

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYANDANG
DISABILITAS DALAM MENDAPATKAN PEKERJAAN YANG LAYAK
(STUDI KASUS DI PT.*DEAF CAFEFINGERTALK* TANGERANG)**

Indah Anggriany Tampubolon

Fakultas Hukum Universitas Prima Indonesia, Jl. Sekip Simpang Sikambing, Kota Medan
Sumatera Utara
Email : chef.indahtjoa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Yang Layak (Studi Kasus Di PT.*Deaf Cafe Fingertalk* Tangerang).” Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang layak merupakan hak mendasar setiap warga negara Indonesia, hal ini diatur dalam Undang – undang Dasar 1945 pasal 27 angka (2). Kebijakan dan regulasi terkait perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas di Indonesia sudah cukup memadai, namun jika dilihat secara keseluruhan belum berjalan optimal pada pelaksanaannya. Hasil penelitian menemukan bahwa PT. *Deaf Cafe Fingertalk* Tangerang selaku perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas sudah melaksanakan kewajibannya dengan memberikan pemenuhan hak – hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Penyandang Disabilitas, Tenaga Kerja, Perlindungan Hukum

ABSTRACT

This study discusses "Legal Protection of Persons with Disabilities in Getting Decent Work (Case Study at PT.Deaf Cafe Fingertalk Tangerang)." Legal protection for persons with disabilities in obtaining decent work is a fundamental right of every Indonesian citizen, this is regulated in the 1945 Constitution article 27 number (2). Policies and regulations related to legal protection for persons with disabilities in Indonesia are quite adequate, but when viewed as a whole it has not been optimal in its implementation. The results of the study found that PT. Deaf Cafe Fingertalk Tangerang as a private company that employs people with disabilities has fulfilled its obligations by providing fulfillment of workers' rights as stipulated in Law No. 13 of 2003 concerning Labor.

Keywords: *Persons with Disabilities, Labor, Legal Protection*

1. PENDAHULUAN

Setiap orang berpotensi menjadi disabilitas. Seseorang dapat menjadi disabilitas bukan hanya karena kelainan dalam kandungan, namun disabilitas juga dapat terjadi pada anak-anak, remaja, dewasa, hingga orang tua. Setiap orang dapat mengalami kecelakaan di jalan raya, kecelakaan kerja, maupun menjadi korban bencana alam. Hal tersebut dapat menyebabkan seseorang menjadi penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas adalah mereka yang memiliki penderitaan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dimana interaksi dengan berbagai hambatan dapat menyulitkan partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.

Sebagai warga negara Indonesia, kedudukan, hak, kewajiban, dan peran penyandang disabilitas adalah sama dengan warga negara lainnya. Hal tersebut sesuai dengan sila – sila Pancasila khususnya yang terdapat pada sila ke – 2 yang berisi Kemanusiaan yang adil dan beradab, sila ke – 5 yang berisi Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Selain itu juga terdapat pada Undang – undang Dasar 1945, pasal 27 angka (2) yang menyatakan:

Tiap - tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kemudian ada penegasan kembali pada amandemen Undang – undang Dasar 1945 yang mengatur tentang Hak Asasi Manusia, ini menandakan bahwa negara kita telah memberikan perhatian yang sungguh – sungguh kepada harkat dan martabat manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu peningkatan peran para penyandang disabilitas dalam pembangunan nasional sangat penting untuk mendapatkan perhatian dan didayagunakan sebagaimana mestinya.

Di Indonesia , jaminan Hak Asasi Manusia tercantum dalam Pasal 28A – 28J Undang –undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Pencantuman Hak Asasi Manusia dalam Undang – undang Dasar 1945 secara resmi telah menjadikannya sebagai hak konstitusional,

setiap warga negara atau “*constitutional right*.” Dengan adanya hak konstitusional, setiap warga negara memiliki jaminan konstitusional atas setiap hak – haknya yang termuat dalam Undang – undang Dasar 1945. Pasal – pasal tersebut mengandung arti jelas bahwa, jika ada warga negara tidak mendapatkan haknya atas pekerjaan yang layak, maka warga negara itu bisa menuntut haknya kepada negara. Sebaliknya, jika ada warga negara tidak melaksanakan kewajibannya, negara berhak mengenakan sanksi kepada yang bersangkutan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa negara menjamin kepada semua warga negaranya tanpa terkecuali untuk memperoleh pekerjaan yang layak.

Namun pada kenyataannya penyandang disabilitas masih mengalami berbagai tindakan diskriminasi, terutama kendala dalam persyaratan “sehat jasmani dan rohani” yang selalu menjadi salah satu syarat umum yang mutlak dimiliki setiap orang. Sebagai contoh, dalam penerimaan mahasiswa baru di Universitas, syarat ini (sehat jasmani dan rohani) akan selalu muncul sebagai salah satu syarat umum yang harus dimiliki oleh calon mahasiswa. Hal yang sama juga terjadi dalam penerimaan calon pekerja baik di instansi pemerintah maupun di perusahaan – perusahaan swasta, syarat umum yang lazim dipersyaratkan dalam penerimaan calon pekerja juga “sehat jasmani dan rohani.”

Paradigma masyarakat terhadap penyandang disabilitas seringkali diibaratkan sebagai ketidakmampuan seseorang secara medis, sehingga disabilitas dianggap sebagai orang sakit yang selalu membutuhkan pertolongan dan tidak dapat mengenyam pendidikan apalagi bekerja seperti manusia pada umumnya. Penyandang disabilitas seringkali disebut sebagai orang yang kurang beruntung, namun seharusnya kita sebagai manusia turut berpartisipasi dalam upaya melindungi penyandang disabilitas tersebut, dan tentu saja pendekatan sosial merupakan jalan utama yang dapat ditempuh.

Penyandang disabilitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang berhak mendapatkan pekerjaan sesuai

dengan tingkat kecacatannya, pada pasal 67 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat kecacatannya. Meskipun sudah diatur dalam Undang – undang, hak penyandang disabilitas sampai sekarang masih sering mendapatkan perlakuan diskriminasi oleh perusahaan saat merekrut dan bahkan di tempat kerja.

Penyandang disabilitas kondisinya beragam, ada yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental dan gabungan disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain. Penyandang disabilitas juga menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat non-disabilitas seperti dalam mengakses layanan umum, pendidikan, kesehatan, serta dalam hal ketenagakerjaan.

Kecacatan seharusnya tidak menjadi halangan penyandang disabilitas untuk memperoleh hak konstitusionalnya. Pada pasal 53 ayat (1) Undang – undang nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, mewajibkan pemerintah, pemerintah daerah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Pada pasal 53 ayat (2) mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya.

Namun dalam praktiknya ketentuan tersebut tidak berjalan lancar, penyandang disabilitas sering terpinggirkan karena kondisi fisik dan mental yang memiliki kebutuhan berbeda dan harus mendapatkan perhatian dari semua institusi pemerintah sehingga kebutuhan tersebut dapat terpenuhi.

Meskipun hak bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan telah diatur dalam Undang – undang Dasar 1945, Undang – undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, Undang –

undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan Undang – undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Konvensi Mengenai Hak – hak Penyandang Disabilitas, tetapi masih seringkali mendapatkan perlakuan diskriminatif dalam pemenuhan hak – haknya terutama diskriminasi dalam hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Padahal banyak penyandang disabilitas yang memiliki kemampuan dan intelegensi dan kompetensi yang baik.

2. METODE PENELITIAN

1. Metode

Metode yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah metode yuridis-empiris dengan pendekatan fakta (*the fact approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*the statue approach*) artinya suatu masalah akan dilihat dari keadaan nyata di wilayah penelitian dan dengan kajian terhadap yang dikaitkan dengan permasalahan yang ada di lapangan. (Peter Mahmud Marzuki, 2010:93).

2. Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum empiris ini, data yang diperlukan adalah data primer sebagai sumber data utama disamping data sekunder yang berupabahan hukum sebagai sumber data pendukung.

a. Data primer

yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden tentang obyek yang sedang diteliti. Data ini dapat diperoleh dari wawancara langsung kepada Narasumber. Data primer terbagi atas:

1) Lokasi penelitian ini bertempat di PT.*DEAF CAFE FINGERTALK* TANGERANG

2) Narasumber

Narasumber adalah subyek yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti yang berupa pendapat hukum berkaitan dengan

permasalahan hukum yang diteliti. Narasumber dalam penelitian ini adalah Pemilik PT. *Deaf Cafe Fingertalk* Tangerang dan pekerja di PT. *Deaf Cafe Fingertalk* Tangerang.

- b. Data sekunder adalah merupakan data yang diperoleh dari bahan hukum primer yang meliputi peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang meliputi pendapat para ahli hukum, buku-buku dan sebagainya.
3. Teknik Pengumpulan Data
Melakukan pengumpulan data melalui kegiatan studi dokumen terhadap data sekunder, dimana data yang sudah dikumpulkan ditulis dalam lembar *form* dokumentasi. Selain itu juga dapat dilakukan wawancara baik terhadap narasumber maupun responden untuk mendapatkan data primer dengan menggunakan pedoman wawancara (narasumber) di PT. *Deaf Cafe Fingertalk* Tangerang.
4. Analisis Data
Data primer yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan metode analisis secara deskriptif kualitatif yaitu suatu metode analisis data yang dilakukan dengan mengolah dan menganalisis secara sistematis, kemudian disajikan dalam bentuk uraian kalimat yang logis, selanjutnya untuk memperoleh kesimpulan yang dimulai dari pernyataan atau fakta-fakta khusus menuju pada kesimpulan yang bersifat umum kemudian ditarik suatu kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Mekanisme dalam mempekerjakan penyandang disabilitas di PT. *DEAF CAFE FINGERTALK* TANGERANG

PT. *DEAF CAFE FINGERTALK* TANGERANG merupakan *cafe* yang didirikan pada bulan Mei 2015 oleh Dissa Syakina Ahdanisa di Tangerang. Sepulangnya dari bekerja sebagai relawan

di Nicaragua pada tahun 2013, Dissa Syakina Ahdanisa terinspirasi oleh sebuah *cafe* yang bernama *Café de las Sonrisas* di Granada yang semua pekerjanya adalah tuna rungu (Tuli) dan berpikir untuk mendirikan *cafe* serupa di Indonesia agar dapat memberdayakan tuna rungu (Tuli) yang selama ini menjadi kaum termarjinalkan.

Dalam melakukan perekrutan tenaga kerja di PT. *DEAF CAFE FINGERTALK* TANGERANG, pemilik *cafe* mensosialisasikan melalui komunitas tuna rungu (Tuli) Indonesia yaitu Gerakan Kesejahteraan Tuna Rungu Indonesia (GERKATIN) kemudian mewawancarai calon tenaga kerja dengan menggunakan bahasa isyarat (BISINDO) dan tulisan, serta membuat iklan di sosial media *facebook* agar bisa menjangkau banyak penyandang disabilitas yang membutuhkan pekerjaan layak. Pada *cafe* tersebut tidak ada kriteria atau syarat khusus yang dibebankan kepada calon tenaga kerja, karena akan dilakukan pelatihan khusus atau *training* oleh pemilik *cafe* sampai bisa bekerja di bidangnya masing – masing.

Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja. (Lalu Husni, 2007:24)

Seringkali kesempatan untuk bekerja bagi penyandang disabilitas menyebutkan syarat sehat fisik atau tidak cacat fisik untuk pelamarnya, hal ini merupakan salah satu bentuk diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Pada pasal 28 I ayat (2) Undang – undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 mengatur bahwa: “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.

Kemudian pada pasal 3 ayat (3) Undang - undang nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatur bahwa:

“Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, tanpa diskriminasi”.

Sebagai warga Negara Indonesia, penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak, kewajiban dan peran yang sama dengan warga Negara Indonesia lainnya bahkan didalam Pancasila sila ke – 2(dua) dan sila ke – 5 (lima) 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.

Sebagai bentuk dari perlindungan hukum terhadap pemenuhan Hak Asasi Manusia di Indonesia khususnya terhadap hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi disabilitas, Indonesia harus memiliki seperangkat peraturan hukum yang adil dan tegas dalam mengatur, aparat negara yang sigap dan pro disabilitas, dan masyarakat yang inklusif terhadap isu disabilitas. (Jazim Hamidi, 2016)

Dengan mengupayakan adanya aksesibilitas bagi penyandang disabilitas untuk mencapai kesamaan kesempatan dalam memperoleh kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban maka diharapkan penyandang disabilitas dapat berintegrasi secara total dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional pada umumnya serta meningkatkan kesejahteraan sosial penyandang disabilitas pada khususnya. Hak untuk memperoleh pekerjaan termasuk bagi pekerja disabilitas telah diatur di dalam konstitusi negara Indonesia, hak – hak tersebut mendapatkan perlindungan dan telah dijamin oleh hukum sehingga perusahaan maupun pemerintah yang mempekerjakan penyandang disabilitas pada khususnya harus memenuhi hak – hak penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas ketika dilihat dalam bidang ketenagakerjaan maka akan sedikit lebih rumit.

Oleh karena itu sangat diperlukan adanya perjanjian kerja/persyaratan kesepakatan bersama antara calon tenaga kerja penyandang disabilitas dengan pengusaha sehingga terjalin hubungan yang

saling pengertian dalam menjalankan roda perusahaan. Dengan terjalinnya kerjasama, baik yang tertuang dalam perjanjian kerja atau kesepakatan bersama maka pergerakan perusahaan tentu akan berjalan dengan baik karena para pihak khususnya PT.*Deaf Cafe Fingertalk* sudah menjalankan toleransi terhadap calon tenaga kerja di perusahaannya.

Dalam rangka memenuhi amanat Undang - undang nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, penting untuk diketahui bahwa penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas adalah hak penyandang disabilitas sekaligus menjadi kewajiban Pemerintah dan Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), serta perusahaan swasta yang perlu diimplementasikan dengan baik.

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan atas Pancasila dan Undang – undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, berdasarkan penjelasan pasal 3 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta adil dan merata. Dalam pembangunan ketenagakerjaan banyak dimensi yang saling terkait satu sama lain dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Pembangunan berkelanjutan tidak hanya tertuju pada aspek ekonomi saja, tetapi baiknya dapat menyeluruh ke semua aspek kehidupan yang terdiri dari aspek pendidikan, aspek sosial, aspek politik, dan aspek budaya, yang pada hal ini khususnya bagi penyandang disabilitas.

3.2. Pemenuhan hak dan kewajiban pekerja penyandang disabilitas di PT. DEAF CAFE FINGERTALK TANGERANG

Dengan dikeluarkan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut DUHAM) di dalam kovenan – kovenan internasional mengenai hak asasi

manusia, telah memproklamasikan dan menyetujui bahwa setiap orang berhak atas seluruh hak dan kebebasan sebagaimana yang sudah diatur di dalamnya tanpa memandang perbedaan dalam bentuk apapun, hal tersebut menegaskan kembali tentang universalitas, tidakterpisahkan, dan kesalingterkaitan dari semua hak asasi manusia dan merupakan suatu kebebasan fundamental yang dimiliki setiap manusia. Kebutuhan bagi penyandang disabilitas untuk dijamin pemenuhan hak tanpa adanya diskriminasi merupakan suatu perwujudan keluarnya deklarasi tersebut.

Indonesia juga telah meratifikasi *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (selanjutnya disebut CRPD) ke dalam Undang - undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi CRPD. Implikasi formal dari ratifikasi tersebut adalah Indonesia harus mengambil segala upaya untuk mewujudkan secara optimal segala bentuk nilai yang tercantum dalam CRPD tersebut. Selain itu Indonesia juga memiliki instrumen hukum terkait hak disabilitas dalam segala aspek kehidupan. (Fajri Nursyamsi, 2015:25-30)

Hak merupakan unsur normatif yang berfungsi sebagai pedoman perilaku dan melindungi kebebasan, kekebalan serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjaga harkat dan martabatnya. Secara umum, hak mempunyai 3 (tiga) unsur utama, yakni pemilik hak, ruang lingkup penerapan hak, dan pihak yang bersedia dalam penerapan hak. Ketiga unsur tersebut menyatu dalam pengertian dasar tentang hak. Setiap individu memiliki hak yang dalam penerapannya berada dalam ruang lingkup hak persamaan dan hak kebebasan yang terkait dengan interaksinya antara individu atau dengan instansi. Hak merupakan sesuatu yang harus diperoleh. (Rizky Ariestandi Irmansyah, 2013:62)

Merujuk pada peraturan perundang - undangan terkait pelaksanaan hak - hak tenaga kerja khususnya penyandang disabilitas, PT. *DEAF CAFE FINGERTALK TANGERANG* sejauh ini sudah memenuhi pelaksanaan hak - hak tenaga kerja di perusahaannya yaitu berupa gaji sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Tangerang, tunjangan

diluar gaji pokok yaitu bonus dan tunjangan hari raya (THR), disediakan *mess* untuk pekerja, pelatihan khusus bagi calon pekerja dan pekerja, serta perusahaan memberlakukan sistem kontrak kerja 2 (dua) tahun, bagi pekerja yang masih baru dianggap sebagai pegawai honorer sedangkan yang bekerja sudah lebih dari 2 (dua) tahun akan diangkat sebagai pegawai tetap di perusahaan, dan saat penelitian ini berlangsung PT. *DEAF CAFE FINGERTALK TANGERANG* sedang melakukan pengurusan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) para pekerja agar ada jaminan di hari tua dan atau jaminan pemeliharaan kesehatan dan atau jaminan terhadap resiko kecelakaan kerja sebagaimana yang diamanatkan Undang - undang Ketenagakerjaan.

Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan. Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. Jaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. (Rachmat Trijono, 2014:58)

Bahwa PT. *DEAF CAFE FINGERTALK TANGERANG* dalam operasional perusahaannya mulai dari perekrutan tenaga kerja sampai mempekerjakan tenaga kerja telah memenuhi persyaratan yang diatur dalam undang - undang khusus penyandang disabilitas disamping dengan menerapkan peraturan - peraturan umum dalam hal perekrutan tenaga kerja. PT. *DEAF CAFE FINGERTALK TANGERANG* dalam merekrut tenaga kerja di perusahaannya, secara khusus telah mempekerjakan tenaga kerja yang disabilitas dan telah melakukan pemenuhan hak - hak bagi tenaga kerja pada umumnya secara khusus untuk tenaga kerja yang mengalami disabilitas sejak lahir ataupun setelah dewasa.

Perusahaan PT. *DEAF CAFE FINGERTALK TANGERANG* telah berkembang sebagai perusahaan yang khusus mempekerjakan penyandang disabilitas dengan menerapkan peraturan -

peraturan tentang ketenagakerjaan yaitu melaksanakan pemenuhan hak – hak tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana yang telah diatur dalam undang – undang penyandang disabilitas dan peraturan pemerintah yang telah diberlakukan sejak diundangkannya peraturan tersebut. Sikap dan cara dari PT. *DEAF CAFE FINGERTALK TANGERANG* yang secara khusus membuka peluang kerja bagi penyandang disabilitas telah menunjukkan rasa toleransi dan kepeduliannya terhadap penyandang disabilitas di Indonesia.

Namun belum ada perhatian khusus dari pemerintah daerah dalam hal pelaksanaan hak – hak pekerja di PT. *DEAF CAFE FINGERTALK TANGERANG*, sejauh ini yang diberikan pemerintah daerah hanya kemudahan dalam mengurus ijin, dan penyelenggaraan seminar ataupun pelatihan keterampilan untuk penyandang disabilitas yang ingin bekerja atau membuka usaha sendiri, namun dalam hal permodalan untuk mengembangkan usaha bagi PT. *DEAF CAFE FINGERTALK TANGERANG* pemerintah daerah belum memberikan perhatian terkait insentif sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 54 ayat (1) undang – undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Negara yang dalam hal ini Pemerintah baik pemerintah daerah maupun pemerintah pusat sebaiknya tidak melakukan diskriminasi dengan hanya menerima atau mempekerjakan masyarakat yang non-disabilitas saja melainkan juga harus menjalankan peranannya untuk membina dan memanusiakan penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak yang sama seperti masyarakat lainnya melalui penyediaan pendidikan, pelatihan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas sebagai warga negara yang berhak atas kehidupan yang layak.

Terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam implementasi pemenuhan hak penyandang disabilitas, antara lain:

1. Faktor sosialisasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas,
2. Faktor perspektif perusahaan terhadap penyandang cacat,

3. Faktor dari penyandang disabilitas itu sendiri.

Sebagaimana yang telah diatur dalam Undang – undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) pada pokok – pokok konvensi angka (3) dan (5) bahwa:

(3) Kewajiban Negara merealisasikan hak yang termuat dalam konvensi, melalui penyesuaian peraturan perundang – undangan, hukum dan administrasi dari setiap negara, termasuk mengubah peraturan perundang – undangan, kebiasaan dan praktik – praktik yang diskriminatif terhadap penyandang disabilitas baik perempuan maupun anak, menjamin partisipasi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan seperti pendidikan, kesehatan, pekerjaan, politik, olahraga, seni dan budaya, serta pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi.

(5) Implementasi dan Pengawasan Nasional Negara Pihak harus menunjuk lembaga pemerintah yang menangani masalah penyandang disabilitas yang bertanggungjawab terkait pelaksanaan konvensi ini, dan membangun mekanisme koordinasi di tingkat pemerintah untuk memfasilitasi tindakan tersebut.

Pemerintah mempunyai peran yang sangat penting dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas karena masih banyak yang memandang lemah para penyandang disabilitas terutama dalam hal pekerjaan. Upaya pemerintah dalam mengatasi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas adalah dengan cara memberikan perlindungan secara penuh dan setara. Maksud dengan setara disini adalah menempatkan penyandang disabilitas setara atau sejajar dengan orang non - disabilitas atau dengan istilah memanusiakan manusia (memanusiakan penyandang disabilitas). (Istifarroh, Widhi Cahyo Nugroho, 2019:28)

Oleh karena itu pemerintah pusat maupun daerah bersama – sama dengan

perusahaan swasta dan masyarakat bersatu untuk melaksanakan pemberdayaan penyandang disabilitas untuk pembangunan yang inklusif, berkeadilan, dan berkelanjutan (*Empowering Persons With Disabilities and ensuring inclusiveness and equality*) sebagai bagian dari Agenda Pembangunan Berkelanjutan. Dengan begitu akan tercipta pemerataan dan kesetaraan diantara semua pihak dalam hal pelaksanaan Undang – undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

3.3. Bentuk perlindungan Hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas

Hak asasi merupakan hak yang dimiliki manusia yang telah diperoleh dan dibawanya bersamaan dengan kelahiran atau kehadirannya di dalam masyarakat. Hak asasi manusia merupakan suatu bentuk kebebasan seseorang untuk bertindak berdasarkan dengan hati nurani yang berkenaan pada hal - hal yang asasi yaitu hal terkait untuk hidup layak.

Perlindungan hukum berlaku terhadap kelompok penyandang disabilitas karena mereka memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas. Penyandang disabilitas sebagai bagian dari Warga Negara Indonesia, sudah sepatutnya mendapat perlakuan khusus yang dimaksudkan upaya perlindungan dari berbagai pelanggaran haknya. (Majda El Muhtaj, 2008:273)

Dalam undang - undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia memberi pengaturan yang lebih rinci mengenai perlindungan hak asasi manusia dan kemajuan harkat martabat. Dengan berlandaskan asas-asas dasar hak asasi manusia yang universal seperti tertuang dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia memberikan jaminan perlindungan dan pelaksanaan hak asasi manusia bagi setiap warga negara.

Asas-asas tersebut di antaranya:

Pertama, Undang-Undang ini mengaskan komitmen bangsa Indonesia untuk menjunjung tinggi hak asasi manusia dan

kebebasan manusia (Pasal 2). Dinyatakan bahwa Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kewajiban manusia sebagai hak kodrati yang melekat dan tidak dapat dipisahkan dari manusia. Hak ini harus dilindungi, dihormati dan ditingkatkan demi peningkatan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan dan kecerdasan serta keadilan. Untuk itu negara disebut sebagai unsur utama dalam pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia.

Kedua, menegaskan prinsip non - diskriminasi (Pasal 3 dan Pasal 5). Setiap orang dilahirkan dengan harkat dan martabat yang sama dan sederajat, sehingga berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Ketiga, jaminan perlindungan atas hak-hak yang tidak dapat dikurangi dalam situasi apapun (Pasal 4). Hak yang termasuk ke dalam kategori ini adalah hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak atas kebebasan pribadi, pikiran dan hati nurani, hak untuk beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi, persamaan hukum dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut (*retroactive*). (Rhona K.M. Smith, 2008:254)

Perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas di PT. Deaf Cafe Fingertalk Tangerang dalam kebijakan dan regulasi sudah cukup memadai dengan ditandai adanya berbagai peraturan perundang - undangan yang berlaku yaitu mulai dari Undang - Undang Dasar 1945, Undang – undang khusus yang mengatur tentang penyandang disabilitas, Peraturan Pemerintah sampai Keputusan Menteri bahkan sampai pada Peraturan Daerah.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. (Zainal Asikin, 2014:96)

Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja. (Abdul Khakim, 2014:103)

Pentingnya penekanan perlindungan hak bagi penyandang disabilitas disebabkan penyandang disabilitas merupakan orang-orang yang berkemampuan khusus, sehingga perlu adanyaperhatian yang khusus dari pemerintah untuk memenuhi hak - hak yang diatur dalam Undang – undang Dasar 1945 Bab XA mengenai hak asasi manusia. Selain itu tanpa adanya perhatian dan perlindungan dari pemerintah, penyandang disabilitas akan rentan terhadap perlakuan diskriminasi, dalam hal ini untuk mendapatkan pekerjaan layak serta pemenuhan hak – hak sebagai tenaga kerja. Secara khusus perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas juga telah diatur dalam undang – undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Dengan demikian, secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perkehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja,
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha - usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh

alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja,

3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha - usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari - hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/ buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.(Zaeni Asyhadie, 2013:84)

Jaminan atas hak pekerja pada akhirnya berpengaruh langsung secara positif atas sikap, komitmen, loyalitas, produktivitas dan akhirnya kinerja setiap pekerja. Pengakuan, penghargaan dan jaminan atas hak pekerja merupakan faktor yang menentukan kelangsungan dan keberhasilan suatu kegiatan usaha atau perusahaan, sebaliknya pelanggaran atas hak pekerja secara tidak langsung menimbulkan dampak negatif bahwa pekerja tersebut tidak maksimal dalam bekerja, mengurangi sikap disiplin, serta berkurangnya rasa loyalitas pekerja kepada perusahaan. (Kadek Januarsa Adi Sudharma, 2017:212)

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Dari keseluruhan pembahasan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. *DEAF CAFE FINGERTALK TANGERANG* telah melaksanakan pemenuhan hak – hak penyandang disabilitas dalam hal memberikan peluang kerja, memberikan pelatihan keterampilan dan mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi.
2. PT. *DEAF CAFE FINGERTALK TANGERANG* secara khusus pada perusahaannya mempekerjakan penyandang disabilitas dan sudah melaksanakan kewajiban selaku pengusaha dalam pemenuhan jaminan sosial terhadap tenaga kerja di

- perusahaannya berdasarkan undang - undang yang berlaku di Indonesia.
3. PT. *DEAF CAFE FINGERTALK TANGERANG* sejak awal berdirinya hingga saat ini sudah melaksanakan perlindungan kerja bagi tenaga kerja di perusahaannya yaitu berupa perlindungan kesehatan kerja, keselamatan kerja dan jaminan sosial.

4.2. Saran

1. Diharapkan kedepannya PT. *DEAF CAFE FINGERTALK TANGERANG* bisa membuka peluang kerja tidak hanya untuk kategori disabilitas Tuna Rungu (Tuli) tetapi juga semua kategori disabilitas dan membuka cabang di daerah – daerah agar dapat merangkul banyak penyandang disabilitas bekerja di perusahaannya.
2. Diharapkan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah bisa mendekatkan diri ke perusahaan swasta agar pelaku usaha tersebut mau mempekerjakan penyandang disabilitas dan memberikan perhatian terhadap keberadaan pengusaha yang membuka peluang kerja bagi penyandang disabilitas dalam melaksanakan pemenuhan hak – hak pekerja penyandang disabilitas agar pengusaha lebih termotivasi untuk membuka peluang bagi penyandang disabilitas.
3. Diharapkan pemerintah pusat maupun daerah bersama – sama dengan PT. *DEAF CAFE FINGERTALK TANGERANG* saling berkoordinasi dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas untuk menghindari terjadinya pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asikin, Zainal, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada
- Asyhadie, Zaeni, 2013, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.

- Husni, Lalu, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- ILO, 2006, *Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja*, Jakarta:ILO Publication.
- Irmansyah, Rizky Ariestandi, 2013, *Hukum, Hak Asasi Manusia, dan Demokrasi*, Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Khakim, Abdul, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan II, Bandung:PT. Citra Aditya Bakti.
- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar - Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke - 4 Edisi Revisi, Bandung:PT. Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2010, *Penelitian Hukum*, Cetakan Keenam, Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Nursyamsi, Fajri, dkk, 2015, *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia.
- Smith, Rhona K.M., 2008, *Hukum Asasi Manusia*, Yogyakarta:Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia (PUSHAM UII).
- Trijono, Rachmat, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta:Papas Sinar Sinanti.

Jurnal

- Hamidi, Jazim, *Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan*, Jurnal: Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, Volume 23, Nomor 4, 2016.
- Istifarroh, Widhi Cahyo Nugroho, *Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara*, Jurnal: Mimbar Keadilan, Volume 12 Nomor 1, 2019
- Sudharma, Kadek Januarsa Adi, *Implementasi Asas Keseimbangan Pada Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Diterapkan Oleh Yayasan Nirlaba Di*

Provinsi Bali, Jurnal: Panorama
Hukum, Volume 2, Nomor 2, 2017

Peraturan Perundang-undangan

- Undang - Undang Dasar Negara Republik
Indonesia tahun 1945.
- Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan.
- Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016
tentang Penyandang Disabilitas.
- Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999
tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang - Undang Nomor 19 Tahun 2011
tentang Pengesahan *Convention On
The Rights Of Persons With
Disabilities* (Konvensi Mengenai
Hak-Hak Penyandang Disabilitas)
- Undang - Undang No. 21 Tahun 2003
tentang Pengesahan *ILO Convention
Nomor 81 Concerning Labour
Inspection In Industry And
Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81
Mengenai Pengawasan
Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan
Perdagangan).
- Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010
tentang Pengawasan
Ketenagakerjaan.