



INTERVENSI PEMERINTAH MENANGANI DISKRIMINASI TERHADAP PENYANDANG DISABILITAS DI INDONESIA MELALUI KEBIJAKAN KETATANEGARAAN: PERSPEKTIF HAM DAN KESEMPATAN KERJA

Wira Yudha Alam, Chindi Dwi Aprilia, Maretha Zukar,

Nadiva Tri Adella S, Shinta Putri Kinasih

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Abstrak

Diskriminasi terhadap orang dengan keterbatasan fisik, motorik, mental, atau intelektual yang dikenal sebagai penyandang disabilitas sering terjadi dan masih menjadi isu yang signifikan di Indonesia dan banyak negara lain. Penyandang disabilitas menghadapi kesulitan dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan karena mereka dianggap kurang produktif dan tidak mampu bekerja. Menggunakan metode analisis deskriptif untuk memberikan gambaran atau penjelasan tentang subjek penelitian dan analisis statistik digunakan untuk memperoleh data atas variabel terkait. Menggunakan pendekatan kepustakaan (library research) merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data dan informasi tentang subjek yang dibahas melalui berbagai situs resmi. Meratifikasi The Convention of Rights for People with Disabilities (CRPD) adalah bentuk intervensi pemerintah untuk memastikan bahwa hak penyandang disabilitas dihormati, dilindungi, dan dipenuhi sesuai dengan hak orang lain. Selain itu, berbagai kebijakan berlandaskan Undang-Undang telah disahkan oleh pemerintah Indonesia untuk menangani diskriminasi terhadap penyandang disabilitas melalui Hak Asasi Manusia dan Kesempatan Kerja. Namun, pemerintah Indonesia masih perlu melakukan lebih banyak upaya salah satunya bekerja sama dengan BUMN/BUMD dan perusahaan swasta untuk mewujudkan persamaan hak bagi setiap warga negara, termasuk penyandang disabilitas dalam hal mendapatkan pekerjaan.

Kata Kunci: Diskriminasi, Penyandang Disabilitas, HAM, Kesempatan Kerja.

PENDAHULUAN

Sejatinya manusia ialah makhluk sosial yang memiliki kedudukan sama di mata Tuhan. Tetapi, tidak jarang membeda-bedakan hingga dapat mengakibatkan masalah saat berinteraksi antara satu sama lain. Orang-orang yang sering merasakan perbedaan dalam perilaku tersebut ialah mereka yang mempunyai keterbatasan motorik, fisik, intelektual, dan mental atau dikenal sebagai penyandang disabilitas. *World Health Organization* (WHO) atau biasa disebut organisasi kesehatan dunia mengemukakan bahwa, disabilitas diartikan sebagai seseorang yang menghadapi kesulitan di berbagai aspek mental, intelektual, fisik, dan motorik sehingga mereka mengalami kesusahan melakukan pekerjaan maupun aktivitas khusus yang dilakukan orang yang memiliki kondisi normal sehari-harinya. Keadaan ini disebabkan oleh ketidakmampuan atau kehilangan psikologis, fisiologis, atau kelainan dalam struktur anatomi. Penyandang disabilitas biasanya didefinisikan sebagai individu yang mengalami kesulitan dalam berbagai aspek mental, motorik, fisik, atau intelektual sehingga mereka tidak mampu aktivitas atau tugas tertentu (Halim, 2021).

Semua manusia mempunyai hak dan kewajiban yang setara. Menurut UU Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 1 ayat (1) dalam hal Penyandang Disabilitas, ditetapkan bahwa hak yang sama harus diberikan kepada semua orang tanpa perbedaan. Namun, itu tidak benar-benar diterapkan sesuai Undang-Undang yang telah ditetapkan. Para penyandang disabilitas masih merasakan ketidakadilan dalam pemenuhan hak asasi manusia. Di lingkungan sosial, penyandang disabilitas masih sering didiskriminasi dan tidak memiliki hak yang cukup, seperti sangat terbatasnya peluang kerja dan aksesibilitas yang kurang memadai. Orang-orang yang mengira mereka tidak mampu dalam

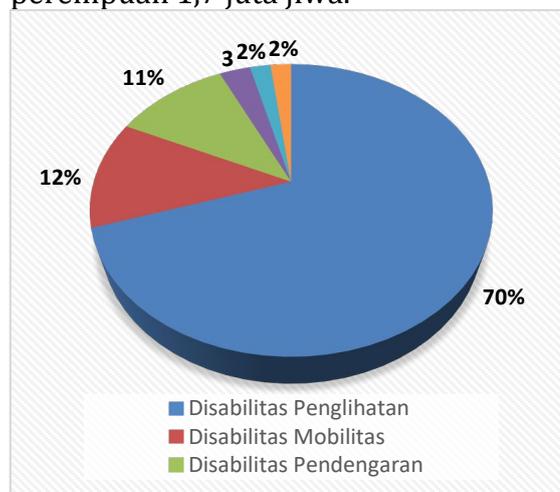
segala sesuatu seperti manusia normal biasanya merasa terisolasi dari lingkungannya. Hal ini bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang membenahi bahwa "Seluruh warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Kembali memperjelas di dalam Pasal 28 D yang menertibkan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan balasan dalam perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Setiap warga negara memiliki hak bekerja sesuai dengan yang telah terletak dalam Peraturan Undang-Undang terutama pada UUD 1945.

Berdasarkan data Tahun 2020, Survei Ekonomi Nasional Susenas mencatat kurang lebih 22,97 juta penyandang disabilitas di Indonesia. Jika dibandingkan dengan populasi yang ada di Indonesia, jumlah tersebut ekuivalen sebesar 8,5%. Dari 1 hingga 10 penduduk difabel, Indonesia memiliki kelaziman disabilitas tertinggi di Asia Tenggara menurut UNESCAP. Sehingga, masalah penyandang disabilitas masih menjadi satu permasalahan yang belum terselesaikan hingga saat ini. Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas masih menjadi masalah besar di Indonesia. Penyandang disabilitas mengalami masalah kesulitan bahkan keterbatasan dalam mendapatkan kesempatan berkerja karna mereka sering dianggap tidak mampu bekerja dan kurang produktif. Data SIKS-NG Penyandang Disabilitas Pusdatin Kessos menunjukkan bahwa 857.207 orang penyandang disabilitas tidak atau belum memiliki pekerjaan, dan sebagian besar dari mereka yang memiliki pekerjaan adalah di bidang pertanian (196.195 orang). Sebanyak 7,9 juta orang dari 17,74 juta penyandang disabilitas yang termasuk dalam angkatan kerja di Indonesia masih berharap untuk mendapatkan pekerjaan yang layak (Biro Pusat Statistik Tahun, 2020). Sebagian

besar kelompok ekonomi 40% terbawah terdiri dari penyandang disabilitas dan setengah di antaranya merupakan disabilitas berat. Penyandang disabilitas rata-rata hanya memiliki 5 tahun pengalaman sekolah hingga banyaknya dari mereka tidak tamat Sekolah Dasar (SD) (BPS, 2020). Didukung dengan data SAKERNAS pada Februari 2021 bahwa penyandang disabilitas didominasi oleh orang-orang yang berpendidikan rendah, yakni sebanyak 11,83 juta orang atau 71,61%. Hal tersebutlah yang memungkinkan mereka memiliki daya tawar yang lebih rendah di pasar kerja. Selain itu, revolusi industri 4.0 yang terus bergerak menjadi tantangan bagi penyandang disabilitas dari kelompok usia produktif. Hal ini disebabkan oleh perubahan dalam struktur pasar kerja yang mewajibkan pengurangan pekerja di sektor padat karya (Benedikt et al., 2019). Hal ini dikarenakan industri sulit diakses bagi penyandang disabilitas terutama di daerah kota, dimana sebagian besar pekerjaan membutuhkan keterampilan yang belum atau tidak dimiliki oleh penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas penglihatan adalah yang paling sering dihadapkan

pada masalah ini. Berdasarkan data BPS dan SAKERNAS Periode Februari 2021 total penyandang disabilitas yang berada di perkotaan sebesar 2,9

juta dengan 1,7 juta penyandang disabilitas berjenis kelamin laki-laki dan 1,2 juta berjenis kelamin perempuan. Sedangkan, angka penyandang disabilitas di pedesaan lebih tinggi yakni sebesar 4,1 juta dengan klasifikasi penyandang disabilitas laki-laki 2,4 juta jiwa dan penyandang disabilitas perempuan 1,7 juta jiwa.



Grafik 1. Presentase Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Disabilitas
Sumber: Olahan SAKERNAS, 2020

Table 1. Populasi Usia Kerja Penyandang Disabilitas menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin Periode Februari 2021

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	Perempuan	Total
<= SD	4.852.448	6.975.378	11.827.826
SLTP	968.752	808.205	1.776.957
SLTA Umum	866.566	568.307	1.434.873
SLTA Kejuruan	435.202	304.005	739.207
Diploma I/II/III/Akademi	96.776	81.299	178.075
Universitas (S1/S2/S3)	304.420	256.398	560.818
Total	7.524.164	8.993.592	16.517.756

Sumber: BPS, Sakernas Februari 2021, diolah Pusdatik Kemnaker

Lapangan kerja yang ada di Indonesia masih kurang mencukupi untuk menampung semua pekerja penyandang disabilitas. Total 21,9 juta

orang usia kerja disabilitas di seluruh negeri dan 10,8 juta dari mereka sudah bekerja yang dilansir oleh Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang dilakukan pada bulan Agustus

2017. Pada tahun 2017 Kementerian Ketenagakerjaan mencatat tenaga kerja sekitar 1,2% penyandang disabilitas yang lolos dimasukkan di sektor tenaga kerja formal. Selain itu, menurut SAKERNAS 2020 5,98% dari total penduduk Indonesia yang bekerja atau 7,68 juta orang tercatat sebagai penyandang disabilitas. Jumlah ini mengalami penurunan besar sekitar 20,25% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Lebih lanjut, Sebanyak 6,88 juta orang atau 5,25% dari semua orang yang bekerja di Indonesia adalah penyandang disabilitas (Pusdatik Kemnaker pada Februari 2021). Pada periode yang sama tahun sebelumnya, jumlah ini turun sebesar 12,61%. Data tersebut menunjukkan bahwa peraturan UU Penyandang Disabilitas tentang kuota lapangan pekerjaan belum sepenuhnya diterapkan. Salah satu penyebabnya adalah banyak bisnis yang tidak memahami regulasi yang membedakan pekerjaan yang tersedia dan keterampilan yang diperlukan penyandang disabilitas, seperti pelayanan publik, akses ke infrastruktur, dan keadilan. Akibatnya, aksesibilitas di sektor pekerjaan masih sangat jarang. Pekerjaan lebih sulit ditemukan untuk penyandang disabilitas dengan kebutuhan alat bantu khusus daripada yang membutuhkan berbagai alat bantu. Karena stigma bahwa penyandang disabilitas mental atau psikososial tidak dapat bekerja di pasar kerja. Orang dengan disabilitas fisik, penglihatan, atau komunikasi mempunyai peluang lebih untuk bekerja di pasar kerja.

Penyandang disabilitas yang bekerja masih didiskriminasi karena beberapa alasan. Dapat dilihat dari data SAKERNAS (2020), sebanyak 70% karyawan penyandang disabilitas mendapatkan gaji per bulan di bawah Rp 1 juta, sementara karyawan non-disabilitas hanya 50% yang mendapatkan gaji dengan nominal yang sama. Selain itu, rata-rata pekerja

penyandang disabilitas menerima gaji paling besar di antara penyandang disabilitas yang lain sebesar Rp 1.076.595. Di sisi lain, pekerja penyandang disabilitas komunikasi menerima gaji rata-rata sebesar Rp 500.000 setiap bulan yang memungkinkan mereka untuk bekerja. Selain itu, pandemi COVID-19 berdampak besar pada penurunan pendapatan penyandang disabilitas di Indonesia. Sebagai akibat dari pandemi Covid-19, hampir mencapai 48% karyawan penyandang disabilitas di semua jenis disabilitas mengalami penurunan upah (SAKERNAS, 2020). Selain upah, Covid-19 juga menyebabkan pengurangan jam operasional kerja bagi penyandang disabilitas. Kompleksitas masalah yang dihadapi penyandang disabilitas di pasar kerja menyebabkan persaingan yang sangat ketat di antara orang-orang yang ingin mendapatkan pekerjaan terbaik, termasuk pekerjaan untuk penyandang disabilitas.

Melihat masih adanya perbedaan melalui perilaku diskriminasi terhadap penyandang disabilitas baik ditinjau melalui hak asasi manusia dan kesempatan kerja melatarbelakangi penulis menyusun artikel yang berjudul **“Intervensi Pemerintah Menangani Diskriminasi Terhadap Penyandang Disabilitas Di Indonesia Melalui Kebijakan Ketatanegaraan: Perspektif HAM dan Kesempatan Kerja.”** Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah di dalam artikel ini bisa dirumuskan, dengan Bagaimana Efektivitas Intervensi Pemerintah Melalui Kebijakan Ketatanegaraan yang Ditinjau dari Perspektif Hak Asasi Manusia dan Kesempatan Kerja dalam Mengatasi Diskriminasi terhadap Penyandang Disabilitas? Bertujuan untuk mengetahui efektivitas intervensi pemerintah melalui kebijakan ketatanegaraan yang ditinjau dari hak asasi manusia dan kesempatan kerja

dalam mengatasi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Analisis deskriptif digunakan untuk artikel berjudul "Intervensi Pemerintah Menangani Diskriminasi Terhadap Penyandang Disabilitas Di Indonesia Melalui Kebijakan Ketatanegaraan: Perspektif Hak Asasi Manusia dan Kesempatan Kerja." Data variabel yang diperoleh dari analisis statistik ini digunakan untuk memberikan gambaran atau penjelasan tentang subjek penelitian. Menggunakan metode kepastakaan (*library research*) juga dikenal sebagai "penelitian kepastakaan" adalah metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi terkait topik yang dibahas. Pendekatan kepastakaan melibatkan pengumpulan, pengolahan, dan analisis data dari berbagai sumber literatur melalui situs resmi termasuk jurnal, buku, dan dokumen pendukung lainnya. Penelitian ini berfokus pada seberapa efektif intervensi pemerintah melalui kebijakan hak asasi manusia dan kesempatan kerja dalam mengatasi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyandang disabilitas merupakan kaum minoritas hampir di seluruh negara di penjuru dunia. Sebagai negara hukum, pemerintah Indonesia berperan menjadi garda terdepan yang mempunyai kewajiban untuk menghormati, melindungi, dan melakukan pemenuhan hak asasi manusia bagi setiap warga negara tanpa adanya pengecualian. Pemenuhan atas perlindungan, pemajuan, serta penegakkan hak asasi manusia bagi setiap individu telah tertuang pada UUD 1945 Pasal (4) yang menegaskan bahwa negara diberikan amanat untuk bertanggung jawab atas kewajiban

tersebut. Diperkuat dengan Pasal 2 UU HAM bahwa hak asasi manusia merupakan unsur kemanusiaan (kodrat) yang sejatinya melekat dan tidak dapat dipisahkan dalam diri manusia. Secara kosntutusalitas, hak asasi manusia telah dijamin untuk setiap individu termasuk penyandang disabilitas. Mengesahkan *The Convention of Rights for People with Disabilities* (CRPD) adalah tujuan pemerintah Indonesia untuk memastikan hak penyandang disabilitas dihormati, dilindungi, dan dipenuhi sesuai dengan hak orang lain. Menjadi anggota organisasi internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa, Indonesia merupakan salah satu negara yang mengesahkan CRPD melalui UU No. 19/2011 yang diratifikasi pada tanggal 18 Oktober 2011 oleh pemerintah Indonesia sebagai upaya perlindungan dan usaha untuk mewujudkan persamaan hak bagi penyandang disabilitas.

Undang-Undang Dasar 1945 tepatnya alinea keempat yang berbunyi "Pemerintah Negara Republik Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, dan mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial." merupakan landasan atau dasar hukum pengesahan yang melatarbelakangi pemerintah Indonesia meratifikasi *The Convention of Rights for People with Disabilities* (CRPD). Tujuan Indonesia bergabung dalam organisasi internasional yaitu ingin mewujudkan ketertiban dunia sesuai instrumen yang terkait dengan penegakan hak asasi manusia. Penerusan CRPD di semua negara anggota terutama Indonesia akan berdampak besar pada penerapan peraturan dan kebijakan yang akan datang. Selain itu, UU No.8/2016 Tentang Penyandang Disabilitas, yang resmi diundangkan di lembaran negara oleh Kemenkumham Republik Indonesia

pada tanggal 15 April 2016 juga didasarkan pada CRPD. Pemerintah dan DPR telah menunjukkan keseriusannya bahwa penyandang disabilitas berhak atas persamaan hak sebagai makhluk sosial melalui UU N0. 8 Tahun 2016. Adanya kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas diharapkan mencapai suatu keadilan, di antaranya sebagai berikut:

- a) Hak asasi manusia penyandang disabilitas dijamin untuk diberikan kebebasan, dihormati, dilindungi, dan diperlakukan secara adil.
- b) Menjamin penghormatan, perlindungan, pengembangan, dan penciptaan hak martabat penyandang disabilitas.
- c) Meningkatkan taraf hidup penyandang disabilitas dengan memberikan kesejahteraan, kemandirian, kesetaraan, dan ketentraman lahir dan batin.
- d) Perlindungan bagi penyandang disabilitas dari pelanggaran hak asasi manusia lainnya seperti eksploitasi, penelantaran, dan penganiayaan.
- e) Penghormatan dan perlindungan atas hak-hak penyandang disabilitas dipastikan untuk direalisasikan dengan tujuan penyandang disabilitas dapat mengoptimalkan semua kemampuan, bakat dan minatnya. Sehingga dalam aspek kehidupan baik berbangsa, bernegara dan bermasyarakat, penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan hidup, bekerja, dan berkontribusi secara aman, leluasa, dan bermartabat.

Negara-negara biasanya dapat memilih untuk mengesahkan instrumen hak asasi manusia. Dengan cara yang sama bergantung pada alat konvensional lain yang melengkapi instrumen tersebut, seperti protokol opsional. Pada 4 Juli 2019, total 95 negara peserta atau pihak yang telah meratifikasi CRPD, 28 negara telah menandatangani protokol opsional dan 75 negara lainnya termasuk Indonesia belum menandatangani protokol opsional tersebut. Secara umum, manfaat yang dinikmati oleh negara atau pemerintahan yang mengadopsi Protokol Opsional CRPD adalah:

- a) Validasi atas sistem perlindungan penyandang disabilitas di seluruh negeri.
- b) Memperkuat tindakan kebijakan dan hukum.
- c) Pengabsahan ketetapan pengadilan negeri.
- d) Sebagai dasar bagi pemerintah untuk mencapai perubahan di negara terutama persoalan mengenai penghormatan, perlindungan, dan pengimplementasian hak-hak bagi penyandang disabilitas.
- e) Negara memiliki peluang relasi dengan pakar internasional untuk membantu mengintegrasikan keputusan konvensi ke dalam kaidah nasional.
- f) Mengadakan sistem peradilan secara strategis bagi lembaga-lembaga masyarakat sipil untuk bergerak menuju perubahan.
- g) Berpotensi melindungi korban.
- h) Agar persoalan penghormatan terhadap hak tidak diajukan ke mekanisme internasional, pemenuhan hak warga negara akan mendorong pemerintah

untuk melakukan lebih banyak upaya guna melindungi hak warga negara khususnya bagi penyandang disabilitas.

Dari segi konstitusional, Pasal 28 H ayat 2 menyatakan bahwa "Setiap orang berhak memperoleh fasilitas dan perlakuan khusus untuk menikmati kesempatan dan keuntungan yang sama untuk mencapai kesetaraan dan keadilan." Lebih lanjut Pasal 28 I ayat (2) bahwa "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun dan berhak dilindungi dari tindakan tersebut." Berdasarkan peraturan tersebut dapat dikatakan tidak ada pembatasan bagi siapa pun, sehingga penyandang disabilitas termasuk yang menikmati persamaan hak dan perlakuan non-diskriminatif melalui cara tertentu dalam pelaksanaan hak-hak tersebut. Berikut disebutkan mengenai hak-hak bagi penyandang disabilitas yang telah ditetapkan, di antaranya:

- a) Hak untuk memperoleh kesetaraan dan non-diskriminatif (adil).
- b) Hak atas keadilan.
- c) Hak untuk memperoleh pelayanan atau aksesibilitas.
- d) Hak atas pekerjaan dan kesempatan kerja.
- e) Hak untuk memperoleh penghormatan atas kesetaraan di muka hukum.
- f) Hak lepas dari penindasan atau penghukuman yang keji.
- g) Hak atas rasa bebas dan aman.
- h) Hak atas kesehatan dan pendidikan.
- i) Hak kebebasan untuk bergerak dan berkebangsaan.
- j) Hak lepas dari tindakan kekerasan dan eksploitasi.

Sebagaimana didefinisikan dalam Asas Hak Penyandang Disabilitas, hak atas pekerjaan dan kesempatan kerja adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dicabut. Karena setiap individu dan setiap warga memiliki hak untuk berkontribusi, berperan dan menikmati perkembangan ekonomi, sosial, politik dan budaya dimana seluruh hak konstitusional, kebebasan fundamental, dan kebebasan asasi manusia dapat dipenuhi sepenuhnya. Hal ini sejalan dengan Undang - Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D yang tidak membatasi seseorang untuk memperoleh hak pekerjaan karena keterbatasan fisik atau intelektual, sehingga setiap individu dapat merasakan haknya sesuai dengan ketentuan hukum perundang-undangan tanpa terkecuali. Sebagai bagian dari pelaksanaan Undang-Undang Penyandang Disabilitas, pemerintah memutuskan untuk mengeluarkan Sirkuler Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 01.KP.01.15.2002 mengenai penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas di perusahaan yang mengutus masing-masing Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Transmigrasi untuk melakukan sosialisasi mengenai pembahasan tentang hukum perundang-undangan untuk penyandang disabilitas. (Hardjanti, 2016).

Adapun hukum perundang-undangan lainnya yang mengatur terhadap hak penyandang disabilitas untuk menempatkan pekerja penyandang disabilitas di perusahaan, yakni Undang-Undang No. 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Disabilitas khususnya Pasal 28 menyatakan bahwa "Pengusaha wajib mempekerjakan paling sedikit 1 orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan kerja dan kualifikasi profesional pada perusahaannya untuk setiap 100

(seratus) di perusahaannya.” Selanjutnya, pemerintah mempunyai peran untuk memberikan hukuman kepada perusahaan dalam naungan swasta yang tidak menyediakan ruang untuk penyandang disabilitas, seperti yang tercatat dalam Undang-Undang No. 8 tahun 2016 Pasal 53 ayat (2) bahwa “Perusahaan swasta diwajibkan untuk mempekerjakan minimal 1% dari jumlah pegawai/pekerja mereka adalah penyandang disabilitas.” Diperkuat berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 53 ayat (1) yang di dalamnya menyatakan “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah harus mempekerjakan minimal 2% dari jumlah pegawai atau pekerja yang merupakan penyandang disabilitas. Meskipun demikian, kebijakan kuota minimum ini belum berhasil meningkatkan kemampuan tenaga kerja disabilitas untuk berpartisipasi di pasar kerja. Menurut analisis data SAKERNAS (2020), hanya 21% pekerja disabilitas yang bekerja di sektor formal dan 79% lainnya bekerja di sektor informal dimana mereka tidak memiliki perlindungan sosial ketenagakerjaan. Untuk lebih jelas dari 536.094 pekerja disabilitas, kurang dari 1% atau 4.453 bekerja di 551 perusahaan swasta (Kemnaker, 2021). Badan Pusat Statistik Periode Februari 2022 mencatat dari total 17 juta angkatan kerja penyandang disabilitas hanya 7,6 juta orang yang bekerja (sektor formal dan non-formal). Sedangkan, periode sebelumnya yakni tahun 2021 sebanyak 5.825 pekerja penyandang disabilitas dengan total 1.271 bekerja di perusahaan BUMN dan 4.554 orang bekerja di perusahaan swasta. Padahal, besar harapan diberikan pada perusahaan BUMN/BUMD untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan secara keseluruhan.

Dibandingkan dengan penduduk yang bukan penyandang disabilitas atau

people without disabilities (PWOD) dengan angka (7,26%), angka pengangguran penyandang disabilitas atau orang dengan disabilitas *people with disabilities* (PWD) menunjukkan nilai lebih rendah yakni sebesar (3,99%) (Siregar dkk, 2021). Meskipun angka pengangguran penyandang disabilitas lebih minim, angka partisipasi tenaga kerja penyandang disabilitas tidak lebih besar (44,55%) dibandingkan dengan tenaga kerja non disabilitas (70,01%). Dari segi honor/penghasilan yang diterima penyandang disabilitas juga lebih rendah (Rp 1,3 juta) dibandingkan dengan tenaga kerja non disabilitas. Dibandingkan dengan tenaga kerja non-disabilitas, jumlah pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal juga lebih rendah (30,49%) daripada pekerja non-disabilitas (48,27%). Selain itu, penyandang disabilitas rata-rata menghabiskan lebih sedikit jam kerja dibandingkan dengan tenaga kerja non-disabilitas.

Pemerintah harus menerapkan program pemberdayaan dan pelatihan bagi penyandang disabilitas selain menerapkan peraturan yang ada. Menurut Enrenberg & Smith (2017) pelatihan merupakan strategi investasi modal manusia. Pendidikan, pelatihan, serta pengalaman di dunia kerja merupakan landasan dasar seorang pekerja memiliki pengetahuan dan keterampilan. Berdasarkan penelitian Romadhon & Zikra (2022) penyandang disabilitas memiliki kecenderungan tinggi menjadi pengangguran dibandingkan seseorang non-disabilitas. Karena stigma kekurangan yang dimiliki penyandang disabilitas menimbulkan perspektif bahwa mereka tidak mampu bekerja secara baik dan produktif. Sehingga, peran pemerintah dalam menangani kasus ini yaitu mengadakan pemberdayaan melalui pelatihan bagi penyandang disabilitas. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 45 yang menyatakan bahwa

“Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, dan pengembangan karir yang adil dan tanpa diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas.” Pernyataan regulasi tersebut direalisasikan dengan Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan kebijakan untuk meningkatkan kapasitas pekerja. Kebijakan ini diciptakan dalam Program Pelatihan Kerja dan Kartu Prakerja. Namun, hanya 10% angkatan kerja disabilitas mengikuti pelatihan kerja yang diadakan oleh pemerintah maupun swasta. Angkatan kerja disabilitas komunikasi merupakan kelompok yang paling sedikit (hanya 3%) mengikuti pelatihan kerja (SAKERNAS, 2020). Di sisi lain, program Kartu Prakerja telah diatur dalam Perpres No. 36 Tahun 2020 tentang pengembangan kompetensi kerja melalui Program Kartu Prakerja dan 86% angkatan kerja disabilitas mengetahui program tersebut. Akan tetapi, hanya sekitar 6% yang mendaftar dalam program Kartu Prakerja (SAKERNAS, 2020). Salah satu alasan penyandang disabilitas tidak mendaftar untuk program Kartu Prakerja adalah karena program ini tidak ditetapkan secara tertulis untuk diikuti oleh mereka.

Tantangan lain yang dihadapi oleh penyandang disabilitas yakni aksesibilitas untuk mendapatkan kesempatan kerja. Dengan mempertimbangkan infrastruktur transportasi yang tersedia di tempat kerja, tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan semua jenis disabilitas. Misalnya, bus atau angkutan umum sulit diakses dan tidak ramah bagi penyandang disabilitas. Karena mereka tidak memiliki banyak pilihan, penyandang disabilitas harus menggunakan cara transportasi yang lebih mahal seperti taksi pribadi. Penelitian oleh Jovansa et al (2024)

menyimpulkan salah satu fasilitas publik berupa *commuter line* belum maksimal dalam memberikan kemudahan bagi penyandang disabilitas. Penelitian lain yang dilakukan oleh Prayoga et al (2023) juga menyimpulkan aksesibilitas jalur pedestrian sebagai fasilitas publik bagi penyandang disabilitas masih dalam tingkat aksesibilitas sedang atau belum maksimal. Terbatasnya akses infrastruktur yang tidak ramah mendorong penyandang disabilitas untuk menciptakan peluang kerja sendiri dan tempat kerja yang mudah diakses (Cameron & Suarez, 2017). Data dari SAKERNAS 2020 menyatakan berdasarkan status pekerjaan utama, penyandang disabilitas paling banyak membuka lapangan kerja sendiri (28,09%) atau dibantu buruh tidak tetap (26,36%). Hal tersebut tidak sesuai dengan UU No. 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung. Tak hanya itu, kurangnya aksesibilitas bagi penyandang disabilitas tidak sesuai dengan UU No. 8 Tahun 2016 yang mengatur salah satunya hak aksesibilitas dimana penyandang disabilitas perlu mendapatkan akses untuk memanfaatkan fasilitas publik dan menerima akomodasi yang layak. Serta belum optimalnya Peraturan Menteri PUPR No.14 Tahun 2017 tentang persyaratan kemudahan bangunan bagi penyandang disabilitas.

Selain infrastruktur, penyandang disabilitas masih kekurangan akses untuk informasi pekerjaan dan prosedur perekrutan yang inklusif. Sangat sulit bagi pencari kerja disabilitas untuk menemukan informasi lowongan kerja. Informasi lowongan tidak menyatakan bahwa kandidat penyandang disabilitas diperbolehkan untuk posisi tersebut. Selain itu, persyaratan perekrutan yang tidak adil, seperti persyaratan pendidikan minimum yang tinggi, proses seleksi yang tidak inklusif, dan pembatasan

terhadap jenis disabilitas tertentu masih menghambat proses perekrutan. Menurut Penelitian Putra L (2024) penyampaian informasi terkait ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas belum terlaksana secara optimal. Masih rendahnya angka pekerja penyandang disabilitas dalam sektor formal merupakan bukti empiris bahwa kurang terserapnya penyandang disabilitas di pasar kerja. Padahal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 UU menyatakan bahwa "Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi, termasuk penyandang disabilitas." Peraturan lain yakni Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas juga mengatur hak-hak penyandang disabilitas, termasuk hak untuk mendapatkan pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta. Peliknya standar bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan didukung karena stigma masyarakat terhadap penyandang disabilitas yang menilai bahwa kekurangan mereka dinilai tidak sesuai dengan klasifikasi jabatan. Bahkan masih ada perusahaan yang menganggap penyandang disabilitas tidak memenuhi persyaratan dan dianggap tidak sehat karena ketidakmampuan mereka secara pribadi. Ketidakmampuan tenaga medis Indonesia untuk melakukan asesmen kesehatan pada penyandang disabilitas juga memperparah keadaan ini.

Berikut adalah 10 perusahaan yang diberikan apresiasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2018 dengan alasan utama memberi kesempatan bagi penyandang disabilitas atas kesempatan kerja, di antaranya yaitu:

- 1) PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Surakarta

- memperkerjakan 3 orang Penyandang Disabilitas;
- 2) PT United Farmatic Indonesia, Sidoarjo memperkerjakan 32 orang Penyandang Disabilitas;
- 3) PT Kanindo Makmur Jaya, Jepara memperkerjakan 56 orang Penyandang Disabilitas;
- 4) PT Samwon Busana Indonesia, Jepara memperkerjakan 17 orang Penyandang Disabilitas;
- 5) PT Primayudha Mandiri Jaya, Boyolali memperkerjakan 20 orang Penyandang Disabilitas;
- 6) PT. Komitrindo Emporio, Bantul memperkerjakan 6 orang Penyandang Disabilitas;
- 7) PT Giat Usaha Dieng, Kubu Raya memperkerjakan 3 orang Penyandang Disabilitas;
- 8) PT Asia Sandang Maju Abadi, Semarang memperkerjakan 20 orang Penyandang Disabilitas;
- 9) CV Ubud Corner, Gianyar memperkerjakan 3 orang Penyandang Disabilitas;
- 10) PT Tri Mitra Makmur, Tarakan memperkerjakan 3 orang Penyandang Disabilitas.

KESIMPULAN

Menurut WHO (*World Health Organization*) disabilitas merupakan suatu ketidakmampuan dalam melaksanakan kegiatan ataupun aktivitas tertentu selayaknya orang normal, kondisi ini disebabkan karena kehilangan atau ketidakmampuan psikologis, fisiologis, maupun kelainan struktur anatomi. Pemerintah Indonesia telah menunjukkan komitemennya dalam menangani diskriminasi terhadap

penyandang disabilitas melalui berbagai kebijakan antara lain mengesahkan *The Convention of Rights for People with Disabilities* (CRPD) dan berbagai peraturan ketatanegaraan melalui UUD 1945 yang mengatur tentang kesejahteraan sosial bagi penyandang disabilitas dengan mengutamakan hak asasi manusia mereka sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa. Dengan demikian, intervensi pemerintah dalam rangka menangani diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di Indonesia dari perspektif hak asasi manusia dan kesempatan kerja telah terlihat melalui kebijakan ketatanegaraan yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945. Namun, masih diperlukan upaya lebih untuk pengimplementasian regulasi tersebut. Salah satunya dengan adanya sinergi dari pemerintah, BUMN/BUMD dan perusahaan swasta untuk menjamin kesetaraan dan persamaan hak dalam mendapatkan kesempatan kerja bagi seluruh warga negara termasuk penyandang disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, W. Y., Marijan, K., & Aminah, S. (2019). *The political communication style of ridwan kamil in west java spatial news. Jurnal Studi Komunikasi*, 3(3), 372-388.
- Arrivanissa, D. S. (2023). Mewujudkan Hak dan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Tuna Netra Dalam Perspektif Hukum dan Hak Asasi Manusia. *El-Dusturie*, 2(1).
- Devitayanti, E., & Maksum, A. (2023). Tantangan Implementasi Kebijakan Publik Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Disabilitas. *Brawijaya Journal of Social Science*, 3(1), 65-79.
- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses penyandang disabilitas terhadap pekerjaan: Kajian literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1), 22.
- Gogali, V. A., Andriana, D., & Tsabit, M. (2022). Penggunaan KOLs Sebagai Strategi Komunikasi Pemasaran Kanzler Di TikTok. *Jurnal Media Penyiaran*, 2(2), 110-120.
- Gumelar, R. F. A., & Sardi, M. (2021). Indonesian government policy to provide employment opportunities for persons with disabilities. *Media of Law and Sharia*, 2(2), 146-171.
- Gumelar, R., & Sardi, M. (2021). *Indonesian Government Policy to Provide Employment Opportunities for Persons with Disabilities*. 2 (2). 146-171 <https://doi.org/10.18196/MLS.V2I2.11486>
- Hanri, M., & Sholihah, N. (2021). Kelompok Kajian Perlindungan Sosial dan Tenaga Kerja. *Labor Market Brief*. 2 (3).
- Hardjanti, D. K. (2016). Kajian Yuridis tentang Penyandang Disabilitas. *Jurnal Hukum*, 1-17.
- Hasbullah, P., & Rahayu, R. (2018). Hak Asasi Manusia Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapat Pekerjaan Yang Layak Tanpa Adanya Diskriminasi. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Dinamika Masyarakat*, 15(2).
- International Labour Organization. Inklusi Penyandang Disabilitas di Indonesia. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_233426.pdf
- Istikhoro, S., Lasiyono, U., Ardhiani, M. R., & Alam, W. Y. (2024). *Disclosure of Social Responsibility as an Effort to Communicate the Quality of Corporate Governance in Order to Improve Financial Performance. Journal of Ecohumanism*, 3(5), 1309-1321.
- Jovansa, J., dkk. (2024). *Analysis of Accessibility of Commuter Line Public Transportation Service for Person with Disabilities at Manggarai Station South Jakarta. Journal of Public Policy and Management Review*. 13 (3)
- Lingkar Sosial. 2024. 7 Fakta Aksesibilitas 28 Juta Penyandang Disabilitas di Indonesia. Malang. <https://lingkarsosial.org/7-fakta-aksesibilitas-28-juta-penyandang-disabilitas-di-indonesia/>
- Maurencia, E., Tj, H. W., & Wahyoedi, S. (2021). The influence of celebrity endorsement, product quality and price on purchase interest of Kanzler single Sausage products. *SIASAT*, 6(1), 59-72.

- Mulyawan, A. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas. *JPH: Jurnal Pembaharu Hukum*, 1(2), 174-191.
- Ndaumanu, F. (2020). Hak penyandang disabilitas: Antara tanggung jawab dan pelaksanaan oleh pemerintah daerah. *Jurnal Ham*, 11(1), 131-150.
- Pawestri, A. (2017). Hak penyandang disabilitas dalam perspektif HAM internasional dan HAM nasional. *Era Hukum-Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 15(1).
- Pramudita, D., dkk. (2024). Manifestasi Kesejahteraan Sosial Dalam Reformulasi Kuota Pekerja Disabilitas Sebagai Perwujudan Pemerintah Inklusif: Penerapan *Employed Access Program*. *Anthology: Inside Intellectual Property Rights*
- Prasetya, D., dkk. (2022). Kebijakan Kuota dan Peningkatan Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam Pasar Kerja: Jauh Panggang dari Api." *PRAKARSA Policy Brief*.
- Prayoga, D., dkk. (2023). Evaluasi Pemenuhan Kebutuhan Aksesibilitas Jalur Pedestrian bagi Penyandang Disabilitas di Kawasan Pumpunan Moda CSW ASEAN. *Jurnal Perencanaan Wilayah, Kota, dan Permukiman*. 5 (2). 12-27
- Purnomosidi, A. (2017). Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas di Indonesia. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 161-174.
- Putra, L., (2024). Mewujudkan Kota Inklusi: Inklusivitas dan Aksesibilitas Ruang Publik Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Yogyakarta. *The Journalish: Social and Government*. 5 (2). 203-214
- Riana, A. R. P., Fauziah, I., Adawiyah, S. S., Mulkia, Z. A., & Hamidah, S. (2024). Peluang dan Tantangan Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Depositi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 2(2), 389-399.
- Romadhon, A., & Zikra, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Bersertifikat, Karakteristik Lulusan, dan Disabilitas Terhadap Pengangguran Usia Muda di Indonesia. *Seminar Nasional Official Statistics*. 2 (1)
- Rosalina, R., & Setyowati, N. (2024). Stigma Penyandang Disabilitas dalam Bekerja di Indonesia: Literature Review. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(3), 1076-1086.
- Sihombing, M. A. T., Johannes, J., & Ekasari, N. (2021). Pengaruh persepsi harga, persepsi kualitas, dan persepsi merk terhadap minat pembelian mobil merk Wuling di Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(3), 149-162.
- Sinomnor, S. (2022). Momentum Memenuhi Hak Penyandang Disabilitas. <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2022/01/30/presidensi-g20-momentum-penuhi-hak-penyandang-disabilitas>
- Siregar., dkk. (2021). *Assessing Indonesia's Inclusive Employment Opportunities for People with Disability in The Covid-19 Era*. LPEM-FEB UI Working Paper 063
- Widjaja, A. H., Wijayanti, W., & Yulistyaputri, R. (2020). Perlindungan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. *Jurnal Konstitusi*, 17(1), 197-223.
- Zulfiyandi., dkk. (2021). *Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 4 Tahun 2021*. Jakarta Selatan: Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan