

Hak Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Pasca Diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja

M. Yasril Tamala Nama

UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, E-mail: Yasriltamala124@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji terkait pengaturan hak penyandang disabilitas setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja dan penelitian ini akan mengkaji tentang harmonisasi terhadap substansi norma yang ada pada UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta kerja yang mengatur tentang hak penyandang disabilitas. Penelitian ini terkategori dengan jenis penelitian normatif. Sumber bahan hukum terdiri atas bahan hukum primer, sekunder dan tersier Analisis bahan hukum menggunakan analisis perskriptif. Hasil penelitian ini yaitu: 1) Pengaturan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan setelah terbitnya UU Cipta Kerja secara yuridis tidak mencerminkan pemenuhan tiga prinsip hukum berupa kepastian, kemanfaatan, dan keadilan hukum. Secara substansi justru merugikan hak penyandang disabilitas karena memiliki ketimpangan bahkan terkesan mereduksi hak pekerja disabilitas. 2) Harmonisasi hak penyandang disabilitas antara UU Ketenagakerjaan dengan Cipta Kerja secara keseluruhan memiliki perbedaan yang cukup jauh. Dalam UU Ketenagakerjaan, hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan masih terbuka sangat lebar, tetapi dalam UU Cipta Kerja direduksi dengan norma baru yang mana perusahaan diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang kondisinya cacat.

Kata Kunci: Hak, Pekerjaan, Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Cipta Kerja.

Abstract: This study aims to examine the regulation of the rights of persons with disabilities after the enactment of the Job Creation Law and this study will examine the harmonization of the substance of the norms in the Manpower Law and the Job Creation Law which regulate the rights of persons with disabilities. This research is categorized as a type of library research based on normative legal studies. The sources of legal materials consist of primary, secondary and tertiary legal materials. The analysis of legal materials uses prescriptive analysis. The results of this study are: 1) The regulation of the rights of persons with disabilities to obtain employment after the issuance of the Job Creation Law does not legally reflect the fulfillment of three legal principles in the form of certainty, benefit, and legal justice. In substance, it actually harms the rights of persons with disabilities because it has inequality and even seems to reduce the rights of workers with disabilities. 2) The harmonization of the rights of persons with disabilities between the Manpower Law and the Job Creation Law as a whole has quite a big difference. In the Manpower Law, the rights of persons with disabilities to obtain employment are still very wide open, but in the Job Creation Law it is reduced by a new norm where companies are allowed to terminate the employment of workers with disabilities.

Keywords: Rights, Employment, Persons with Disabilities, Job Creation Law.

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang biasa disebut dengan "UUD 1945" merupakan konstitusi negara Indonesia dan mencerminkan cita-cita hukum bangsa

Indonesia. Beberapa prinsip fundamental yang terkandung dalam UUD 1945 termasuk prinsip demokrasi dan supremasi hukum. Kedua asas tersebut secara eksplisit dijelaskan dalam pasal 1 ayat (2), pasal 2 dan pasal 3 UUD 1945 yang menyatakan bahwa “kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar.” Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa UUD 1945 tegas didasarkan pada pemerintahan yang demokratis, karena dalam pelaksanaannya pemerintahan bergantung pada kedaulatan rakyat. Negara hukum tertuang dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “negara Indonesia merupakan negara hukum”. Selain itu, jauh sebelum dimasukkan dalam UUD 1945, supremasi hukum (*Rechtsstaat*) secara historis telah disusun oleh para pendiri negara. Hal ini tertuang dalam penjelasan umum UUD 1945 sebelum amandemen yang menyatakan bahwa “negara Indonesia berdasarkan atas hukum (*Rechtsstaat*) dan bukan atas Kekuasaan belaka (*Machtsstaat*). Sebagaimana dikatakan Jimly Asshiddiqie: Negara Indonesia adalah “*Rechtsstaat*”, bukan “*Machtsstaat*” (negara kuat) atau korporatokrasi.¹ Namun permasalahan terbesar saat ini adalah masih belum terwujudnya cita-cita negara hukum itu sendiri sangat jauh dari kenyataan.

Faktanya, terkadang karakteristik negara hukum yang ideal malah tidak sesuai dengan harapan pada kenyataannya. Argumen Jimly di atas dalam jurnal Fauzi Iswari memberikan gambaran bahwa secara empiris, konsep negara hukum di Indonesia belum berjalan sebagaimana mestinya, bahkan masih jauh dari yang diharapkan.² UUD 1945 berfungsi sebagai membatasi konstitusi fungsional pemerintah, menjamin hak-hak rakyat yang diperintah, dan membentuk pelaksanaan kekuasaan berdaulat. Selain itu juga memuat tujuan negara Indonesia dalam pembukaan UUD 1945. Konstitusi memiliki tingkat yang tinggi dari sudut pandang hukum. Oleh karena itu, menurut Hans Nawiasky dalam Fais Yonas Bo’a menyatakan konstitusi dapat disebut sebagai aturan dasar (*Staatgrundgesetz*).³ Dengan demikian, konstitusi menjadi acuan untuk menyalurkan peraturan perundang-undangan yang berdasarkan padanya, sehingga tujuan bernegara dapat terwujud.

Negara hukum menjamin persamaan hak bagi semua orang, termasuk kebebasan seseorang untuk melaksanakan hak asasi manusianya. Inilah *Conditio Sine Quanon*,⁴ supremasi hukum muncul sebagai perjuangan individu untuk membebaskan dirinya dari kewajiban dan tindakan sewenang-wenang penguasa. Kaidah yang terdapat dalam konstitusi mempunyai dua kedudukan, standar dalam hukum positif untuk mencapai cita-cita perlindungan hak asasi manusia dan untuk memeriksa apakah undang-undang atau hukum positif sudah sesuai dengan semangat hak asasi

¹ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara* (Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, 2006), https://doi.org/https://dkpp.go.id/wp-content/uploads/2018/11/pengantar_ilmu_hukum_tata_negara.pdf.pdf.

² Fauzi Iswari, “Aplikasi Konsep Negara Hukum Dan Demokrasi Dalam Pembentukan Undang-Undang Di Indonesia,” *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* 6, no. 1 (2020): 127-140, <https://doi.org/10.33760/jch.v6i1.285>.

³ Fais Yonas Bo’a, “Pancasila sebagai Sumber Hukum dalam Sistem Hukum Nasional,” *Jurnal Konstitusi* 15, no. 1 (2018): 21-49.

⁴ Lhedrik Lienarto, “Penerapan Asas *Conditio Sine Qua Non* Dalam Tindak Pidana Di Indonesia,” *Lex Crimen* 5, no. 6 (2016): 32-39.

manusia.⁵

Penyandang disabilitas ditandai dengan keterbatasan fisik yang bervariasi, hal ini banyak ditemui di berbagai latar belakang masyarakat Indonesia. Penyandang disabilitas merupakan seorang warga negara yang mempunyai kesamaan hak menurut UUD 1945, tepatnya terkait dengan hak untuk memperoleh pekerjaan yang tertuang pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dan juga dijelaskan dalam Pasal 28 D ayat (2): "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Makna yang terkandung dalam kedua pasal tersebut negara menjamin adanya pekerjaan yang layak bagi masyarakat atau warga negara tanpa terkecuali karena negara Indonesia sendiri menjamin adanya hak memperoleh pekerjaan dalam dasar negara sebagai aturan dalam penyelenggara ketatanegaraan Indonesia khususnya bagi penyandang disabilitas.⁵

Setiap orang mempunyai hak asasi yang sama. Hak asasi manusia tidak dibedakan berdasarkan perbedaan fisik, warna kulit, ras, suku atau kepercayaan. Hak asasi manusia berlaku bagi semua orang di dunia. Demikian pula penyandang disabilitas mempunyai hak yang setara dengan orang lain. Oleh karena itu, setiap manusia mempunyai kewajiban lain untuk menghormati hak-hak penyandang disabilitas. Namun kenyataannya penyandang disabilitas masih mendapatkan diskriminasi. Hal ini bermula dari pandangan bahwa penyandang disabilitas merupakan beban masyarakat dan tidak mampu mandiri.⁶ Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas membuat mereka sulit mendapatkan pekerjaan. Padahal, dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) Pasal 31 disebutkan 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.

Penyandang disabilitas merupakan individu atau kelompok orang yang mempunyai keterbatasan fisik, mental, intelektual dan sensorik dalam jangka waktu lama dan ketika berinteraksi dengan lingkungannya, mereka mungkin menghadapi hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (UU Penyandang Disabilitas) pasal 1 ayat (1). Dan juga kelompok masyarakat ini mempunyai beraneka ragam bentuk diantaranya ada yang mengalami disabilitas fisik, mental ataupun gabungan dari mental dan fisik, dalam hal ini kondisi penyandang disabilitas sangat sulit untuk berkontribusi dalam bersosial yang ada di dalam masyarakat. Para kelompok ini, biasanya membutuhkan pertolongan dari orang lain dan bantuan khusus yang dirancang untuk memfasilitasi kehidupan sehari-hari penyandang disabilitas. Keterbatasan aktivitas serta partisipasi yang dimiliki oleh gangguan fungsional sebagai penyandang disabilitas dalam WHO.

⁵ Nanda Arisanti dan Syofyan Hadi, "Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan," *JHP17 (Jurnal Hasil Penelitian)* 7, no. 2 (2022): 219-232, <https://doi.org/10.30996/jhp17.v7i2.6186>.

⁶ Nabilah Shalihah, "Eksklusi Sosial Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja (Studi Pada: Empat Pekerja Penyandang Disabilitas Di Jakarta)" (Universitas Negeri Jakarta, 2017), <http://repository.unj.ac.id/26565/>.

Fungsi tubuh yang memiliki kaitan masalah yang dihadapi oleh seorang disabilitas serta sebuah tugas atau tindakan yang memiliki keterbatasan aktivitas. Lingkungan sosial membatasi partisipasi pada sebuah permasalahan yang andil di dalamnya. Terbatasnya partisipasi dapat mengganggu keterbatasan aktivitas. Manusia serta lingkungannya memiliki interaksi dari penyandang disabilitas yang memiliki maksud dalam kesulitan berpartisipasi dalam kehidupan sosial bagi penyandang disabilitas.⁷

Menurut WHO yang dipublikasikan oleh tirto.id menunjukkan bahwa sekitar 15% populasi dunia hidup dengan disabilitas. Ini mencakup sekitar 93 juta anak-anak dan 720 juta orang dewasa dengan kesulitan fungsi yang signifikan. Separuh dari penyandang disabilitas tidak mampu membayar perawatan kesehatan sehingga mereka sangat rentan terhadap masalah kesehatan, kemiskinan serta pekerjaan.⁸ Pasal 67 UU Ketenagakerjaan merupakan hak penyandang disabilitas dalam bekerja yang berbunyi bahwa “pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat disabilitasnya”.

Pasal 53 (1) dan (2) UU Penyandang Disabilitas merupakan pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas yang berbunyi “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan minimal 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”. Serta ayat (2) berbunyi “Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”. Memiliki makna bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan minim 1% dari total pekerja. Negara Indonesia menjamin penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan pasal 13 (5) yang berbunyi “setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi. UUD 1945 memberi hak yang sama kepada penyandang disabilitas dan non diskriminatif untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya dan menjamin keberlangsungan kehidupan damai dan adil”.

Ketentuan pokok ketenagakerjaan di Indonesia termaktub di dalam UU Ketenagakerjaan yang telah memuat ketentuan terhadap penyandang disabilitas (dalam Undang-Undang tersebut disebut “penyandang cacat”). Pengaturan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas ada di beberapa pasal, Pasal 19, Pasal 67, Pasal 153 dan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan. Rumusan hak pekerjaan serta kewajiban pemberi kerja dalam sebagian pasal di atas bagi penyandang disabilitas masih sangat terbatas, terlebih lagi pada rumusan pasal yang memuat proses berhentinya seseorang dari pekerjaannya yang diakibatkan “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

⁷ Devrayno dan Yanatar, “Hak Mendapatkan Dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas,” *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai* 7, no. 2 (2022): 138-155, <https://doi.org/https://doi.org/10.61394/jihtb.v7i2.228>.

⁸ Dhita Koesno, “Hari Disabilitas Internasional: WHO Rilis Fakta Terkait Disabilitas,” tirto.id, 2022, <https://tirto.id/hari-disabilitas-internasional-who-rilis-fakta-terkait-disabilitas-f7FN>.

pekerja yang menjadi disabilitas berdampak pada menurunnya tingkat kesejahteraan pada dirinyadan keluarganya, menambah angka pengangguran dan hal yang terburuk meningkatnya kemiskinan nasional.⁹

UU Ketenagakerjaan merupakan peraturan yang berisikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia.¹⁵ Didalamnyadisebutkan pada pasal 153 yang berbunyi: pengusaha dilarang memberhentikan para pekerja apabila seseorang mengalami kecelakaan kerja selama kurang lebih 12 bulan. Artinya para pengusaha atau perusahaan dilarang memberhentikan para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja selama 12 bulan. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja pada pasal 154 yang berbunyi: pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan. Artinya, seseorang yang mengalami kecelakaan kerja dan tidak dapat lagi melakukan pekerjaannya setelah dalam waktu 12 bulan maka pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya. Adanya perbedaan kandungan dalam kedua UU tersebut yang mana UU Ketenagakerjaan melindungi bagi kaum bekerja sedangkan UU Cipta Kerja tidak melindungi bagi kaum bekerja.

Hal ini bertentangan apa yang dijabarkan antara UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja yang mana Undang-Undang sebelumnya melindungi pihak pekerja yang mengalami kecelekaan kerja sedangkan peraturan yang dibuat setelahnya memutus hubungan kerja yang mengalami kecelakaan kerja setelah melampaui batas 12 bulan. UU Cipta Kerja secara sah dan telah ditetapkan mengalami kontradiksi dengan yang dialami penyandang disabilitas yang mana UU seharusnya melindungi hak bagi pekerja penyandang disabilitas nyatanya hak-haknya masih kurang terpenuhi. Penelitian yang dilakukan oleh Susiana dan Wardah menemukan bahwa penyandang disabilitas masih mengalami tantangan untuk bekerja pada BUMN, diantaranya terdapat diskriminasi dalam berbagai aspek di dunia kerja, seperti terbatasnya kesempatan kerja karena hanya jenis pekerjaan/jabatan tertentu bagi disabilitas, kesenjangan antara kompetensi dengan persyaratan kerja yang ditentukan oleh pengguna, terbatasnya informasi yang tersedia di pasar kerja, kurangnya pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja yang sulit diakses karena kurangnya fasilitas pendukung seperti tidak semua gedung dilengkapi dengan lift serta adanya pandangan negatif dan kurangnya kepercayaan masyarakat kepada kemampuan mereka.¹⁰ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Alia Harumdani Widjaja dkk. Kesetaraan peluang bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan merupakan hak konstitusional yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Masih rendahnya tingkat pendidikan penyandang disabilitas merupakan salah satu dari beberapa

faktor yang menjadi penyebab adanya kesenjangan keterampilan antara penyandang disabilitas dengan pekerja normal, selain adanya sikap diskriminatif masyarakat terhadap penyandang

⁹ Irvan Yulio Pratama, "Disabilitas dan Kemiskinan: Keadaan dengan Tantangan Ekonomi yang Menantang," *himiespa.feb*, 2022, <https://himiespa.feb.ugm.ac.id/disabilitas-dan-kemiskinan-keadaan-dengan-tantangan-ekonomi-yang-mendatang/>.

¹⁰ Susiana dan Wardah, "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di BUMN," *Law Reform* 15, no. 2 (2019): 225–238, <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/lr.v15i2.26181>.

disabilitas dan negara memiliki kewajiban dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan seluas-luasnya kepada masyarakat dan sebagai realisasi dari campur tangan negara atau pemerintah dalam menjalankan fungsi negara kesejahteraan yakni memenuhi hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.¹¹ Dari kedua penelitian tersebut dilakukan sebelum terbitnya UU Cipta Kerja, sehingga penelitian ini memiliki kebaruan karena dalam penelitian ini juga dikaji berdasarkan UU Cipta Kerja yang diharmonisasikan dengan UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu penulis tertarik ingin meneliti lebih mendalam terkait hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas setelah diterbitkannya UU Cipta Kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan setelah diterbitkannya UU cipta kerja?
2. Bagaimana harmonisasi hak penyandang disabilitas antara UU ketenagakerjaan dengan UU cipta kerja?

II. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan ialah jenis penelitian hukum normatif dimana objek yang dikaji ialah adanya norma hukum terkait hak bekerja bagi penyandang disabilitas setelah diterbitkannya UU Cipta Kerja, berbentuk dalam peraturan hukum dasar yang memiliki sifat secara mengikat serta berkaitan sangat erat akan suatu permasalahan yang hendak diteliti.¹² Pendekatan penelitian yang dimanfaatkan ialah perundang-undangan serta konseptual, sumber bahan yang digunakan ialah bahan primer yang terdiri dari peraturan terkait norma serta bahan sekunder dari beberapa referensi yang relevan dengan penelitian yang berbentuk buku, jurnal, pendapat pakar dan lain-lain.¹³ Teknik pengumpulan bahan hukum ialah studi kepustakaan yaitu penghimpunan bahan dilakukan melalui studi pustaka, yang meliputi membaca, mengutip, dan mencatat pada dokumen hukum tercetak berupa peraturan, buku, karya ilmiah, dan literatur lainnya dalam bentuk situs *web* yang terhubung dengan konten yang diteliti. Metode analisis bahan hukum pertama: menentukan fakta hukum dan menghapus informasi yang tidak penting, kedua menghimpun sumber hukum dan non-hukum tentang topik hukum, ketiga menganalisis masalah hukum sesuai informasi yang digabungkan, keempat menarik kesimpulan berdasarkan pertimbangan hukum dalam argumentasi, kelima membuat rekomendasi berdasarkan alasan yang dikemukakan.¹⁴

¹¹ Alia Harumdani Widjaja, Winda Wijayanti, dan Rizkisyabana Yulistyaputri, "Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan," *Jurnal Konstitusi* 17, no. 1 (2020): 197-223, <https://doi.org/https://doi.org/10.31078/jk1719>.

¹² Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)* (Jakarta: Sinar Grafika, 2022).

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian hukum*, 14 ed. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019).

¹⁴ I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta: Prenada Media, 2017).

III. Hasil dan Pembahasan

A. Pengaturan Hak Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Setelah Diterbitkannya UU Cipta Kerja

1. Hak Penyandang Disabilitas

Negara Indonesia merupakan negara yang berfalsafah hukum sebagaimana tercantum dalam pasal 1 ayat 3 UUD 1945. Selain itu UUD 1945 menyatakan negara Indonesia berdasarkan hukum (*Rule of law*) bukan hanya kekuasaan (*power state*) maka negara tidak boleh beroperasi atas dasar kekuasaan belaka hukum itu.¹⁵ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD 1945) merupakan hukum dasar tertinggi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia mengatur berbagai hak konstitusional warga negara seperti hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak telah termaktub dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Hak konstitusional sering dikaitkan dengan Hak Asasi Manusia (HAM) karena keduanya merupakan hak dasar yang dimiliki oleh setiap manusia.¹⁶

Sebagai warga Negara Indonesia, penyandang disabilitas mempunyai kedudukan, hak, kewajiban dan peran yang sama dengan warga negara Indonesia lainnya bahkan didalam Pancasila sila ke 2 dan sila ke 5 serta Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 mengatur setiap orang mendapat kemudahan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.¹⁷

Masyarakat yang sejahtera, makmur, serta adil dalam materil ataupun spiritual dapat diwujudkan dari peningkatan harkat, martabat, serta harga diri dalam membangun perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh haknya dalam bekerja secara layak. Berikut merupakan aturan yang membahas terkait perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam bekerja.

a. Perlindungan Dalam UUD 1945

UUD 1945 sebagai hukum dasar tertinggi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia mengatur berbagai hak konstitusional warga negara, seperti hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sudah tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

b. Pengesahan “ILO Convention No. 111 Concerning Discrimlnation In Respect Of Employment and Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan)” tercantum dalam perlindungan UU No. 21 Tahun 1999.

¹⁵ Arisanti dan Hadi, “Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan.”

¹⁶ Alia Widjaja, Winda Wijayanti, dan Rizkisyabana Yulistyaputri, “Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan,” *Jurnal Konstitusi* 17, no. 1 (2020): 197-223, <https://doi.org/10.31078/jk1719>.

¹⁷ Endah Rantau Itasari, “Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Di Kalimantan Barat,” *Integralistik* 31, no. 2 (2020): 70-82, <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/integralistik.v32i2.25742>.

Salah satu konvensi yang menjamin hak asasi ketenagakerjaan yang dihasilkan oleh ILO yakni ILO *Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation* (Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan). Berdasarkan Pasal 1 (1) Konvensi ILO Nomor 111, menyatakan bahwa untuk tujuan konvensi istilah diskriminasi meliputi:

- 1) Setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal-usul yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan;
 - 2) Juga menjelaskan lebih lanjut bahwa “perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.
- c. Perlindungan dalam UU No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
“Setiap orang, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak” merupakan isi dari UU No. 39 Tahun 1999 yang memuat HAM dalam Pasal 38 (1). Serta dalam ayat 2 berbunyi “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan”. Dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa penyandang disabilitas yang ingin bekerja wajib memperoleh kewajiban dan perlindungan dari negara.
- d. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Keadilan serta kemakmuran yang terdapat di negara Indonesia merupakan upaya pemerintah dalam menciptakan kesejahteraan bagi penduduk sudah tercantum dalam UU No 13 Tahun 2003 pasal 5 mengenai ketenagakerjaan yang mana berbunyi “setiap Tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, serta Pasal 6 berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi”. Hal tersebut dapat dimaknai dengan perbuatan diskriminasi sudah terjamin dalam undang-undang dan disimpulkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hal untuk mendapatkan pekerjaan dan berhak tidak mendapatkan perlakuan diskriminasi.
- e. Hak atas pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas dengan diberlakukannya undang-undang sudah tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berupa penyediaan akses bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang diperuntukkan untuk pemerintah.
- f. Pengesahan “*Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)” tercantum dalam UU No. 19 Tahun 2011.
Convention on the Rights of Persons with Disabilities merupakan konvensi tentang Hak-hak Difabel/ Penyandang Disabilitas yang telah diratifikasi oleh Negara Republik Indonesia dalam Undang- Undang Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 (selanjutnya disingkat UU Nomor 19 Tahun 2011) tentang Pengesahan CRPD. CRPD merupakan

perangkat Hak Asasi Manusia 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*).

Dengan disahkannya UU 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.

- g. Perlindungan dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas digunakan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan perlindungan serta jaminan atas haknya yang didapat dari negara. Perolehan hak yang sama bagi penyandang disabilitas harus diatur dalam sebuah aturan. Hak dari penyandang disabilitas diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016 yang mana memiliki berbagai macam hak dan diatur dalam pasal 11 tentang hak pekerjaan, kewirausahaan, serta koperasi bagi penyandang disabilitas. Pasal 11 huruf (a) berbunyi: “memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi”. Peraturan yang sudah ada diatur dengan tegas untuk menjamin penyandang disabilitas dalam memperoleh hak bekerja. Oleh sebab itu dalam pemberian akses bagi penyandang disabilitas wajib menjamin suatu kelompok tersebut tidak akan melakukan diskriminasi yang diatur dalam pemerintahan pusat.¹⁸

- h. Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Merupakan peraturan yang berisikan melengkapi dari uu sebelumnya pada UU no 11 tahun 2020, UU tersebut juga mengatur terkait ketenagakerjaan namun penulis hanya fokus pada pasal 154 A.

- i. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2020 Tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

Merupakan peraturan yang melaksanakan ketentuan Pasal 55 ayat (4) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

- j. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan

¹⁸ Widjaja, Wijayanti, dan Yulistyaputri, “Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan,” 2020.

Merupakan peraturan yang memberikan pedoman bagi pemerintah daerah dalam penyelenggaraan unit layanan disabilitas ketenagakerjaan dan para pemangku kepentingan guna penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas bidang ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

Beberapa ketentuan di atas secara spesifik mengatur tentang hak-hak para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Secara yuridis, ketentuan di atas secara keseluruhan telah memberikan pengaturan yang sangat rigid dengan mempertimbangkan peraturan yang memiliki jenjang norma lebih tinggi, seperti yang dapat dilihat dalam berbagai pertimbangan pasal dalam setiap konsideran peraturan yang telah peneliti cantumkan di atas. Namun, meskipun pengaturan tentang hak pekerjaan bagi disabilitas telah diperincikan, akan tetapi pembaharuan UU Ketenagakerjaan yang telah diperbaharui dengan UU Cipta Kerja memberikan satu pengaturan yang berbeda dibandingkan dengan pengaturan hak pekerjaan bagi disabilitas seperti yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan.

2. Pengaturan Hak Pekerja Disabilitas dalam UU Cipta Kerja Berdasarkan Fungsi Hukum

Pengaturan terkait hak pekerja disabilitas berdasarkan UU Cipta Kerja memiliki ketimpangan dalam proses mengakomodasi hak-hak bekerja, bahkan terkesan mereduksi hak pekerja disabilitas. Peneliti melihat adanya pengaturan hak-hak pekerja disabilitas berdasarkan UU Cipta Kerja tidak senada dengan tiga fungsi hukum sebagai berikut:

a. Kepastian hukum dalam menjamin hak setiap warga negara

Kepastian adalah ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum. Pedoman perilaku dapat dinilai dalam kepastian sebagai makan kehilangan bagi semua orang.¹⁹ Sedangkan menurut Utrecht dalam buku Yanto Oksidelta kepastian hukum mempunyai dua definisi yakni yang pertama adanya aturan bersifat umum yang mampu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan dan definisi yang kedua yakni berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum tersebut individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu dan juga Van Apeldoorn dalam buku Yanto Oksidelta berpendapat bahwa kepastian hukum adalah adanya kejelasan skenario perilaku yang bersifat umum dan mengikat semua warga masyarakat termasuk konsekuensi hukumnya.²⁰

Berdasarkan konsep kepastian hukum di atas, pengaturan hak pekerja disabilitas dalam UU Cipta Kerja melahirkan satu kepastian hukum yang semu. Artinya ialah UU Cipta Kerja sebagai produk hukum yang sah dengan dilegitimasi oleh lembaga berwenang memiliki pengaturan yang sah sebagai suatu peraturan perundang-undangan, akan tetapi UU Cipta Kerja tersebut secara substansi masih memiliki celah berupa adanya pengaturan

¹⁹ Margono, *Asas Keadilan, Kemanfaatan dan Kepastian Hukum dalam Putusan Hakim* (Jakarta: Sinar Grafika, 2021).

²⁰ Oksidelfa Yanto, *Negara hukum : kepastian, keadilan dan kemanfaatan hukum (dalam sistem peradilan pidana Indonesia)* (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2020).

substansi yang berbeda dengan peraturan di atasnya, terutama dalam mengatur tentang hak pekerja disabilitas.

Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 memberikan gambaran bahwa seseorang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, sehingga berdasarkan pasal tersebut, kepastian hukum yang harus dicapai untuk dapat mengakomodasi substansi pasal tersebut adalah dengan membentuk suatu peraturan perundang-undangan yang tidak memiliki unsur dengan potensi yang dapat disalahgunakan oleh sebagian pihak. Seperti yang dapat dilihat dalam pengaturan hak pekerja disabilitas yang secara substansi tidak memberikan satu kepastian hukum, karena terdapat beberapa pasal dalam UU Cipta Kerja yang berpotensi dapat dijadikan sebagai senjata untuk mereduksi hak-hak dari pekerja disabilitas. Hal ini sesuai dengan konsep yang diberikan oleh Utrecht dengan menggambarkan bahwa kepastian hukum merupakan satu unsur dalam peraturan perundang-undangan yang menjamin keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum tersebut individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.

b. Asas kemanfaatan sebagai tujuan hukum bagi manusia

Asas kemanfaatan merupakan salah satu tujuan hukum. Hukum yang baik adalah yang mendatangkan kemanfaatan bagi manusia. Selain itu tujuan hukum adalah asas kemanfaatan yang mana memperoleh arti dalam pelaksanaan serta kebahagiaan (*happiness*) bagi masyarakat.²¹ Jeremy Bentham dalam buku Margono berpendapat bahwa negara dan hukum ada hanya untuk manfaat sejati yakni kebahagiaan mayoritas rakyat. Dan juga John Rawls memberikan teori yang dikenal dengan istilah teori *rawls* atau *justice as fairness* (keadilan sebagai kejujuran) berpendapat bahwa hukum harus menciptakan suatu masyarakat yang ideal yakni masyarakat yang mencoba memperbesar kebahagiaan dan memperkecil ketidakbahagiaan (*the greatest happiness of the greatest number people*).²² Pengaturan terhadap hak pekerja disabilitas di dalam UU Cipta Kerja secara konseptual tidak memiliki unsur kemanfaatan hukum. UU Cipta Kerja dalam substansi penelitian ini berisi hak-hak pekerja bagi penyandang disabilitas. Pengaturan yang demikian tentunya tidak sejalan dengan prinsip kemanfaatan hukum yang diorientasikan untuk mewujudkan kebahagiaan manusia.

c. Keadilan dalam menjalankan hukum

Asas-asas yang terkandung dalam konseptual Rawls dalam buku Hyronimus Rhiti dijelaskan sebagai keadilan yang disintesiskan dalam paham liberalism serta sosialisme merupakan upaya konsep keadilan menurut Rawls yang berbunyi "Kepentingan diperoleh dari kehendak orang-orang yang merdeka serta mendapatkan kesetaraan dalam memulai

²¹ Margono, *Asas Keadilan, Kemanfaatan dan Kepastian Hukum dalam Putusan Hakim*.

²² Margono.

syarat fundamental yang akan dihimpun dan dikehendaki mereka”.²³ Perbesaran keuntungan bersih yang didapat dari kepuasan oleh anggota masyarakat digunakan sebagai prinsip dalam memenuhi keinginan dalam pemenuhan pemaksaan serta tercapainya keadilan yang rasional dalam mengaplikasikan konsepsi jumlah pada prinsip keadilan menurut John Rawls dalam jurnal Pan Mo Mohamad Faiz.²⁴

Keadilan yang direpresentasikan di dalam UU Cipta Kerja merupakan keadilan yang semu. Dalam hal ini, keadilan tidak menyentuh pada ranah materil para pekerja. Bahkan UU Cipta Kerja sendiri memiliki pengaturan di dalamnya untuk menciptakan suatu disparitas yang lebih jauh terhadap keadilan yang dikehendaki oleh pekerja. Pengaturan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan setelah diterbitkannya UU cipta kerja secara yuridis tidak mencerminkan adanya pemenuhan terhadap tiga prinsip hukum berupa kepastian, kemanfaatan dan keadilan hukum. Pengaturan yang diterbitkan melalui UU Cipta kerja secara substansial justru banyak merugikan pekerja penyandang disabilitas, karena terdapat beberapa pasal yang mereduksi hak-hak dari pekerja disabilitas. Pengaturan terkait hak pekerja disabilitas berdasarkan UU Cipta Kerja memiliki ketimpangan dalam proses mengakomodasi hak-hak pekerja, bahkan terkesan mereduksi hak pekerja disabilitas.

3. Hak Pekerja Disabilitas dalam UU Cipta Kerja

Kedua aturan yang memberikan pengaturan terhadap hak pekerja disabilitas secara komprehensif diatur dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian diperbaharui dengan UU No. 6/2023 tentang Cipta Kerja. Pembaharuan dalam UU Cipta Kerja secara spesifik mengatur perihal umum yang tidak hanya berkaitan dengan domain ketenagakerjaan semata, akan tetapi UU Cipta Kerja sendiri merupakan Undang-undang yang disahkan dengan mengakomodasi beberapa kluster untuk diatur ke dalam satu peraturan perundang-undangan dengan tujuan sebagai efisiensi dari tumpang tindihnya aturan yang ada selama ini.

Kluster ketenagakerjaan yang sebelumnya ada dalam UU Ketenagakerjaan kini dilebur menjadi satu kesatuan di dalam UU Cipta Kerja. Secara substansial aturan ketenagakerjaan yang ada dalam UU Cipta Kerja tidaklah jauh berbeda. Akan tetapi terdapat beberapa hal mendasar yang menjadi perhatian beberapa pakar hukum terkait pasal-pasal yang mengatur terkait ketenagakerjaan. Terutama dalam pengaturan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang dipandang oleh beberapa pakar memiliki celah untuk dapat digunakan oleh perusahaan atau korporasi untuk mendiskriminasi hak-hak dari pekerja disabilitas. Perbedaan yang timbul dari diberlakukannya UU Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan terkait dengan pengaturan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan lebih jelasnya peneliti akan menjabarkannya dalam tabel perbandingan sebagai berikut:

²³ Hyronimus Rhiti, “Filsafat Hukum edisi Lengkap (dari klasik ke postmodernisme),” *Ctk. Kelima. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya*, 2015.

²⁴ Pan Mohamad Faiz, “Teori Keadilan Jhon Rawls,” *Jurnal Konstitusi* 6, no. 1 (2009): 135-149, <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2847573>.

Perbedaan Pengaturan Hak Pekerja Disabilitas dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

No	Hak Pekerja	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
1	Hak menentukan nasibnya sendiri dalam pekerjaan	Pasal 172	Dihapuskan diganti dengan pasal 154a
2	Hak mendapatkan fasilitas berdasarkan derajat kedisabilitasnya	Pasal 67	Pasal 67
3	Hak mendapatkan pelatihan kerja	Pasal 19	Tidak diatur.
4	Hak penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Pasal 151 ayat 3	Pasal 151 ayat 4 akan tetapi diganti substansinya

Pasal 154 A UU Cipta kerja menjadi salah satu contoh pasal yang menjadi sorotan karena di dalamnya mengatur tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang bertentangan dengan norma hukum di dalam undang-undang di atasnya. Pasal tersebut menjelaskan mengenai kebolehan dari perusahaan yang dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap seseorang yang mengalami kecelakaan, sehingga mengakibatkan kecacatan. Dalam pasal ini jelas bahwa pengaturan tentang hak pekerja disabilitas yang seharusnya dikedepankan tidak dijadikan acuan, sehingga atas dasar cacatnya kondisi seseorang karena kecelakaan kerja, perusahaan dapat secara pihak melakukan pemutusan hubungan kerja. Jika diperbandingkan dengan norma hukum yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya, kecacatan seseorang tidak dapat menjadi alasan bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Kebolehan pemutusan hubungan kerja sendiri, sebelumnya merupakan hak dari penyandang disabilitas untuk dapat mengajukan kepada perusahaan terkait nasib dirinya di perusahaan, sehingga adanya pelimpahan hak yang sebelumnya menjadi milik pekerja, setelah adanya UU Cipta Kerja hak tersebut tereduksi bahkan tidak dapat diakomodir lagi oleh pekerja disabilitas.

B. Harmonisasi Hak Penyandang Disabilitas Antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

1. Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas akan lebih baik dalam pembangunan serta perubahan paradigma bagi Negara Indonesia yang dimuat dalam UU penyandang disabilitas. Perspektif pemberdayaan sebagai paradigma dalam belas kasih bagi penyandang disabilitas dalam UU Penyandang Disabilitas. Hal tersebut merupakan insan mandiri yang menjadi pemberdayaan tantangan bagi

kita.²⁵ Masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, baik secara materil ataupun spiritual dapat diwujudkan dengan peningkatan harkat, martabat serta harga diri dalam pembangunan kehidupan yang tertuju bagi penyandang disabilitas memiliki pekerjaan yang layak. Berikut merupakan peraturan yang membahas perlindungan perolehan pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas.

Dilihat dari pembentukan peraturan terkait penyandang disabilitas, ada ketidakharmonisan antara UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja yang mana didalam UU Ketenagakerjaan dalam pasal 153 yang berbunyi: pengusaha dilarang memberhentikan para pekerja apabila seseorang mengalami kecelakaan kerja selama kurang lebih 12 bulan. Artinya para pengusaha atau perusahaan dilarang memberhentikan para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja selama 12 bulan. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja pada pasal 154 yang berbunyi: pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan. Artinya, seseorang yang mengalami kecelakaan kerja dan tidak dapat lagi melakukan pekerjaannya setelah dalam waktu 12 bulan maka pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya.

Hal ini bertentangan dengan yang dialami penyandang disabilitas yang mana Perlindungan Hukum menurut Satjipto Raharjo merupakan memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diberikan hukum.²⁶ Perlindungan Hukum didefinisikan perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Cara perlindungan hukum dalam skripsi Kristiana merupakan:²⁷

- a. Membuat peraturan (*Giving Regulation*) yang bertujuan untuk:
 - 1) Memberikan Hak dan Kewajiban
 - 2) Menjamin Hak para subjek
- b. Menegakkan peraturan (*by The Law Enforcement*) melalui:
 - 1) Hukum Administrasi Negara yang berfungsi untuk mencegah (*preventif*) terjadinya pelanggaran hak konsumen, dengan perizinan dan pengawasan.
 - 2) Hukum Pidana berfungsi menanggulangi (*Repressive*) setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan dengan cara mengenakan sanksi hukum berupa sanksi pidana dan hukuman.
 - 3) Hukum Perdata berfungsi memulihkan hak (*Curative Recovery*) dengan membayar kompensasi atau kerugian.

²⁵ Ametta Diksa Wiraputra, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas," *Dharmasisya Jurnal Program Magister Hukum FHUI* 1, no. 1 (2021): 34-45, <https://doi.org/https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol1/iss1/19>.

²⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1991).

²⁷ Kristiana, "Harmonisasi Regulasi Bagi Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Hak Pendidikan" (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2020), <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/81545>.

Penyandang disabilitas mendapatkan perlindungan serta fasilitas yang merupakan hak bagi penyandang disabilitas yang tercantum dalam UU No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja berupa:

a. Pasal 154

Pasal 154 A huruf 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, berbunyi “pekerja/buruh yang lama sakit atau cacat karena musibah kerja dan tidak bisa bekerja selama batas 12 bulan dapat melakukan pemutusan kerja”. Jika ditelaah di poin tersebut: Dalam UU Ketenagakerjaan (13/2003) sebelumnya tidak diatur terkait hal spesifik yang disebabkan seseorang di PHK. Munculnya pasal ini tentu tidak mewakili semangat dari UU No. 8 Tahun 2016 terkait Penyandang Disabilitas dan “*Convention on the rights of persons with disabilities 2006 (CPRD)*” yang mana harus melindungi penyandang disabilitas dalam diskriminasi. Selanjutnya memperoleh kesimpulan bahwa disahkannya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang sudah memuat pelanggaran HAM oleh negara baik *by omission* ataupun *commission*, yang nampak dalam kegagalan negara dalam pemenuhan empat jenis kewajiban yang berbeda, meliputi:

1) Kewajiban untuk menghormati (*the obligation to respect*)

Aktivitas dari segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara serta bermasyarakat ditumbuhkan dan dikembangkan dengan mengakomodasi, membolehkan atau membiarkan nilai kepentingan bagi suatu sikap atau tindakan dalam sebuah penghormatan. Integritas individu atau kelompok ataupun pelanggaran atas kebebasan tidak boleh dilanggar karena dapat dituntut oleh negara dan agen atau aparaturnya dalam memperoleh kewajiban.

2) Kewajiban untuk melindungi (*the obligation to protect*) merupakan peran atau partisipasi dalam pemanfaatan nilai publik bagi semua pihak yang melakukan pengurangan, pembatasan, penghambat, pengganggu yang sewenang-wenang dalam melindungi suatu tindakan atau pencegahan pada suatu komunitas melalui perangkat hukum. Pelanggaran HAM harus dicegah dan dilindungi dari warga individu ataupun kelompok yang menuntut kewajiban dari negara dan agen atau aparatnya.

3) Kewajiban untuk memenuhi (*the obligation to fulfil*) merupakan pemenuhan dalam partisipasi atau peran pemanfaatan nilai publik untuk terwujudnya implementasi bagi sebagian atau seluruh hak seseorang atau sekelompok orang. Langkah legislatif, administratif, yudisial serta kebijakan praktis diambil untuk memenuhi kebutuhan agar tercapainya kepuasan bagi warga negara secara yuridis merupakan kewajiban untuk tuntutan negara dalam melakukan tindakan yang memadai.

4) Hak-hak dasar yang dimiliki perlu ditingkatkan guna menuntut pengembangan atau peningkatan dalam sebuah kewajiban dalam memahami mekanisme penegakannya.

2. Perbedaan Pengaturan Hak Penyandang Disabilitas dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

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. 6 Tahun 2023 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. 6 Tahun 2023 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 memuat pengaturan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas serta kewajiban pemberi kerja. Dengan demikian, hak pekerjaan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas pasca terbitnya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan tidak mencakup pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas.²⁸

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan hak serta kewajiban dalam ruang lingkup berupa:

- a. Hak Pengusaha/Majikan berisi hak atas hasil pekerja, hak ditaati atau pemberian sanksi kepada pekerja, hak menerima perlakuan hormat dari pekerja, hak mengatur tata tertib kerja yang sudah dibuat.
- b. Kewajiban Pengusaha/Majikan berisi pemberian izin terhadap pekerja dalam waktu luang atau beribadah, dilarangnya mempekerjakan lebih dari tujuh jam sehari serta empat puluh jam seminggu sekali terkecuali ada izin yang mendesak, terkait upah tidak boleh membedakan atas dasar gender, wajib memiliki peraturan perusahaan jika lebih dari 25 orang karyawan, upah kerja saat istirahat atau libur resmi wajib dibayarkan, UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan pasal 99 (1) wajib ditaati dalam menjamin program jaminan sosial.

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan hak dan kewajiban bagi pekerja berupa:

- a. Hak Pekerja berisi tidak mendapatkan diskriminasi dalam mendapatkan hak pekerjaannya (Pasal 5 UUTK), majikan tidak bersikap diskriminasi dan memperoleh kesempatan yang sama (Pasal 6 UUTK), mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dalam bekerja sesuai keahlian (Pasal 11 UUTK), mengikuti pelatihan sesuai keahliannya (Pasal 12 (3) UUTK), setelah mengikuti pelatihan kerja mendapatkan pengakuan kompetensi kerja dari lembaga pelatihan (Pasal 18 (1) UUTK), mendapatkan sertifikasi dari magang serta kompetensi kerja yang dilakukan oleh perusahaan atau lembaga (Pasal 23 UUTK), mendapatkan gaji yang layak dalam memilih atau mendapatkan pekerjaan baik dalam ataupun luar negeri (Pasal 31 UUTK), mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan jenis atau penyandang disabilitas (Pasal 67 UUTK), mendapatkan perolehan upah dari kerja lembur (Pasa 78 (2) UUTK), mendapatkan cuti atau waktu istirahat dalam bekerja (Pasal 79 (1) UUTK), mendapatkan kebebasan dalam melakukan ibadah (Pasal 80 UUTK), mendapatkan istirahat bagi ibu hamil atau ibu yang telah melahirkan yang sesuai

²⁸ Bintang Ulya Kharisma dan Sofyantoro, "Penyandang Disabilitas Dan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Keadilan: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Tulas Bawang* 18, no. 2 (2020): 85-98, <https://doi.org/https://doi.org/10.37090/keadilan.v18i2.313>.

dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 UUTK), mendapatkan perlindungan yang berdasarkan atas martabat manusia dan nilai-nilai agama yang berisi keselamatan serta kesehatan kerja, moral ataupun kesusilaan (Pasal 86 UUTK).

Perbedaan yang timbul dari diberlakukannya UU Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan terkait dengan pengaturan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan lebih jelasnya peneliti akan menjabarkannya dalam tabel perbandingan sebagai berikut:

Perbedaan Pengaturan Hak Pekerja Disabilitas dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

No	Hak Pekerja	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
1	Hak menentukan nasibnya sendiri dalam pekerjaan	Pasal 172	Dihapuskan diganti dengan pasal 154a
2	Hak mendapatkan fasilitas berdasarkan derajat kedisabilitasnya	Pasal 67	Pasal 67
3	Hak mendapatkan pelatihan kerja	Pasal 19	Tidak diatur.
4	Hak penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Pasal 151 ayat 3	Pasal 151 ayat 4 akan tetapi Diganti substansinya

Hak-hak di atas secara keseluruhan tidak terpresentasikan di dalam UU Cipta Kerja sendiri, sehingga UU Cipta kerja tidak banyak mengadopsi kepentingan dari para pekerja, terutama bagi penyandang disabilitas. Tentu ini dapat menjadi perhatian bersama bahwa peraturan perundang-undangan Cipta Kerja merupakan produk yang dinilai tidak ideal karena banyak dari hak-hak pekerja tidak diatur secara efektif. Bahkan jika dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan terdahulu, substansi dari UU Cipta Kerja tidak mengadopsi prinsip-prinsip yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan terutama dalam memberikan keadilan bagi para pekerja penyandang disabilitas.

3. **Harmonisasi Hak Penyandang Disabilitas dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja**
Perbandingan antara substansi yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta kerja memiliki disparitas yang cukup terlihat. Disparitas ini juga merujuk pada tidak adanya penerapan terhadap tiga prinsip fungsi hukum yaitu sebagai berikut:

- a. Kepastian Hukum

Kaburnya norma yang mengatur hak-hak pekerja disabilitas yang ada di dalam UU Cipta Kerja menciptakan pengaturan yang mereduksi kepastian hukum. UUD 1945 berisikan

pengaturan atas hak-hak penyandang disabilitas untuk dapat dijadikan pedoman agar setiap orang dapat mewujudkan hak tersebut dan hak tersebut menjadi terlindungi. Dalam sistem hukum Indonesia yang menganut jejang norma, pengaturan yang diberikan UU Cipta Kerja tidak selaras dengan substansi dari UUD 1945, sehingga hal ini dapat mengakibatkan kepastian hukum yang menjadi fungsi hukum tidak terimplementasikan dengan baik.

b. Kemanfaatan Hukum

Fungsi hukum sebagai sekumpulan norma dibentuk berdasarkan fungsinya berupa dapat menciptakan suatu instrumen untuk dapat dimanfaatkan manusia dalam mewujudkan kebahagiaannya yaitu terakomodasinya hak-hak dasar di dalam kehidupan. Hak mendapatkan pekerjaan bagi setiap orang memiliki konsekuensi agar setiap subjek hukum dapat menghormati hal demikian, tanpa terkecuali hak-hak pekerja disabilitas, sehingga secara normatif hal ini diperlukan adanya penegasan di dalam sebuah norma hukum agar menciptakan norma yang dapat mengakomodasi hak yang demikian. Akan tetapi, UU Cipta Kerja sendiri secara substansial memiliki perbedaan pengaturan dengan UU Ketenagakerjaan yang membuat hak pekerja disabilitas menjadi tereduksi. Reduksi yang tercipta karena adanya pengaturan di dalam UU Cipta Kerja yang diskriminatif menjadikan peraturan ini tidak lagi selaras dengan prinsip kemanfaatan hukum karena pengaturannya yang menghilangkan unsur dapat tercapainya kebahagiaan manusia.

c. Keadilan Hukum

Fungsi hukum sebagai landasan untuk menciptakan keadilan merupakan satu hal yang tidak dapat ditawar. Arti keadilan yang ingin diwujudkan oleh hukum sendiri secara sederhana dapat diartikan sebagai adanya keteraturan yang tercipta di dalam kehidupan manusia. Keteraturan dalam konteks ini dapat juga diistilahkan sebagai adanya penjaminan terhadap terjaga dan terwujudnya hak-hak dasar yang dimiliki oleh manusia. UU Cipta Kerja secara normatif jika dianalisis berdasarkan prinsip demikian, akan dapat ditemukan adanya diskriminasi yang tercipta atas pengaturan yang ada di dalam UU Cipta Kerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya substansi yang memangkas keadilan bagi para pekerja disabilitas untuk mendapatkan dan bertahan atas pekerjaannya. Berdasarkan diskriminasi dan upaya reduksi yang ada pada UU Cipta Kerja dalam mengatur hak-hak para pekerja disabilitas menjadikan UU Cipta Kerja tidak selaras dengan prinsip keadilan hukum, karena seharusnya berdasarkan prinsip demikian, UU Cipta Kerja dapat memberikan jaminan atas pekerjaan bagi pekerja disabilitas. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh John Rawls dalam pembagiannya terhadap definisi keadilan menjadi 3 macam yang dielaborasi dengan keadilan untuk mendapatkan hak bagi pekerja disabilitas yaitu pertama, semua orang harus memiliki kebebasan dalam mewujudkan haknya dalam mendapatkan pekerjaan. Kedua, setiap orang harus memiliki kedudukan yang sama dalam

memperoleh pekerjaan, termasuk bagi penyandang disabilitas. Ketiga, setiap orang memiliki beban kewajiban yang setara, begitu juga bagi pekerja disabilitas.²⁹

Berdasarkan tiga hal yang terdapat di dalam fungsi hukum di atas, UU Cipta Kerja secara keseluruhan tidak memiliki harmonisasi dengan UU Ketenagakerjaan karena secara keseluruhan substansi dari UU Cipta sangat kontradiktif dan memiliki beberapa perubahan yang berbeda dengan UU Ketenagakerjaan. Perubahan yang ada di dalam UU Cipta sendiri secara keseluruhan tidak mengadopsi norma di dalam UU Ketenagakerjaan, sehingga terdapat disparitas yang tercipta, sehingga membuat adanya norma diskriminatif berupa tidak diakomodasinya hak pekerja disabilitas. Upaya harmonisasi yang dapat dilakukan untuk melakukan sinkronisasi terhadap hak-hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan sebagaimana diatur di dalam UU Cipta Kerja dapat dilakukan penyesuaian kembali substansi norma dalam UU Cipta Kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait hak-hak penyandang disabilitas sebagaimana terpresentasikan pada UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas. Selain itu, keterlibatan penyandang disabilitas dalam penyesuaian norma yang ada di dalam UU Cipta Kerja juga sangat diperlukan, mengingat pembentukan peraturan perundang-undangan secara konsekuen harus memenuhi keterwakilan aspirasi dari subjek yang terdampak atas undang-undang tersebut.

IV. Kesimpulan

1. Pengaturan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan setelah diterbitkannya UU Cipta Kerja memiliki ketimpangan dalam proses mengakomodasi hak-hak bekerja, bahkan terkesan mereduksi hak pekerja disabilitas jika diperbandingkan dengan UU Ketenagakerjaan yang secara yuridis lebih memperhatikan norma hukum lain yang berkaitan dengan hak-hak penyandang disabilitas.
2. Harmonisasi hak penyandang disabilitas antara UU ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja tidak secara keseluruhan memiliki kesamaan diantara keduanya. Kedua substansi dari UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja memiliki perbedaan yang cukup jauh, terutama dalam mengatur hak pekerja disabilitas. Di dalam UU Ketenagakerjaan, hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan masih terbuka sangat lebar, akan tetapi di dalam UU Cipta Kerja, hak ini kemudian direduksi terutama dengan adanya norma baru yang memperbolehkan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang memiliki kondisi cacat.

Daftar Pustaka

- Arisanti, Nanda, dan Syofyan Hadi. "Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan." *JHP17 (Jurnal Hasil Penelitian)* 7, no. 2 (2022): 219-32. <https://doi.org/10.30996/jhp17.v7i2.6186>.
- Asshiddiqie, Jimly. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan

²⁹ Faiz, "Teori Keadilan Jhon Rawls."

- Mahkamah Konstitusi RI, 2006. https://doi.org/https://dkpp.go.id/wp-content/uploads/2018/11/pengantar_ilmu_hukum_tata_negara.pdf.pdf.
- Bo'a, Fais Yonas. "Pancasila sebagai Sumber Hukum dalam Sistem Hukum Nasional." *Jurnal Konstitusi* 15, no. 1 (2018): 21-49.
- Devrayno, dan Yanatar. "Hak Mendapatkan Dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas." *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai* 7, no. 2 (2022): 138-55. <https://doi.org/https://doi.org/10.61394/jihtb.v7i2.228>.
- Diantha, I Made Pasek. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media, 2017.
- Faiz, Pan Mohamad. "Teori Keadilan Jhon Rawls." *Jurnal Konstitusi* 6, no. 1 (2009): 135-49. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2847573>.
- Iswari, Fauzi. "Aplikasi Konsep Negara Hukum Dan Demokrasi Dalam Pembentukan Undang-Undang Di Indonesia." *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* 6, no. 1 (2020): 127-40. <https://doi.org/10.33760/jch.v6i1.285>.
- Itasari, Endah Rantau. "Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Di Kalimantan Barat." *Integralistik* 31, no. 2 (2020): 70-82. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/integralistik.v32i2.25742>.
- Kharisma, Bintang Ulya, dan Sofyantoro. "Penyandang Disabilitas Dan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Keadilan: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Tulas Bawang* 18, no. 2 (2020): 85-98. <https://doi.org/https://doi.org/10.37090/keadilan.v18i2.313>.
- Koesno, Dhita. "Hari Disabilitas Internasional: WHO Rilis Fakta Terkait Disabilitas." *tirto.id*, 2022. <https://tirto.id/hari-disabilitas-internasional-who-rilis-fakta-terkait-disabilitas-f7FN>.
- Kristiana. "Harmonisasi Regulasi Bagi Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Hak Pendidikan." Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2020. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/81545>.
- Lienarto, Lhedrik. "Penerapan Asas Conditio Sine Qua Non Dalam Tindak Pidana Di Indonesia." *Lex Crimen* 5, no. 6 (2016): 32-39.
- Margono. *Asas Keadilan, Kemanfaatan dan Kepastian Hukum dalam Putusan Hakim*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian hukum*. 14 ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.
- Pratama, Irvan Yulio. "Disabilitas dan Kemiskinan: Keadaan dengan Tantangan Ekonomi yang Menantang." *himiespa.feb*, 2022. <https://himiespa.feb.ugm.ac.id/disabilitas-dan-kemiskinan-keadaan-dengan-tantangan-ekonomi-yang-mendatang/>.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1991.
- Rhiti, Hyronimus. "Filsafat Hukum edisi Lengkap (dari klasik ke postmodernisme)." *Ctk. Kelima. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya*, 2015.
- Shalihah, Nabilah. "Eksklusi Sosial Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja (Studi Pada: Empat Pekerja Penyandang Disabilitas Di Jakarta)." Universitas Negeri Jakarta, 2017. <http://repository.unj.ac.id/26565/>.
- Susanti, Dyah Ochtorina, dan A'an Efendi. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2022.
- Susiana, dan Wardah. "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di BUMN." *Law Reform* 15, no. 2 (2019): 225-38.

<https://doi.org/https://doi.org/10.14710/lr.v15i2.26181>.

Widjaja, Alia Harumdani, Winda Wijayanti, dan Rizkisyabana Yulistyaputri. "Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan." *Jurnal Konstitusi* 17, no. 1 (2020): 197-223. <https://doi.org/https://doi.org/10.31078/jk1719>.

Widjaja, Alia, Winda Wijayanti, dan Rizkisyabana Yulistyaputri. "Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan." *Jurnal Konstitusi* 17, no. 1 (2020): 197-223. <https://doi.org/10.31078/jk1719>.

Wiraputra, Ametta Diksa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas." *Dharmasisya Jurnal Program Magister Hukum FHUI* 1, no. 1 (2021): 34-45. <https://doi.org/https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol1/iss1/19>.

Yanto, Oksidelfa. *Negara hukum : kepastian, keadilan dan kemanfaatan hukum (dalam sistem peradilan pidana Indonesia)*. Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2020.