



Proceeding of Conference on Law and
Social Studies

<http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/COLaS>

Held in Madiun on October 14th 2023

e-ISSN: 2798-0103

Perlindungan Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Hukum Perdata

**Tiara Putri Destasari¹, Arzety Eurylia²,
Samudera Wijaya Kusuma³, Sintya Dwi Anjelyanti⁴,
Rifqy Tombak Matahari⁵, Mohammad Ilham Shollahudin⁶,
Sulistya Evingrum⁷**

¹Universitas PGRI Madiun, tiara_2006101001@mhs.unipma.ac.id

²Universitas PGRI Madiun, arzety_2206101021@mhs.unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun, samudera_2106101016@mhs.unipma.ac.id

⁴Universitas PGRI Madiun, sintya_2206101031@mhs.unipma.ac.id

⁵Universitas PGRI Madiun, rifqy_2306101056@mhs.unipma.ac.id

⁶Universitas PGRI Madiun, mohammad_2306101055@mhs.unipma.ac.id

⁷Universitas PGRI Madiun, sulistya@unipma.ac.id

Abstrak

Penyandang disabilitas sering menghadapi tantangan diskriminasi dalam dunia kerja. Artikel ini menganalisis perlindungan hukum terhadap diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam konteks hukum perdata. Kami mengkaji kerangka hukum yang ada, seperti Undang-Undang Diskriminasi Penyandang Disabilitas, dan menganalisis dampaknya pada penegakan hak-hak penyandang disabilitas di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis hukum perdata dan studi kasus untuk memahami isu-isu yang muncul dalam praktik.

Kata Kunci : Diskriminasi, Penyandang Disabilitas, Hukum Perdata, Kehidupan Kerja, Perlindungan Hukum.

Abstrac

People with disabilities often face challenges of discrimination in the workplace. This article analyzes the legal protection against discrimination of people with disabilities in the context of civil law. We examine the existing legal framework, such as the Disability Discrimination Act, and analyze its impact on the enforcement of the

rights of people with disabilities in the workplace. This research utilizes civil law analysis methods and case studies to understand the issues that arise in practice.

Keywords: *Discrimination, People with Disabilities, Civil Law, Workplace, Legal Protection.*

I. Pendahuluan

Penyandang disabilitas merupakan bagian integral dari masyarakat dan mempunyai hak untuk diperlakukan secara adil dan setara dalam kehidupan profesional. Namun kenyataannya, diskriminasi terhadap penyandang disabilitas masih menjadi masalah serius di banyak bidang pekerjaan. Hal ini mencerminkan tantangan dalam menerapkan prinsip-prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi yang merupakan pilar fundamental hukum perdata.

Dalam konteks ini, tinjauan ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis perlindungan penyandang disabilitas dalam kehidupan profesional, dengan penekanan pada perspektif hukum perdata. Penelitian ini akan melibatkan pemahaman dasar hukum yang relevan, mengidentifikasi bentuk-bentuk umum diskriminasi dan menilai efektivitas instrumen hukum yang ada dalam memastikan perlindungan terhadap penyandang disabilitas. Selain itu, tinjauan ini juga akan membahas tantangan dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam penerapan prinsip-prinsip safeguarding tersebut dan memberikan gambaran mengenai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan implementasi safeguards tersebut. Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas di lingkungan kerja.

Oleh karena itu, kami berharap penelitian ini dapat memberikan informasi berharga tentang bagaimana menggunakan hukum perdata sebagai alat yang lebih efektif untuk mengatasi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di tempat kerja, serta berkontribusi secara konstruktif terhadap upaya membangun lingkungan yang lebih inklusif dan inklusif. sistem. masyarakat yang adil bagi setiap individu tanpa harus mengkhawatirkan kondisi fisik dan mentalnya.

II. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, dengan pendekatan *library research* atau penelitian kepustakaan. Penelitian ini dilakukan secara sistematis dengan menggunakan jenis penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder.

Penelitian tersebut difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif khususnya Perlindungan Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Hukum Perdata.

Sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan secara konkret tentang keadaan objek atau masalah yang diteliti tanpa mengambil kesimpulan secara umum. Data dalam penulisan ini adalah data sekunder, yaitu bahan pustaka yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku perpustakaan, peraturan perundang-undangan, karya ilmiah, artikel-artikel, serta dokumen yang berkaitan dengan materi penelitian. Teknik pengumpulan data penelitian hukum ini adalah melalui studi kepustakaan. Penelusuran data tertulis ini, melalui undang-undang maupun buku-buku yang terkait tentang *difable* (penyandang cacat). Berdasarkan pemasalan disabilitas tersebut, Bagaimana perlindungan bagi orang yang menyandang disabilitas dan bisa menjamin hak haknya ? Bagaimana peluang bagi penyandang disabilitas untuk mendapat pekerjaan dan mencukupi kebutuhan ekonomi ? Berikut penjabarannya.

III. PEMBAHASAN

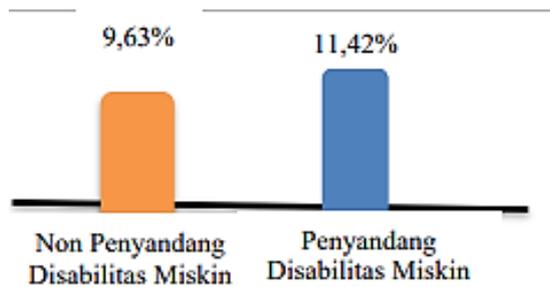
1. Perlindungan Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Kehidupan Kerja

Setiap negara berupaya untuk mewujudkan hak asasi manusia (HAM) melalui serangkaian pranata yang dimiliki dengan memuat HAM dalam amanat konstitusi. Upaya pemenuhan HAM ini telah diatur sedemikian komprehensif dalam UUD 1945. Terdapat sejumlah pasal yang dengan tegas mengatur aneka ragam HAM, termasuk hak asasi penyandang disabilitas, di antaranya, Pasal 28H ayat (2) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945. Hal demikian disampaikan Komisi Nasional Disabilitas (KND) dalam sidang Pengujian Materiil Pasal 433 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) terhadap UUD 1945. Penyandang disabilitas adalah merupakan golongan minoritas di masyarakat. Meski memiliki keterbatasan fisik dan mental, penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan warga negara lainnya. Sebagaimana diatur dalam

Undang-Undang Penyandang Disabilitas Pasal 3 huruf c yakni tujuan dari pelaksanaan serta pemenuhan hak penyandang disabilitas, bahwa “Mewujudkan taraf kehidupan penyandang disabilitas yang lebih berkualitas, adil, sejahtera lahir dan batin, mandiri secara spiritual, dan bermartabat”. Sampai sekarang permasalahan penyandang disabilitas yakni kesejahteraan seperti dalam mendapatkan pekerjaan. Kebekerjaan penyandang disabilitas lebih rendah dari pada non penyandang disabilitas, tingkat keberkerjaan pada penyandang disabilitas mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai 2020. Kurangnya lapangan kerja dengan jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas akan memberi dampak yaitu pengangguran.

Tabel 1.

Grafik Masyarakat Miskin Penyandang Disabilitas dan Non Penyandang Disabilitas

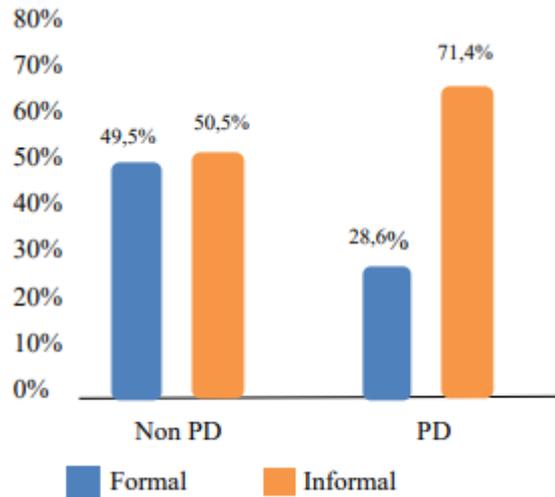


Sumber : Susenas Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1 grafik masyarakat miskin penyandang disabilitas dan non penyandang disabilitas pada tahun 2020 tingkat kemiskinan penyandang disabilitas relatif tinggi sebesar 11,42% sedangkan non penyandang disabilitas sebesar 9,63%, hal tersebut menyebabkan penyandang disabilitas bekerja disektor informal, seperti berusaha sendiri, pekerja tidak dibayar, pekerja bebas.

Table 2.

Grafik Pekerja Sektor Informal Penyandang Disabilitas dan Non Penyandang Disabilitas



Sumber : Susenas Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 3 sebagian besar penyandang disabilitas bekerja pada sektor informal sebesar 71,4% sedangkan yang bekerja di sektor formal sebesar 28,6%, non penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal sebesar 49,5%. Apabila berdasarkan Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Penyandang Disabilitas bahwa “Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai”. Pada hakekatnya hukum itu mengatur dan memaksa, dibalik sifat hukum yang mengatur pasti adanya larangan, dan jika larangan itu dilanggar maka akan adanya sanksi. Pada praktiknya, perusahaan tidak mempekerjakan penyandang disabilitas karena pemerintah dan pemerintah daerah tidak memberikan sanksi tegas yang dicantumkan dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas mengenai perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Sesuai dengan Undang-Undang penyandang Disabilitas kewajiban satu persen (1%) pekerja penyandang disabilitas dari jumlah pekerja di perusahaan swasta pada nyatanya masih jauh dari kesesuaian peraturan tersebut. Hal tersebut berdampak pada penyandang disabilitas yang tidak mempunyai hak dan kesempatan yang sama dengan tenaga kerja lainnya, lalu penyandang disabilitas berisiko mengalami perekonomian yang rendah sebab terbatasnya kesempatan kerja bagi mereka. Meskipun mereka mempunyai keterbatasan, pada umumnya penyandang disabilitas mempunyai keterampilan serta potensi ikut andil dalam pembangunan masyarakat apabila penyandang disabilitas menerima kesempatan yang sama dan fasilitas penunjang yang sesuai.

2. Perlindungan Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Hukum Perdata

Hukum yang mengatur hubungan hukum antara pemerintah dengan warga negara adalah Hukum Administrasi Negara atau hukum perdata, tergantung dari sifat dan kedudukan pemerintah dalam melakukan tindakan hukum tersebut. Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut ketentuan ini diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan, sedangkan perlindungan sendiri adalah hal atau perbuatan melindungi. Jadi perlindungan hukum adalah kegiatan yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum kepada para pihak. Perlindungan pekerja merupakan faktor utama dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Secara garis besar, intervensi pemerintah dalam hubungan industrial tidak diperkenankan. Berkembang pula aksi pengabaian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang telah diterapkan oleh pemerintah. Kebebasan untuk berusaha dan bekerja guna mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin hanya dapat dibatasi oleh individu lain melalui mekanisme kompetisi bebas. Dalam kehidupan bekerja penyandang disabilitas juga terdapat aturan sebagaimana Pasal 1320 KUHPerdata mengatur mengenai syarat sahnya sebuah perjanjian/kontrak secara subjektif dan obyektif, antara lain:

1. Sepakat atau persamaan kehendak,
2. kecakapan para pihak (dewasa secara hukum dan tidak di bawah pengampuan)
3. suatu hal tertentu (terdapat obyek yang diperjanjikan),
4. Isinya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (kausa halal)

Jika syarat-syarat dalam Pasal 1320 KUHPerdata tidak terpenuhi secara obyektif (3 dan 4), maka perjanjian dapat dibatalkan, sedangkan dianggap batal demi hukum (*null and void*) dan dianggap tidak pernah ada jika tidak terpenuhi syarat secara subjektif. Kemudian meskipun perjanjian kerja telah diatur secara khusus (*lex specialis*) dalam UU Ketenagakerjaan,

namun perjanjian kerja juga tunduk di bawah hukum perjanjian KUHPerduta, yang berarti asas-asas dalam perjanjian kerja maupun syarat sahnya suatu perjanjian kerja, mengikuti juga ketentuan Pasal 1338 jo. Pasal 1320 KUHPerduta. Bahkan sebelum adanya rezim UU Ketenagakerjaan, Pasal 1601 huruf a KUHPerduta sudah mendefinisikan perjanjian perburuhan sebagai suatu perjanjian yang pada pokoknya berisi mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh buruh di bawah perintah majikan (kedudukan tidak setara), dan terdapat upah yang diberikan oleh majikan (pemberi kerja). Unsur-unsur ini pun kembali dicantumkan dalam definisi sebagai hubungan kerja atas dasar suatu perjanjian kerja (Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan).

Perlindungan bagi pekerja dengan disabilitas tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) namun dalam Undang-undang tersebut masih menggunakan istilah penyandang cacat yang telah diubah menjadi orang dengan disabilitas. Istilah ini tidak lagi digunakan sejak Indonesia meratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-bangsa tentang Hak-hak Orang dengan Disabilitas atau *Convention on the Rights People With Disabilities* (CRPD) yang telah disahkan melalui Undang-Undang No. 19 Tahun 2011. Pasal 67 ayat (1) UU 13/2003 menyebut Pengusaha yang mempekerjakan pekerja dengan disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya. Perlindungan yang dimaksud, tercantum dalam pasal 19 UU 13/2003 yakni berupa pelatihan kerja bagi pekerja dengan disabilitas yang dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas, dan kemampuan pekerja dengan disabilitas yang bersangkutan.

Lebih lanjut, hak pekerja dengan disabilitas diatur secara terperinci dalam pasal 5 ayat (1) huruf dan pasal 11 UU 8/2016 yang mengatur hak atas pekerjaan meliputi hak:

1. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi
2. Memperoleh upah yang sama dengan pekerja 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 di dalamnya, dan
8. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Instrumen HAM yang mengatur antara lain:

1. *Convention on the Rights of People With Disabilities (CRPD)* yang menjamin penyandang disabilitas hak atas pekerjaan (pasal 5 ayat 1 f), dan hak “bebas dari tindakan diskriminasi, pelantaran, penyiksaan dan eksploitasi.” (pasal 5 ayat 1 v). Konvensi ini telah diratifikasi melalui Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas.
2. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* yang menjamin penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan khususnya perempuan dengan disabilitas. Konvensi ini telah disahkan dalam UU No. 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan.
3. Konvensi ILO No. 190 tahun tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja yang mengakui hak setiap pekerja termasuk pekerja dengan disabilitas atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

Sanksi administrasi harus diterapkan dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas, sebab sanksi merupakan bagian penting dari hukum. Secara umum di dalam peraturan perundangundangan tidak ada gunya apabila memasukkan kewajiban atau larangan, jika aturan tersebut tidak dapat dipaksakan. bagi pembuat aturan penting untuk tidak hanya mencantumkan kewajiban bagi pemberi kerja untuk penyandang

disabilitas, namun terhadap tindakan-tindakan yang bertentangan dengan Undang-Undang Penyandang Disabilitas juga, termasuk adanya sanksi administrasi.

Sanksi administrasi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan berupa:

- a. Teguran
- b. Teguran tertulis
- c. Pembatasan kegiatan usaha
- d. Pembekuan kegiatan usaha
- e. Pembatalan persetujuan
- f. Pembatalan pendaftaran
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- h. Pencabutan izin

Perbedaan sanksi administrasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan sanksi administrasi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas ialah sanksi pada Undang-Undang Ketenagakerjaan masih bersifat umum dan terdapat potensi pemberhentian perusahaan, seperti adanya pembekuan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Sedangkan sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas ini akhirnya agar perusahaan tersebut mempekerjakan penyandang disabilitas. Apabila perusahaan tersebut harus mempekerjakan penyandang disabilitas, maka isi sanksi tersebut tidak membuat perusahaan tersebut berhenti seperti adanya pembekuan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin, karena untuk memberikan tekanan pada perusahaan agar mempekerjakan penyandang disabilitas, dengan tujuan menyejahterakan kehidupan penyandang disabilitas secara merata.

Dalam Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas), secara tegas dinyatakan bahwa Negara wajib mengadopsi semua kebijakan legislatif dan administratif sesuai dengan Konvensi ini. Artinya, seluruh Peraturan Perundang-undangan yang berlaku positif di Indonesia

haruslah disesuaikan serta disinkronisasikan sesuai dengan konvensi ini, mulai dari substansi di dalam Perundang-undangnya hingga sampai klausul-klausul pasalnya. Beberapa konsep pemenuhan hak *difable* (penyandang cacat) dalam CRPD salah satunya adalah hak memperoleh pekerjaan dan lapangan kerja yang menegaskan *difable* (penyandang cacat) memperoleh pekerjaan yang layak (pasal 27).

IV.Simpulan Dan Saran

Kesimpulan dari pembahasan diatas mengenai perlindungan diskriminasi terhadap seseorang penyandang kaum disabilitas pada serikat kerja bahwa seorang disabilitas wajib mendapatkan perlindungan diskriminasi dalam serikat kerja ada pada Undang-Undang No. 8 tahun 2016 Pasal 11 tentang penyandang disabilitas, konvensi sipol, dan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal (5) tentang Perlindungan dan Kesempatan kerja bagi tenaga kerja Penyandang Disabilitas. Dari ketiga pemaparan Undang-Undang memaparkan dengan jelas bahwasannya seorang penyandang disabilitas mempunyai atau berhak dalam memperoleh kerja tanpa adanya diskriminasi agar dapat mencukupi kebutuhan perekonomian dalam dirinya, dan tidak hanya itu. Karena dengan tidak adanya diskriminasi bagi penyandang disabilitas dalam serikat kerja, membantu dalam mendukung perkembangan perekonomian negara.

Adapun upaya pemerintah mengenai perlindungan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas yakni dengan cara melakukan sosialisasi secara berkala kepada seluruh perusahaan agar tidak ada diskriminasi terhadap penyandang disabilitas, serta membuat kebijakan aturan yang tepat dan benar untuk dijadikan pedoman terhadap seluruh perusahaan agar tidak melakukan diskriminasi kepada penyandang disabilitas. Karena tidak semua penyandang disabilitas tidak kompeten dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

V.Ucapan Terimakasih

Tidak ada kata yang dapat terucap selain kata bersyukur kepada sang pencipta kehidupan untuk karunia dan keberkahan. Dengan demikian penulis bisa mengerjakan tugasartikel dengan judul Perlindungan Diskriminasi Terhadap Penyandang Disabilitas Dalam Kehidupan Kerja sesuai tepat waktu. Dan berterima kasih untuk beberapa pihak dalam membantu memberi dukungan pada penulisan artikel ini.

Daftar Pustaka

- Adlina, S. D., & Wardhana, M. (2023). IUS CONTITUENDUM SANKSI ADMINISTRASI BAGI PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMPEKERJAKAN PENYANDANG DISABILITAS. *NOVUM: JURNAL HUKUM*, 147-157.
- Ichsan, R. N., Marzuki, M., & Purba, N. (2022). Analisis Yuridis Pemidanaan Terhadap Pelaku Tindak Pidana Pemalsuan Gelar Akademik (Studi Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomor 114/Pid. Sus/2021/PN. Tpg). *Jurnal Ilmiah METADATA*, 4(3), 285-300.
- Prasetya, Darmawan, Eka Afrina Djamhari, Herni Ramdlaningrum, Aqilatul Layyinah, Muhammad Fawdy Renardy Wahyu, and Irvan Tengku Harja. 2022. Penyandang Disabilitas Di Tempat Kerja
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat