentang Pelindungan dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas. Penambahan peran serta bagi PPDI NTB dalam aspek Heblilitasi dan Rehabilitasi guna menciptakan tenaga kerja disabilitas yang mandiri guna tercapainya kesejahteraan bagi tenaga kerja disabilitas.

**Kata Kunci:** Penyandang Disabilitas; Bekerja; Nusa Tenggara Barat;

**Abstract**—The purpose of this study is to analyze the nature of persons with disabilities in working and the legal protection that has been carried out in West Nusa Tenggara province. This research uses normative juridical method. The nature of persons with disabilities in fulfilling their right to work as human beings does not ask to be born in an imperfect condition, therefore persons with disabilities have fundamental rights like humans in general. Persons with disabilities receive special treatment intended as an effort to protect them from vulnerability to various human rights violations. Workforce protection is intended to realize the welfare of workers/laborers and their families while still paying attention to progress in the business world, while regulations at the regional level, especially West Nusa Tenggara, are the NTB Regional Regulation 4/2019 concerning the Protection and Fulfillment of the Rights of Persons with Disabilities. Additional participation for PPDI NTB in aspects of Heblilitasi and Rehabilitation in order to create an independent workforce with disabilities in order to achieve welfare for workers with disabilities.

**Keywords:** Disability Disability; Working; West Nusa Tenggara

### **1. PENDAHULUAN**

Hak asasi manusia adalah hak-hak yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Pencipta sebagai sesuatu yang bersifat kodrati sehingga karena sifatnya yang demikian maka tidak ada kekuasaan apapun didunia yang dapat mencabut hak asasi setiap manusia. Ia adalah hak dasar setiap manusia yang dibawa sejak lahir sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa serta bukan pemberian manusia atau lembaga kekuasaan. Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut sebagai UU HAM), dijelaskan HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindunganharkat dan martabat manusia (Usman, 2008)

Manusia diciptakan berbeda-beda dalam setiap kondisinya namun manusia memiliki kedudukan yang sama di semua negara khususnya di Indonesia. Setiap warga negara Indonesia memiliki kedudukan yang sama meliputi hak, kewajiban, dan peran terlebih lagi penyandang disabilitas adalah sama dengan warga negara lainnya. Sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) dalam pasal 27 yang berbunyi “Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” serta begitupun termuat pada pasal 28D ayat 2 UUD NRI 1945, yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatimbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Sebagian besar penyandang disabilitas di Indonesia hidup dalam kondisi rentan, terbelakang, dan/atau miskin disebabkan masih adanya pembatasan, hambatan, kesulitan, dan pengurangan atau penghilangan hak penyandang disabilitas. Salah satu upaya untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas menuju kehidupan yang sejahtera, mandiri, dan tanpa diskriminasi diperlukan peraturan perundangundangan yang dapat menjamin pelaksanaannya. Mengingat penyandang disabilitas yang merupakan warga negara Indonesia yang mempunyai hak selayaknya masyarakat lainnya. Maka dari itu seharusnya peran para penyandang disabilitas dalam pembangunan nasional sangat penting untuk mendapatkan perhatian dan didayagunakan dengan semestinya terlebih lagi dalam lingkup ketenagakerjaan.

Istilah cacat ini masih menyimpan stigma negatif namun pada tanggal 10 November 2011, Pemerintah Indonesia kembali mengukuhkan komitmen untuk melakukan perubahan fundamental bagi perwujudan hak-hak disabilitas dengan mengesahkan Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Internasional Hak-Hak Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut UU Ratifikasi Konvensi Internasional Hak-Hak Penyandang Disabilitas) termuat dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107. UU Ratifikasi Konvensi Internasional Hak-Hak Penyandang Disabilitas ini lahir sebagai upaya pemajuan, penghormatan, pemenuhan dan perlindungan hak-hak difabel

di seluruh Indonesia. Istilah penyandang cacat dihapuskan dan diganti menjadi penyandang difabel atau disabilitas dengan harapan bisa merubah sudut pandang masyarakat tentang penyandang disabilitas, namun sedikit sekali peraturan di Indonesia yang sudah mengatur tentang disabilitas dengan begitu secara tidak langsung Indonesia masih dianggap kurang mampu melindungi dan menyamaratakan para penyandang disabilitas dengan warga negara pada umumnya.

Peraturan perundang-undangan lain yang mengatur tentang kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan aksesibilitas kepada pekerja disabilitasnya antara lain dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) disebutkan dalam pasal 67 yang berbunyi:

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya
- 2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penjelasan perlindungan yang dimaksud dalam pasal 67 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah penyediaan aksesibilitas untuk pekerja disabilitas karena dengan minimnya aksesibilitas di tempat kerja akan menjadi hambatan tersendiri bagi mereka, kemudian pemberian alat kerja misalnya seperti penyandang disabilitas tuna rungu yang memerlukan alat bantu dengar kemudian tuna netra yang memerlukan pedoman kerja berupa huruf braile untuk membantunya membaca, kemudian juga alat pelindung diri yang sesuai dengan derajat disabilitas mereka masing-masing.

Ruang lingkup manusia sebagaimana dimaksud mencakup siapapun tanpa terkecuali termasuk di dalamnya penyandang disabilitas. Penegakan mengenai lingkup itu sangat penting, karena HAM bagi penyandang disabilitas masih kerap diabaikan, bahkan dilanggar. Pelanggaran terjadi karena penyandang disabilitas tidak dianggap sebagai bagian dari warga negara, bahkan juga tidak dianggap manusia (Nursyamsi et al., 2015). Kondisi tersebut mengakibatkan para penyandang disabilitas tidak mendapatkan perlindungan yang layak. Sehingga penyandang disabilitas rentan untuk dijadikan alat produksi yang murah, misalnya menjadi pekerja anak dan buruh perempuan yang selalu dibayangi tindakan pelanggaran HAM.

Dalam mempertahankan eksistensinya sebagai manusia umumnya, para penyandang disabilitas disini membentuk Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia (selanjutnya disebut PPDI) guna mendapatkan perlindungan yang layak. Meski telah hadir PPDI dalam kalangan penyandang disabilitas, namun penyandang disabilitas masih rentan terkena tindakan diskriminatif ganda, yaitu ketika seorang penyandang disabilitas merupakan seorang anak, perempuan, dan lanjut usia. Di berbagai daerah persoalan penyandang disabilitas dalam dunia kerja selalu mengundang pro dan kontra salah satunya Dokter gigi Romy yang hampir gagal menjadi Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut ASN), setelah perjuangan melalui advokasi di Dewan Perwakilan Rakyat (selanjutnya disebut DPR) akhirnya barulah Pemda solok selatan meluluskan dokter gigi tersebut. Permasalahan tersebut bukan tidak mungkin terjadi di Nusa Tenggara Barat, oleh karena itu payung hukum turunan kebawah sampai tingkat kabupaten mutlak diperlukan, sehingga berdasarkan uraian diatas tertarik melakukan penelitian ini dengan isu hukum yang diteliti yakni Apakah Hakikat Penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak bekerja? Bagaimana Perlindungan Hukum Hak Bekerja disabilitas di Provinsi Nusa Tenggara Barat? Bagaimana peran serta Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI NTB) Nusa Tenggara Barat Terhadap Tenaga Kerja Disabilitas?

## **2. METODE PENELITIAN**

Pengkajian penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (normative legal research). Metode penelitian hukum normatif atau metode penelitian hukum kepastasaan merupakan metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada. Materi yang dikumpulkan dalam penelitian hukum normatif bersumber dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Bahan hukum primer berupa penelaahan regulasi, bahan hukum sekunder berupa doktrinasi kajian kepastasaan, serta bahan hukum tersier berupa informasi yang diperoleh dari kamus hukum, yang memiliki keterkaitan dengan objek masalah penelitian.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Hakikat Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak Bekerja**

Dalam tulisan ini, digunakan istilah penyandang disabilitas dan tidak digunakan istilah penyandang cacat. Alasan digunakan istilah penyandang disabilitas dikarenakan istilah penyandang cacat selama ini dipakai dalam menggambarkan sosok anak cucu Adam yang mengalami kelainan fisik dan/ atau mental. Sehingga istilah penyandang cacat tersebut dinilai tidak sejalan dengan prinsip HAM dan merendahkan harkat dan martabat manusia.

Nilai kemanusiaan yang adil mengandung suatu makna bahwa hakekat manusia sebagai makhluk yang berbudaya dan beradab harus berkodrat adil. Hal ini mengandung suatu pengertian bahwa hakekat manusia harus adil dalam hubungan dengan diri sendiri, adil terhadap manusia lain, adil terhadap masyarakat, bangsa dan negara, adil terhadap lingkungannya serta adil terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Konsekuensinya nilai yang terkandung dalam Kemanusiaan yang adil dan beradab adalah menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia, menghargai atas kesamaan hak dan derajat tanpa membedakan suku, ras,

keturunan, status sosial maupun agama. Mengembangkan sikap saling mencintai sesama manusia, tenggang rasa, tidak semena-mena terhadap manusia, menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan (Darmodiharjo, 1995).

Jimly Asshiddiqie (Sari, 2022) mengatakan bahwa hak konstitusional warga negara meliputi hak asasi manusia dan hak tiap-tiap warga negara yang dijamin dalam UUD 1945 serta berlaku bagi setiap warga negara Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat dari perumusannya yang menggunakan frasa “setiap 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 pembedaan, baik itu pembedaan berdasarkan suku, agama, keyakinan politik, ataupun jenis kelamin. Didalam UU Penyandang Disabilitas adanya “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.

Menurut John C. Maxwell (Sugiono et al., 2014), penyandang disabilitas merupakan seseorang yang mempunyai kelainan dan/atau yang dapat mengganggu aktivitas. Sementara itu, Pasal 1 angka 1 UU Penyandang Disabilitas 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.

Dari definisi tersebut, penyandang disabilitas berdasarkan Pasal 4 UU Penyandang Disabilitas dapat dikategorikan kedalam empat kelompok, yaitu:

1. Penyandang Disabilitas fisik, yaitu terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, cerebral palsy (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil.
2. Penyandang Disabilitas intelektual, yaitu terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan down syndrom.
3. Penyandang Disabilitas mental, yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain:
  - a) psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian; dan
  - b) disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autisme dan hiperaktif.
  - c) Penyandang Disabilitas sensorik, yaitu terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.

Sementara itu, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO atau World Health Organization) memberikan definisi disabilitas sebagai keadaan terbatasnya kemampuan untuk melakukan aktivitas dalam batas-batas yang dianggap normal. Sehingga oleh WHO, terdapat tiga kategori disabilitas, yaitu:

1. *Impairment*, yaitu kondisi ketidaknormalan atau hilangnya struktur atau fungsi psikologis, atau anatomis;
2. *Disability*, yaitu ketidak mampuan atau keterbatasan sebagai akibat adanya impairment untuk melakukan aktivitas dengan cara yang dianggap normal bagi manusia;
3. *Handicap*, yaitu keadaan yang merugikan bagi seseorang akibat adanya impairment, disability yang mencegahnya dari pemenuhan peranan yang normal (dalam konteks usia, jenis kelamin, serta faktor budaya) bagi orang yang bersangkutan.

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan kesempatan serta peran yang sama dalam segala aspek kehidupan maupun penghidupan. Penyandang disabilitas memiliki hak fundamental layaknya manusia pada umumnya. Penyandang disabilitas memperoleh perlakuan khusus dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai pelanggaran HAM. UU Ratifikasi Konvensi Internasional Hak-Hak Penyandang Disabilitas, Pasal 1 menyebutkan tujuan konvensi ini adalah untuk memajukan, melindungi dan menjamin penikmatan penuh dan setara semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental oleh semua penyandang disabilitas, dan untuk meningkatkan penghormatan atas martabat yang melekat pada mereka. Penyandang disabilitas termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama di mana ketika berhadapan dengan berbagai hambatan, hal ini dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.

### 3.2 Perlindungan Hukum Hak Bekerja Disabilitas Di Provinsi Nusa Tenggara Barat

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang wajib dilaksanakan terutama perlindungan hukum untuk pekerja. Berbicara mengenai perlindungan hukum tidak terlepas dari landasan ideologi dan falsafah Negara Indonesia yaitu Pancasila. Prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas disebutkan dalam Pasal 67 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Kemudian dalam UU Penyandang Disabilitas dalam pasal 5 disebutkan penyandang disabilitas berhak atas pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi, selanjutnya dalam pasal 11 huruf (a) disebutkan “memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi. Berdasarkan pasal tersebut baik instansi pemerintah maupun swasta harus memberikan kesempatan yang sama kepada penyandang disabilitas tanpa

diskriminasi. Mengenai jumlah tenaga penyandang disabilitas yang diterima disebutkan dalam pasal disebutkan dalam pasal 53 dimana dalam pasal tersebut menyatakan bahwa baik Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah dan BUMN/BUMD wajib menyediakan alokasi paling sedikit 2% pekerja penyandang disabilitas dari jumlah pegawai, sedangkan untuk perusahaan swasta paling sedikit 1%.

Secara normatif ketentuan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas memang sudah ada, namun sosialisasi mengenai aturan tersebut masih sangat minim, banyak dari pengusaha yang tidak mengetahui atau tidak memahami isi dari UU Penyandang Disabilitas tersebut. Sehingga pengusaha masih belum memahami ketentuan kuota 1% harus mempekerjakan penyandang disabilitas dari jumlah pekerja yang ada di perusahaannya.

Berdasarkan data tahun 2020 dari Biro Pusat Statistik (BPS), jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 22,5 juta atau sekitar lima persen, sedangkan jumlah penyandang disabilitas di Provinsi NTB sebanyak 28.652 orang dengan berbagai jenis disabilitas, mulai dari fisik, mental, sensorik, intelektual dan lainnya. Mereka tersebar di seluruh kabupaten/kota di NTB. bahwa berdasarkan data Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan dan data dari Dinas yang Membidangi Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota per Januari 2021, tercatat perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 551 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja disabilitas sebanyak 4.453 orang dari total tenaga kerja yang bekerja sebesar 536.094 orang. Dilihat dari rasio kepekerjaan penyandang disabilitas yang telah bekerja secara formal, tentu masih terhitung rendah (Tim\_disnakertrans, 2021).

Perlindungan hukum bagi pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas di Nusa Tenggara Barat ini sama dengan yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan. Pengaturan perlindungan hak pekerja penyandang disabilitas tersebut antara lain:

## 1. Kesempatan dan Perlakuan yang Sama

Kesempatan dan perlakuan yang sama disebutkan dalam Pasal 5 bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, dan disebutkan dalam Pasal 6 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

## 2. Pelatihan Kerja

Perlindungan hak-hak pekerja penyandang disabilitas yang lainnya adalah mengenai pelatihan kerja. Disebutkan dalam Pasal 11 bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Kemudian dalam Pasal 12 ayat (3) disebutkan: “Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya”. Pelaksanaan pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada di perusahaan agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan. Pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas ditegaskan dalam Pasal 19 bahwa pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

## 3. Penempatan Tenaga Kerja

Disebutkan dalam Pasal 31 bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Pelatihan untuk karyawan penyandang disabilitas sama dengan karyawan non disabilitas, namun disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya. Dari perusahaan karyawan penyandang disabilitas ditempatkan untuk jenis pekerjaan yang sesuai dan memungkinkan dalam menjalankan pekerjaan.

## 4. Hubungan Kerja

Perlindungan hukum dalam UU Ketenagakerjaan selanjutnya adalah mengenai hubungan kerja. Pasal 50 menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan.

## 5. Perlindungan Penyandang Disabilitas

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan. Dalam hal perlindungan undang-undang ini memberikan perlindungan kepada penyandang disabilitas, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja. Pasal 67 ayat (1) menyebutkan: “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”. Perlindungan yang dimaksud seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat perlindungan diri (APD) yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya.

## 6. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai waktu kerja, dimana disebutkan dalam Pasal 77 bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja tersebut meliputi: 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dan 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dalam Undang Undang Penyandang Disabilitas disebutkan bahwa untuk waktu kerja dalam pasal 48 huruf b yaitu “menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja” selanjutnya huruf d menyatakan “menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja”.

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas, Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib melakukan perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi tentang pelaksanaan penghormatan, pelindungan, dan

memenuhi hak Penyandang Disabilitas. Atas dasar tersebut, Pemerintah Daerah NTB membentuk Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2019 tentang Pelindungan dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas untuk memberikan dasar dan penguatan bagi seluruh pihak di Daerah, baik Pemerintah Daerah, badan usaha, pelaku usaha, lembaga/organisasi kemasyarakatan, dan masyarakat dalam rangka Pelindungan dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut Perda NTB 4/2019 tentang Pelindungan dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas).

Dalam Perda tersebut memberikan perlindungan kerja yakni Pasal 24 ayat (1) yang menyatakan “Pemberi Kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas”. Bagi Pemberi Kerja yang tidak menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas dikenai sanksi administratif berupa: (Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, 2019)

1. teguran tertulis;
2. penghentian kegiatan operasional;
3. pembekuan izin usaha; dan/atau
4. pencabutan izin usaha.

Dalam hal perlindungan hukum bagi pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas di atas harus disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatan penyandang disabilitas. Sesuai dengan penjelasan Pasal 30 PP No. 43 tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat bahwa penyandang disabilitas yang boleh melakukan pekerjaan adalah penyandang disabilitas yang sehat jasmani dan rohani. Pernyataan sehat tersebut dinyatakan dengan surat keterangan dokter. Semua ketentuan perlindungan hukum yang telah dijelaskan di atas memang tidak secara khusus menyebutkan perlindungan hukum untuk pekerja penyandang disabilitas, namun semua peraturan tersebut tetap berlaku bagi pekerja penyandang disabilitas karena penyandang disabilitas mempunyai kesempatan dan berhak mendapatkan perlakuan yang sama dalam segala aspek kehidupan termasuk di dunia kerja.

### 3.3 Peran Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia Nusa Tenggara Barat Terhadap Tenaga Kerja Disabilitas.

Pemberdayaan penyandang disabilitas perlu dilakukan secara menyeluruh (*holistik*) yang melibatkan berbagai pihak terkait, mulai dari: orang tua, agen pemberdayaan, dunia usaha, lembaga sosial kemasyarakatan, pemerintah, masyarakat dan juga penyandang disabilitasnya. Pemberdayaan ini dilakukan dalam satu visi yang sama, memberikan peran kepada penyandang disabilitas sesuai dengan potensi dan kebutuhannya (Anwas, 2013). Pemberdayaan penyandang disabilitas sangat penting untuk memberi kemampuan kepada mereka sehingga dapat menjalankan aktivitas kehidupan lebih baik, oleh karena itu para *stakeholder* seperti orang tua, agen pemberdayaan, dunia usaha, lembaga sosial kemasyarakatan, pemerintah, masyarakat dan juga penyandang disabilitas harus mampu bekerja sama agar terciptanya suatu lingkungan yang inklusif dalam suatu masyarakat.

Pemberdayaan bagi penyandang disabilitas sangat penting demi pemenuhan hak dan pemberian kemampuan kepada penyandang disabilitas dalam aspek kehidupan sehingga potensi dan kemampuan mereka tergali secara maksimal. Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia (selanjutnya disebut PPDI) merupakan organisasi payung dan beranggotakan beragam organisasi disabilitas di Indonesia yang didirikan pada tahun 1987. PPDI sebagai organisasi penyandang disabilitas paling tua berkomitmen sesuai dengan visi mereka yaitu partisipasi penuh dan kesamaan kesempatan penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. PPDI Nusa Tenggara Barat adalah organisasi payung dan sekaligus sebagai wadah bagi organisasi/kelompok disabilitas yang ada di Kota Mataram.

Dalam teori Negara Kesejahteraan, *Welfare State* bertujuan mewujudkan kesejahteraan umum. Negara adalah alat yang dibentuk rakyatnya untuk mencapai tujuan bersama, yaitu kemakmuran dan keadilan sosial. Menurut Kranenburg “Negara harus secara aktif mengupayakan kesejahteraan, bertindak adil yang dapat dirasakan seluruh masyarakat secara merata dan seimbang, bukan menyejahterakan golongan tertentu tapi seluruh rakyat” (Hadiyono, 2020). *Welfare state* sangat erat kaitannya dengan kebijakan sosial (*social policy*) yang di banyak negara mencakup strategi dan upaya-upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan warganya, terutama melalui perlindungan sosial (*social protection*) yang mencakup jaminan sosial (baik berbentuk bantuan sosial dan asuransi sosial). Kehadiran PPDI NTB dalam hal ini merupakan sebagai salah satu *stakeholder* dalam perjuangan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas khususnya penyandang disabilitas, peran PPDI sangat dibutuhkan dalam pengambilan kebijakan pemerintah daerah karena PPDI dinilai bisa menjadi rekan dalam analisis kebutuhan atau analisis masalah penyandang disabilitas.

Visi lembaga ini adalah mewujudkan partisipasi penuh dan persamaan kesempatan penyandang disabilitas dalam seluruh aspek kehidupan. PPDI berfungsi sebagai lembaga koordinasi dan advokasi bagi anggota-anggotanya, sedangkan bagi pemerintah PPCI merupakan mitra dalam penyusunan berbagai kebijakan dan program berkaitan penyandang disabilitas. PPDI memiliki jaringan kerja hampir diseluruh provinsi di Indonesia dan merupakan anggota dari Disabled People Internasional. Sejak tahun 2005, PPDI bersama organisasi jaringannya aktif mendorong dan memberikan konsep naskah akademis bagi proses ratifikasi CRPD. PPDI bersifat nonpartisan dan terbuka bagi seluruh organisasi sosial penyandang disabilitas, organisasi sosial disabilitas dan organisasi kemasyarakatan penyandang disabilitas tingkat nasional. PPDI adalah payung bagi organisasi sosial penyandang disabilitas, organisasi sosial disabilitas dan organisasi kemasyarakatan penyandang disabilitas sesuai dengan tingkat kedudukannya berfungsi sebagai wadah perjuangan, koordinasi, konsultasi, advokasi dan sosialisasi disabilitas di tingkat nasional dan internasional (Tim admin ppdi, n.d.).

Namun dalam tujuan pembentukan PPDI belum termaktub sebagai pencipta kemandirian bagi tenaga kerja disabilitas. Pencipta kemandirian dalam hal ini merupakan pada aspek Habilitasi dan Rehabilitasi. Habilitasi adalah proses pelayanan yang diberikan kepada seseorang yang mengalami disabilitas sejak lahir untuk memastikan penyandang

disabilitas mencapai dan mengembangkan kemandirian sesuai dengan kemampuannya secara spesifik sehingga dapat beraktifitas dan berpartisipasi penuh dalam semua aspek kehidupan. Sedangkan Rehabilitasi adalah proses pelayanan yang diberikan kepada seseorang yang mengalami disabilitas tidak sejak lahir untuk mengembalikan dan mempertahankan fungsi serta mengembangkan kemandirian, sehingga dapat beraktifitas dan berpartisipasi penuh dalam semua aspek kehidupan.

Penambahan tujuan dan peran dari PPID dalam aspek Hebilitasi dan Rehabilitasi merupakan salah satu bentuk pencipta kemandirian bagi tenaga kerja disabilitas. Penciptaan ini ditujukan untuk membersihkan sebuah permasalahan dari hulu yaitu dengan guna menciptakan kesejahteraan bagi tenaga kerja disabilitas yang dimana dalam proses pelayanan yang diberikan kepada seseorang yang mengalami disabilitas sejak lahir untuk memastikan penyandang disabilitas mencapai dan mengembangkan kemandirian sesuai dengan kemampuannya secara spesifik sehingga dapat beraktifitas dan berpartisipasi penuh dalam semua aspek kehidupan.

## 4. KESIMPULAN

Hakikat Penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak bekerja sebagai manusia yang tidak minta dilahirkan dalam keadaan tidak sempurna sempurna oleh karena itu Penyandang disabilitas memiliki hak fundamental layaknya manusia pada umumnya. Penyandang disabilitas memperoleh perlakuan khusus dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai pelanggaran HAM. Bentuk perlindungan hukum bagi pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas di Nusa Tenggara Barat secara normatif sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan aturan khususnya terdapat dalam UU Penyandang disabilitas. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha, sedangkan regulasi ditingkat daerah khususnya Nusa Tenggara Barat adanya Perda NTB 4/2019 tentang Pelindungan dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas. Penambahan peran serta bagi PPDI NTB dalam aspek Hebilitasi dan Rehabilitasi guna menciptakan tenaga kerja disabilitas yang mandiri guna tercapainya kesejahteraan bagi tenaga kerja disabilitas.

## REFERENCES

- Anwas, O. M. (2013). *Pemberdayaan masyarakat di era global*. Alfabeta.
- Darmodiharjo, D. (1995). *Pokok-pokok filsafat hukum: apa dan bagaimana filsafat hukum Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hadiyono, V. (2020). Indonesia dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State dan Tantangannya. *Jurnal Hukum, Politik Dan Kekuasaan*, 1.
- Nursyamsi, F., Arifianti, E. D., Aziz, M. F., Bilqish, P., & Marutama, A. (2015). *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*. Indonesian Center for Law and Policy Studies.
- Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat. (2019). *Perda Nomor 4 Tahun 2019 tentang Disabilitas*. <https://jdih.ntbprov.go.id/content/perda-nomor-4-tahun-2019>
- Sari, R. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS UNTUK MENDAPAT KESEMPATAN KERJA BERDASARKAN UNDANG UNDANG NOMOR 08 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS. *Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum)*, 8(1), 86–100.
- Sugiono, S., Ihamuddin, I., & Rahmawan, A. (2014). Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Histories dan Studying Performance. *IJDS: INDONESIAN JOURNAL OF DISABILITY STUDIES*, 1(1).
- Sumadi. (1998). *Metodologi Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Tim\_disnakertrans. (2021). GUBERNUR DR. ZUL HIMBAU PARA PENGUSAHA AGAR PERHATIKAN KAUM DISABILITAS. <https://Disnakertrans.Ntbprov.Go.Id/Gubernur-Dr-Zul-Himbau-Para-Pengusaha-Agar-Perhatikan-Kaum-Disabilitas/>. <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/gubernur-dr-zul-himbau-para-pengusaha-agar-perhatikan-kaum-disabilitas/>
- Tim admin ppdi. (n.d.). *Profil PPDI*. <https://ppdi.or.id/profil-ppdi/>
- Usman, S. (2008). *Etika dan Tanggung Jawab Profesi Hukum di Indonesia*. Gaya Media Pratama.