

**ANALISIS KEABSAHAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 DALAM PEMENUHAN HAK
PEKERJA DISABILITAS DALAM TINJAUAN HAK ASASI MANUSIA**

Ananda Alfikro

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Walisongo

anandaalfikro@gmail.com

Abstract

Imperfect conditions create limitations and obstacles for persons with disabilities to live and meet their needs. Differences in the way persons with disabilities and non-disabilities carry out activities that are not accompanied by an inclusive environment affect work performance for persons with disabilities. This will ultimately lead to reduced participation of persons with disabilities in the world ofwork. However, the realization of individual work rights has not been fully distributed in Indonesia. The Central Bureau of Statistics found through the 2011 National Labor Force Survey (SARKERNAS) that more than 7 million people with disabilities in Indonesia cannot find decent work. In reality, even though it has been protected by law, the employment rights of persons with disabilities are still being questioned. In this research as well as this idea, the researcher uses library research, namely the study of various events related to the method of collecting authorship data, researching and recording, and analyzing research material.

Keyword : Persons with Disability, The Labor Work of disability

Abstrak

Kondisi yang tidak sempurna menimbulkan keterbatasan dan hambatan bagi orang-orang dengan disabilitas untuk hidup dan memenuhi kebutuhan mereka. Perbedaan cara antara orang dengan disabilitas dan non-disabilitas dalam melakukan aktivitas yang tidak didukung oleh lingkungan yang inklusif memengaruhi kinerja orang-orang dengan disabilitas. Pada akhirnya, hal ini akan mengakibatkan berkurangnya partisipasi dari orang-orang dengan disabilitas dalam dunia kerja. Meski demikian, realisasi hak-hak kerja individu belum

sepenuhnya terdistribusi di Indonesia. Badan Pusat Statistik melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (SARKERNAS) 2011 menemukan bahwa lebih dari 7 juta orang dengan disabilitas di Indonesia tidak dapat mendapatkan pekerjaan yang layak. Pada kenyataannya, meskipun telah dilindungi oleh hukum, hak-hak kerja orang dengan disabilitas masih dipertanyakan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kepustakaan, yakni studi dari berbagai peristiwa yang berkaitan dengan metode pengumpulan data kepustakaan, penelitian, pencatatan, dan analisis bahan penelitian.

Kata Kunci: Orang dengan Disabilitas, Pekerja Disabilitas.

PENDAHULUAN

Penelitian yang dilakukan di sini berkaitan dengan status warga negara, yang disebut hak warga negara. Warga negara adalah rakyat murni asli Indonesia dan rakyat negara lain yang dilegalkan sebagai warga negara oleh undang-undang (UUD 1945 Pasal 26 Ayat 1). Adanya warga negara tentunya ada hak yang harus dipenuhi (Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945), salah satunya adalah setiap rakyat Indonesia berhak mempunyai pekerjaan juga penghidupan yang lazim juga sesuai. Dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan mengimplementasikannya melalui pengawasan ketenagakerjaan di bidang kesejahteraan. Masalah keselamatan dan kesehatan masih memerlukan perhatian pemerintah. Atas dasar itulah pemerintah terus membangun perlindungan tenaga kerja secara bertahap. Perlindungan tenaga kerja ini tidak dapat dipisahkan dari peran pengawasan terhadap karyawan, dan dalam praktiknya pengawas inilah yang mengawasi pelaksanaan semua kebijakan terkait tunjangan tenaga kerja. Setiap pekerja berhak mempunyai perlindungan sebagai berikut:

- a) Kesehatan juga keselamatan Kerja;
- b) Kesusilaan dan Pengayoman
- c) Diperlakukan sesuai dengan kesetaraan dan martabat manusia serta nilai-nilai agama dan kepercayaan.¹

¹ Lihat Undang undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, [UU No. 23 Tahun 2003 \(bpk.go.id\)](http://uu.no.23.tahun.2003(bpk.go.id))

Transformasi konsep nilai dan perilaku kehidupan pembuat industri dan tenaga kerja, kegunaan pengayoman dan pemantauan ketenagakerjaan, khususnya produksi keselamatan dan keamanan, perlu merencanakan ke depan, lebih memperhatikan pencegahan, dan memperluas cakupan daripada hanya berfokus pada keselamatan. alat produksi dan mampu beradaptasi dengan segala perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu, standarisasi dan kegunaan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan perlu terus diindahkan, terutama yang terkait dengan produksi yang aman, sehingga pelaku industri dan perdagangan dapat secara efektif menerapkan peraturan perundang-undangan. Maka dari itu, pengayoman dan pemantauan ketenagakerjaan berfungsi sebagai standar untuk memperkuat misi penegakan hukum dan aturan di bidang ketenagakerjaan.²

Penerapan undang-undangan terkait ketenagakerjaan harus ditujukan untuk keseimbangan antara komitmen dan keharusan pemberi kerja dan pekerja untuk menjamin kelangsungan proyek usaha dan ketentraman dalam ranah peningkatan kinerja kerja dan rasa sejahtera tenaga kerja. Regulasi lanjutan akan membawa keselamatan dan kenyataan yang baik, yang merupakan faktor penting dalam memberikan ketenangan dan semangat bagi tenaga kerja yang bersangkutan, yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan produksi dan efisiensi kerja. Guna meningkatkan produktivitas dan mutu tenaga kerja, perlu diwujudkan fungsi pengawasan penanaman dan standarisasi hukum produksi keselamatan umum sesuai dengan perkembangan sosial, industrialisasi, perekayasaan dan perkembangan teknologi.

Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Semua pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan kerja tanpa memandang perbedaan mendasar. Angkatan kerja dalam Pasal 1 ayat 1 adalah seseorang yang mampu menciptakan barang dan kegunaan untuk memenuhi kebutuhannya sendiri dan kebutuhan masyarakat. Penyandang disabilitas sering menjadi sasaran diskriminasi karena dianggap lemah daripada orang baik, sehingga masyarakat beranggapan bahwa penyandang disabilitas tidak dapat melakukan aktivitas normal

² Muhammad Anis, *Tinjauan yuridis terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kota Makassar*, Jurnal Al Qadau, UIN Alauddin Makassar, 2017

seperti berjalan, menulis, bekerja, dan lain-lain karena disabilitasnya. Karena keterbatasan mereka sendiri, ini adalah masalah yang dihadapi oleh para penyandang disabilitas, karena mereka sering kesulitan mencari pekerjaan saat dewasa.³ Hak atas pekerjaan adalah kebutuhan manusia akan kegiatan produktif, alat produksi, barang atau hasil yang tersedia bagi setiap orang dalam ranah sosial. Lalu, hak atas pekerjaan merupakan hak yang harus didapatkan setiap orang untuk menaikan kesejahteraan. Dalam kajian ini pembahasan terfokus pada fakta bahwa penyandang disabilitas sering diperlakukan berbeda sebagai warga negara dan berjuang untuk mendapatkan kehidupan dan kerja yang lazim.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang menjadikan data pustaka berupa buku-buku sebagai sumber data.⁴ Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai literatur, yang digunakan tidak hanya dalam bentuk buku, tetapi juga dalam bentuk bahan dokumenter, majalah, surat kabar, dll. Penemuan hukum secara normatif menjadi patokan awal penyusun dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian lain yang membutuhkan observasi atau wawancara untuk mendapatkan data. Dalam penelitian ini, objek data yang peneliti cari adalah mencari literatur yang sesuai dengan pertanyaan yang diajukan. Peneliti menggali data untuk menjawab pertanyaan yang diajukan dengan membaca berbagai referensi yang sesuai. Penelitian kepustakaan ialah pemeriksaan data kepustakaan yang dapat memberikan solusi atau jawaban terkait dengan pertanyaan yang diteliti. Dengan penelitian kepustakaan dapat memberikan hasil yang dicari melalui sumber data yang digunakan.

³ Rani Sulastri Maulani, Yeni Widyastuti, M. Rizky Godjali, *Pengawasan Ketenagakerjaan di Wilayah Serang 1 dalam Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Serang*, PROSIDING SEMINAR NASIONAL PRODI ILMU PEMERINTAHAN 2018, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, 2018.

⁴ Sutrisno Hadi, *Metodelogi Research*, Andi Offset, Yogyakarta, 2002, hlm. 9.

Analisis data adalah proses menyusun urutan data, mengaturnya ke dalam pola, kategori, dan unit dasar yang berurutan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan apa yang ada, apa yang menjadi sudut pandang yang berkembang, apa yang sedang terjadi, efek atau pengaruh apa yang sedang terjadi, atau tren apa yang sedang berkembang.⁵

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengawasan ketenagakerjaan adalah program pengawasan dan penegakan hukum dan tata norma diranah kemanusiaan. Tujuan primernya yakni guna meyakinkan sosial tentang kebutuhan dan minat mereka untuk meninjau peraturan ketenagakerjaan di tempat bekerja melalui pencegahan, pendidikan dan tindakan penegakan hukum yang diperlukan. Dalam cakupan ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan ialah badan nasional terpenting yang dapat mengintervensi untuk merancang, mengaitkan juga mempromosikan pengembangan budaya mengeliminasi yang mencakup unsur ketenagakerjaan misalnya, hubungan industri, pengupahan, bentuk kerja, keselamatan dan kesehatan kerja. dan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan penjaminan sosial pekerja.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Dinas Kependudukan Nasional (ASN) sebagai pengawas yang ditunjuk oleh Menteri. ASN memiliki kekuatan dan kemandirian untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan merupakan garda terdepan dalam hubungan industri agar harmonis, fleksibel dan adil dalam satu perusahaan serta memegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Inspektorat Ketenagakerjaan Pembangunan di bawah Kementerian Ketenagakerjaan adalah departemen terkait pekerja terampil yang bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan dan pengayoman pekerjaan untuk pekerja dan pemberi kerja Indonesia. Tugas utama pengawasan ketenagakerjaan:

⁵ Sumanto, Teori dan Metode Penelitian, CAPS (Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2014, hlm.179

- a. Menciptakan suasana hubungan kerja yang disiplin kemudian, baik antara pemberi kerja dan pekerja. Ikatan yang terjalin harus dilakukan sepadan dengan aturan perundang-undangan yang dilaksanakan.
- b. Mengumpulkan sumber informasi tentang berbagai masalah dalam hubungan kerja untuk mengembangkan raturan undang-undang ketenagakerjaan untuk lebih baik dan lebih dapat diterapkan.
- c. Menciptakan suasana ikatan kerja yang baik antara pihak pemberi kerja dan pekerja. Tugas-tugas lain yang ditetapkan dengan aturan undang-undan di kemudian hari.⁶

Dalam dunia kerja, pengawasan ketenagakerjaan merupakan alat keterlibatan dan intervensi Negara yang paling penting, yang bertujuan untuk menciptakan budaya filterisasi membawahi semua unsur dalam kemungkinan pengendaliannya, adanya hubungan industrial, remunerasi yang berkaitan dengan kondisi kerja secara publik, keselamatan dan kesehatan kerja, juga isu yang berkaitan dengan pekerjaan juga penjaminan sosial. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan Pengawasan ketenagakerjaan adalah tata cara pengawasan dan penegakan hukum dan peraturan di bidang kemanusiaan.⁷ Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan bagi pengawas ketenagakerjaan yang berkompoten dan berdiri sendiri untuk memastikan pelaksanaan aturan undang-undang ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan diangkat oleh Menteri atau pejabat yang diberi mandat.⁸

Perlindungan juga penjaminan hak bukan hanya diberikan kepada masyarakat sipil yang sehat secara fisik dan mental. Perlindungan hak dan kepentingan golongan yang rawan misalnya, pemilik disabilitas harus diperkuat. Pemilik disabilitas juga menjadi opsi dari warga sipil dan berhak untuk bekerja sesuai dengan disabilitasnya. Bahkan Pasal 67 UU No 67. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tekankan kepada pemberi kerja yang memberi kerja pada warga disabilitas memiliki kewajiban untuk melimpahkan perlindungan juga

⁶ Siagian, *Pokok-Pokok Pengawasan, Rineka Cipta, Jakarta, 2000, hlm 56.*

⁷ Lihat Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 32

⁸ Lihat Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 176

keamanan tergantung dengan kadar disabilitasnya. Terlepas dari ketentuan hukum, hak-hak penyandang disabilitas seringkali didiskriminasi oleh pemberi kerja memasuki di lokasi kerja.⁹ Pemilik disabilitas menuntut terwujudnya semua hak bagi penyandang disabilitas, termasuk hak di ranah ketenagakerjaan, dengan dasar hak yang adil dan setara. Hak atas pekerjaan atau pekerjaan merupakan kebutuhan dasar sebagian besar orang. Harapan untuk memiliki pekerjaan yang mengarah ke kehidupan yang lebih baik.¹⁰ Selain itu, melalui pekerjaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, walau banyaknya aturan terkait hak-hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas, namun kemajuan dalam proses pelaksanaan hak-hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas berjalan lambat.

Sebagai jaminan hukum bagi perwujudan HAM di Nusantara, khususnya hak kerja yang lazim untuk penyandang disabilitas, Indonesia seharusnya punya perangkat hukum yang tidak mendiskriminasi dan bijaksana serta mesin pemerintah yang cepat juga fleksibel. Sebuah rakyat yang mendukung disabilitas dan inklusif terhadap isu disabilitas.¹¹ Kesempatan bagi penyandang disabilitas guna memperoleh persamaan status, hak juga kewajiban cuma dapat dinyatakan dalam lingkungan yang aksesibel, yaitu penyandang disabilitas dapat dengan mudah memperoleh kesempatan yang sama atas kesamaan status, hak dan kewajiban, sehingga perlu diupayakan untuk memberikan lingkungan yang dapat dicari oleh pemilik disabilitas. Melalui upaya itu, penyandang disabilitas diharapkan dapat terintegrasi secara utuh dalam perwujudan tujuan pembangunan negara secara keseluruhan, khususnya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang disabilitas.

⁹ Metro, "Perusahaan Lakukan Diskriminasi Saat Merekrut Difabel", dimuat dalam <http://metrosemarang.com/perusahaan-lakukan-diskriminasi-saat-merekrut-kaum-difabel>, di akses 9 Agustus 2017

¹⁰ ILO, *Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja*, ILO Publication, Jakarta, 2006, hlm. 3.

¹¹ Jazim Hamidi, *Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan*, *Jurnal: Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol 23, No 4, 2016



Pekerja Wanita
Sebanyak 50,7 Juta



Pekerja Disabilitas
Sebanyak 7,67 Juta



Pekerja Anak
Sebanyak 1,01 Juta

Sumber: <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/jumlah-pekerja-anak-di-indonesia-turun-jadi-101-juta-pada2022>, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/09/mayoritas-perempuan-indonesia-bekerja-sebagai-tenaga-penjualan>, <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/proporsi-pekerja-disabilitas-di-indonesia-053-pada-2022>

Konstitusi Nasional Indonesia mengabadikan hak atas pekerjaan, termasuk hak pekerja penyandang disabilitas. Oleh karena hak tersebut dilindungi dan dijamin oleh undang-undang, maka perusahaan yang memberikan kerja khusus penyandang disabilitas mesti secara khusus menjaga suatu hak pemilik disabilitas. Pasal 41 ayat (2) UU No. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM menyatakan bahwasannya semua penyandang kekurangan jasmani dan rohani (disabilitas), lanjut usia, wanita hamil dan anak-anak harus atas fasilitas dan kekhususan. Situasi ketenagakerjaan penyandang disabilitas pasti lebih rancu. Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan konsepsi tenaga kerja atas “segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah bekerja”. Bekerja adalah suatu cara bagi manusia untuk memperoleh kedudukan dan martabat sebagai rakyat biasa karena bekerja bisa menimbulkan kesejahteraannya guna menjalani hari - harinya.

Pasal 5 UU 13 Thn 2003 menyatakan bahwa semua pekerja mempunyai kesempatan yang setara guna mendapatkan pekerjaan tanpa pandang bulu dan fisik. Pasal 6 menyatakan bahwa setiap karyawan/buruh berhak atas perbuatan yang sama tanpa dibedakan dengan yang lain oleh pemberi kerja. Perlindungan Disabilitas adalah terminologi yang digunakan untuk menggambarkan undang-

undang yang mencoba memenuhi kebutuhan penyandang disabilitas dengan melindungi mereka dari upaya yang dapat memberi kerugian pada mereka. Terakhir, perlindungan jenis ini juga bisa didefinisikan seperti pengakuan bahwasannya pandang bulu atas dasar kecacatan merupakan upaya kejahatan terhadap kedudukan dan nama baik yang mengikat bagi tiap manusia.¹² Perlindungan penyandang disabilitas dapat juga dipahami seperti cara untuk membuat suasana dan infrastruktur publik yang bebas hambatan sehingga penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang setara untuk hidup mandiri dan berintegrasi dengan masyarakat. Selain ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, UU No. 13 Tahun 2003 juga menegaskan hak dapat pekerjaan dan penghidupan yang layak berdasarkan aturan negara No. 8 Tahun 2016.¹³ Undang-undang ini berfungsi sebagai dasar yang dapat dioperasikan untuk mewujudkan kemandirian dan peningkatan diri penyandang cacat.

Hak asasi manusia ada sebagai unsur normatif yang melekat pada setiap manusia. Dalam praktiknya, hak asasi manusia termasuk dalam ranah persamaan hak dan kebebasan, yang interaksinya melibatkan individu dan institusi. Hak Asasi Manusia (HAM) adalah hak-hak dasar yang dimiliki manusia sejak lahir. Hak Asasi Manusia dapat diartikan sebagai hak yang melekat pada hakikat kehidupan manusia. Hak ini dimiliki oleh manusia, bukan pemberian masyarakat, dan bukan pemberian negara. Dengan demikian, hak asasi manusia tidak bergantung pada pengakuan orang lain, komunitas lain, atau negara lain, namun implementasi hak asasi manusia bisa saja dipengaruhi oleh pengakuan pihak lain.¹⁴ Pemikiran Rawls tentang keadilan dalam "*A Theory of Justice*" memang memiliki kedalaman. Sebuah Teori Keadilan mengartikulasikan tema-tema seputar keadilan: prinsip-prinsip keadilan, posisi asli, kebebasan, dan kesetaraan. Yang diusung Rawls dalam pandangannya mengenai keadilan sebagai fairness adalah upaya menciptakan

¹² Ismail Shaleh, *IMPLEMENTASI PEMENUHAN HAK BAGI PENYANDANG DISABILITAS KETENAGAKERJAAN DI SEMARANG*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2018

¹³ Lihat Undang Undang No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

¹⁴ Triwahyuningsih, S. (2018). *Perlindungan Dan Penegakan Hak Asasi Manusia (Ham) Di Indonesia. Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 113.

<https://doi.org/10.24269/lj.v2i2.1242>

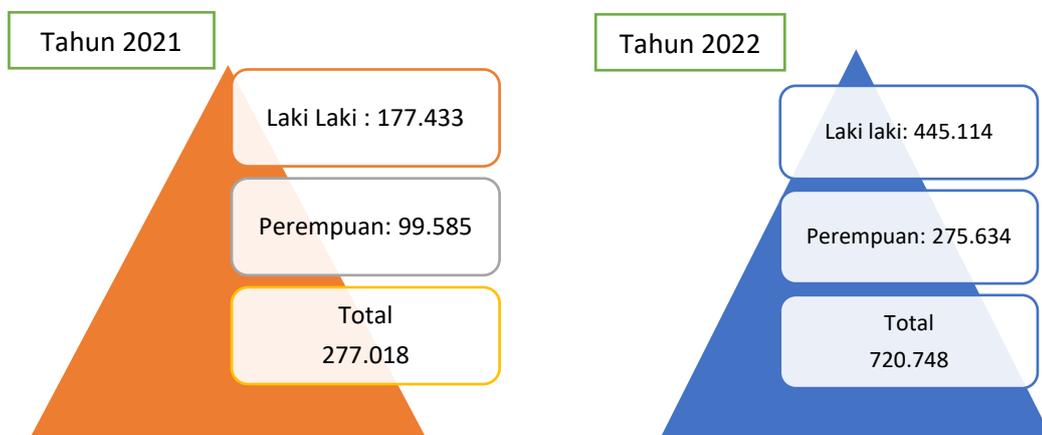
semangat egaliter dalam struktur sosial. Tentu saja egalitarianisme tidak bisa dipahami secara radikal. Rawls menganjurkan keadilan, yaitu apabila pendistribusian nilai sosial primer (*primary social good*) dilakukan secara merata maka disebut adil, kecuali jika pemerataan yang tidak merata ini bermanfaat bagi semua orang. Nilai-nilai sosial utama yang dibahas merupakan kebutuhan dasar yang sangat kita perlukan sebagai manusia dan warga negara untuk dapat hidup normal. Kebutuhan dasar tersebut meliputi hak-hak dasar, kebebasan, kesejahteraan dan kesempurnaan. Rawls melihat ranah utama prinsip keadilan sebagai struktur dasar masyarakat, termasuk lembaga-lembaga sosial, politik, hukum, dan ekonomi, karena struktur lembaga-lembaga tersebut mempunyai dampak yang mendasar terhadap prospek kehidupan individu.

Maka persoalan utama keadilan adalah merumuskan dan memberikan alasan terhadap serangkaian prinsip yang harus dipenuhi oleh struktur dasar masyarakat yang adil, yaitu tata cara pembagian pendapatan secara adil kepada masyarakat. Rawls menekankan bahwa asas keadilan harus didasarkan pada asas hak, bukan asas kepentingan. Kalau berdasarkan asas kepentingan, maka mengabaikan prosedur yang adil: yang penting adalah hasil akhirnya, yang apapun cara dan prosedurnya, memberikan manfaat bagi sebanyak-banyaknya orang (menghasilkan manfaat yang sebesar-besarnya bagi jumlah yang sebesar-besarnya). Sebaliknya, prinsip keadilan yang berdasarkan pada prinsip hak menghasilkan prosedur yang adil karena didasarkan pada hak-hak (individu) yang tidak dapat diganggu gugat (hak-hak individu memang yang diperjuangkan Rawls melawan kaum utilitarian). Oleh karena itu, dengan menghindari pelanggaran terhadap hak semua orang, maka akan tercipta pula proses yang adil.¹⁵

Seperti disebutkan sebelumnya, penyandang disabilitas seringkali didiskriminasi karena kondisi fisik dan mentalnya. Untuk itu, perhatian khusus perlu diberikan kepada penyandang disabilitas, karena semuanya mempunyai kehasratan yang tidak sama. Berbagai keinginan tersebut wajib dipenuhi oleh instansi pemerintah, khususnya dinas sosial, tenaga kerja dan imigrasi, guna

¹⁵ John Rawls, *A Theory Of Justice*, 1971, Belknap Press

terlaksananya keinginan para pekerja disabilitas untuk bekerja di suatu daerah. Menurut Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara mengakui persamaan di antara manusia, kesamaan antara keinginan dan keharusan yang sama. Selain menegaskan keinginan rakyat negara untuk menikmati perjaannya dan kehidupan yang baik, Undang-Undang Dasar juga menetapkan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh kerjanya sesuai dengan tingkat bangku sekolah, kekhususan, bakat, dan keinginannya.



Sumber: [Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Meningkat pada 2022, Didominasi Laki-laki \(katadata.co.id\)](https://katadata.co.id)

Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pekerja penyandang disabilitas di Indonesia akan mencapai 720.748 orang pada tahun 2022. Angka ini mencakup sekitar 0,53 persen dari total penduduk bekerja di Indonesia, yang berjumlah 131,05 juta pada tahun lalu. Perlu diketahui, jumlah pekerja penyandang disabilitas di Indonesia pada tahun 2022 akan meningkat sebesar 160,18% dibandingkan tahun sebelumnya (year-on-year). Pada tahun 2021, jumlahnya hanya 277.018. Dari segi gender, jumlah pekerja penyandang disabilitas di Indonesia pada tahun 2022 akan didominasi oleh laki-laki atau sebanyak 445.114 jiwa. Proporsi ini mencapai 0,54% dari total penduduk bekerja di Indonesia. Jumlah pekerja laki-laki penyandang disabilitas juga meningkat sebesar 150,86% (year-on-year) dari 177,433 pada tahun 2021. Sama halnya dengan laki-laki, jumlah pekerja perempuan penyandang disabilitas juga akan meningkat dari 99.585 pada tahun 2021 menjadi 275.634 pada tahun 2022. Tahun lalu, pekerja perempuan penyandang disabilitas

berjumlah 0,52% dari angkatan kerja nasional. Ditinjau dari tempat tinggalnya, angkatan kerja penyandang disabilitas sebagian besar berasal dari perdesaan sebanyak 389.224 jiwa atau 0,64%. Pada saat yang sama, terdapat 331.524 pekerja penyandang disabilitas dari perkotaan, atau setara dengan 0,44%. Menurut BPS, penyandang disabilitas seringkali mendapat perlakuan tidak adil karena kekurangannya, termasuk dalam hal mencari pekerjaan.¹⁶

“Deklarasi Hak Asasi Manusia” negara Indonesia sudah ada sejak zaman dahulu, namun hanya memuat norma-norma dasar negara, yaitu Pembukaan UUD 1945. Ada hak asasi manusia dalam UUD 1945, termasuk hak asasi manusia sebagai individu. Sebagai manusia sosial, yang ada dalam kehidupannya. Dilihat dari terbentuknya Deklarasi Hak Asasi Manusia Indonesia, terbentuk lebih awal dibandingkan Deklarasi Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa yang dibentuk pada tahun 1948. Resolusi Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, pengaturan hak asasi manusia berpedoman pada Deklarasi Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa, Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak-Hak Anak dan berbagai instrumen internasional lainnya yang mengatur hak asasi manusia.

Menurut Pasal 2 UU No.13 Tahun 2003 Pembangunan Ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan penafsiran Pasal 3 UU No.3. 13/2003 menetapkan Asas pembangunan manusia secara hakikatnya sejalan dengan asas pembangunan nasional, terkhusus asas demokrasi pancasila serta asas keadilan dan keadilan. Pembangunan manusia memiliki banyak jalur lain yang melibatkan semua orang, yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan terintegrasi dalam bentuk kerjasama yang saling menguntungkan. Pengawasan tenaga kerja merupakan fungsi Negara, termasuk pengawasan. Lampiran diberi nomor sesuai UU No. 23 Tahun 2014,

¹⁶ Cindy Mutia Annur, *Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Meningkat pada 2022, Didominasi Laki-laki*, 2023, [databoks.com](https://www.databoks.com), [Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Meningkat pada 2022, Didominasi Laki-laki \(katadata.co.id\)](https://www.katadata.co.id)

berisi bahwa pembentukan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan pengelolaan pengawas ketenagakerjaan merupakan urusan pejabat inti, demikian lainnya wewenang administratif pengawasan ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintah provinsi.

Berdasarkan penafsiran tersebut, pada Pasal 102 ayat 1 dengan sangat pasti menyatakan bahwa hakikat segala urusan ketenagakerjaan sangat tergantung pada fungsi pejabat dalam merumuskan kebijakan, memberikan pelayanan, mengawasi dan menangani pelanggaran peraturan ketenagakerjaan. Asalkan fungsi dan peran pemerintah yang dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan baik dan benar, khususnya menjamin pekerja memenuhi kewajiban pengusaha untuk menegakkan hak-hak tersebut. Tujuan pemberian perlindungan hukum bagi terwujudnya hak pekerja penyandang disabilitas yakni dengan memberikan kepastian hukum bahwa tujuan undang-undang tersebut adalah untuk memberikan kemanfaatan bagi masyarakat suatu daerah. Pengawasan ketenagakerjaan ialah suatu format yang sangat penting untuk melaksanakan atau menegakkan aturan undang-undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan peristiwa pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan. Melaksanakan atau memberlakukan peraturan perundang-undangan untuk melindungi dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh. Keseimbangan ini diperlukan untuk menjaga kelangsungan bisnis dan ketenangan pikiran di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: pelaksanaan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Indonesia belum dilaksanakan. Jumlah perusahaan di Indonesia belum memenuhi kuota penyandang disabilitas. Ditambah lagi adanya beberapa peraturan daerah di seluruh Indonesia yang saling bertentangan antara Undang – Undang Penyandang Disabilitas dengan Peraturan daerah lokal yang sama sekali tidak saling berkaitan. Lalu, masih adanya ketertimpangan antara hak

dan kewajiban antara pekerja yang normal dan beberapa pekerja penyandang disabilitas mengenai beberapa kewajiban yang disama ratakan , pemberian upah yang tidak sesuai dengan perikatan diawal pembuatan kontrak kerja dan tanggung jawab yang disamakan antara pekerja yang normal dan pekerja penyandang disabilitas.

Banyak sekali alibi dan asumsi kurang mengenakkan yang diterima oleh para pekerja disabilitas mungkin, hal ini yang membuat kurangnya padu padan antara Undang Undang Disabilitas dengan beberapa peraturan perusahaan yang mendiskriminasi pekerja disabilitas di Indonesia. Mulai dari ketidakpastian dan ketidakjelasan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan bahkan sampai pemikiran bahwa adanya pekerja disabilitas disatu perusahaan dapat menjadi penghambat sebuah perusahaan mencapai tujuan dan target baik dalam pemasaran maupun permintaan suatu produk yang dihasilkan. Penyandang disabilitas yang bekerja di lapangan kerja terbuka lebih sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja dibandingkan penyandang disabilitas yang bekerja bersama penyandang disabilitas lainnya. Perbedaan persepsi, diskriminasi dan kurangnya kepercayaan terhadap non-penyandang disabilitas masih ada. Namun, penyandang disabilitas yang bekerja di lingkungan yang homogen seperti pekerjaan yang didukung mengalami keadaan yang berbeda.

Kognisi yang serupa dan kondisi latar belakang yang serupa memudahkan mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja. Pekerja penyandang disabilitas mengalami stigma dan diskriminasi di tempat kerja. Hal ini menjadi salah satu faktor yang menyebabkan tingkat penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas pada kelompok usia produktif lebih rendah dibandingkan pada kelompok non-penyandang disabilitas menghilangkan stigma dan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di tempat kerja merupakan hal penting untuk mencapai lingkungan kerja yang inklusif. Langkah-langkah yang dapat Anda ambil untuk menghilangkan stigma terhadap penyandang disabilitas di tempat kerja adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pemberi kerja, menyebarkan informasi untuk meningkatkan literasi dan pemahaman di kalangan pekerja non-penyandang disabilitas, dan mengikutsertakan pekerja penyandang disabilitas di

kantor dan perusahaan sehari-hari. Jika Anda mampu menerapkan prinsip penyediaan akomodasi, menyediakan akomodasi yang layak bagi pekerja penyandang disabilitas tidak selalu harus mahal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis, M., 2017. *Tinjauan Yuridis Terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kota Makassar*. Makassar: Jurnal Al Qadau UIN Alauddin Makassar.
- Hadi, S., 2002. Metodologi Research. Dalam: A. Offside, penyunt. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offside, p. 9.
- Hamidi, J., 2016. Perlindungan Hukum Terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Issue Vol. 23 No. 4, p. 23.
- Indonesia, D. P. R. R., 2016. *Undang Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Disabilitas*. Jakarta: Kementerian Hukum dan HAM.
- Indonesia, D. P. R. R. I. d. P. R., 2003. *Undang Undang Nomer 13 Tahun 2003*. Jakarta: Kementerian Hukum dan HAM.
- Ketenagakerjaan, U. U. N. 1. T. 2. T., 2003. *Undang Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kementerian Hukum dan HAM.
- Mahmud, 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Dalam: C. P. Setia, penyunt. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Cv. Pustaka Setia, p. 23.
- Organization, I. L., 2006. Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja. Dalam: I. Publication, penyunt. *Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja*. Jakarta: ILO Publication, p. 3.
- Rani Sulastri Maulani, Y. W. M. R. G., 2018. *Pengawasan Ketenagakerjaan di Wilayah Serang 1 dalam Pemenuhan Hak atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Serang*. Banten: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

- Shaleh, I., 2018. *Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang*. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro penyunt. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.
- Siagian, 2000. Pokok Pokok Pengawasan. Dalam: R. Cipta, penyunt. *Pokok Pokok Pengawasan*. Jakarta: Rineka Cipta, p. 56.
- Sumanto, 2014. Teori dan Metode Penelitian. Dalam: CAPS, penyunt. *Teori dan Metode Penelitian*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, p. 179.