

# IMPLEMENTASI UU NO 13 TAHUN 2003 TERHADAP TENAGA KERJA DISABILITAS

Wida Nur Hanita<sup>1</sup>, Galuh Via Anasta Pembayu Ningtias<sup>2</sup>, Aris Prio Agus Santoso<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Studi Ilmu Hukum  
Hukum dan Bisnis  
Universitas Duta Bangsa  
Surakarta  
wnhhanita1301@gmail.com

<sup>2</sup>Studi Ilmu Hukum  
Hukum dan Bisnis  
Universitas Duta Bangsa  
Surakarta  
vianaztagaluh@gmail.com

<sup>3</sup>Dosen Prodi Ilmu Hukum  
Hukum dan Bisnis  
Universitas Duta Bangsa  
Surakarta  
Arisprio\_santoso@udb.ac.id

Abstrak— Pasal 67 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat cacatnya, namun dalam pelaksanaannya masih banyak perusahaan yang menolak penyandang disabilitas sebelum mengetahui kemampuannya. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan pengumpulan data sekunder. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa penyandang disabilitas kesulitan mendapat pekerjaan yang layak bahkan mereka didiskriminasi. Sudah ada kebijakan agar perusahaan tetap mempekerjakakan penyandang disabilitas sesuai kemampuannya seperti dijelaskan pada UU No 8 Tahun 2016, namun dalam kenyataannya masih terdapat perusahaan yang melanggar UU tentang Ketenagakerjaan, sedangkan pemerintah dalam hal ini, belum mampu secara maksimal menangani permasalahan perusahaan yang menolak tenaga kerja disabilitas.

Kata Kunci—implementasi, uu no 13 tahun 2003, tenaga kerja, disabilitas

Abstract—Article 67 of Law No. 13/2003 states that employers who employ workers with disabilities are obliged to provide protection according to the type and degree of disability but in practice there are still many companies that reject persons with disabilities before knowing their abilities. This research method uses a normative juridical approach, with secondary data collection. The data obtained were then analyzed qualitatively. Based on the result of the study, it was found that people with disabilities had difficulty getting a decent job and they were even discriminated against. There is already a policy so that companies continue to employ persons with disabilities according to their abilities as described in Law No. 8 of 2016, but in reality there are still companies that violate the Law of labor, while the government in this case, it has not been able to optimally handle the problems of companies that refuse workers with disabilities.

Keywords—implementation, uu no13 tahun 2003, labor, disabilities

## Latar Belakang

Setiap orang dilahirkan bebas dan mempunyai hak-hak dasar yang melekat pada semua insan makhluk Tuhan. Hak-hak dasar itu adalah hak mendapat perlakuan yang sama dihadapan huku, hak memeluk agama, hak untuk beribadah, hak mendapat pendidikan ataupun hak

mendapatkan pekerjaan yang layak. Masih sering ditemukan orang yang mendapat perlakuan diskriminasi. Diskriminasi adalah setiap perbedaan, pengecualian atas dasar disabilitas yang bermaksud atau berdampak pada pembatasan atau penindasan pengakuan, penikmatan, atau pelaksanaan hak penyandang

disabilitas. Diskriminasi terjadi ketika seorang atau kelompok memperlakukan diskriminatif terhadap orang atau kelompok lain karena ras, warna kulit, ataupun perbedaan fisik disabilitas. (Hidayat, 2017)

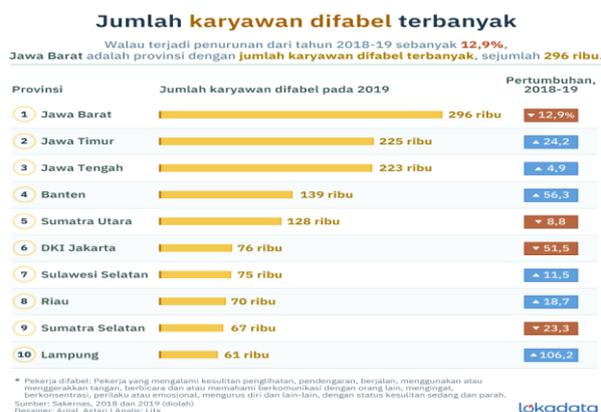
Mengutip data dari WHO, Bank Dunia dan ILO saat ini jumlah penyandang disabilitas di dunia sebesar 15 persen dari jumlah penduduk dunia atau sebesar 1 miliar orang dan paling sedikit terdapat 785 juta orang penyandang disabilitas masuk dalam usia kerja. Kondisi ini sudah tentu membawa konsekuensi logis atas munculnya berbagai tantangan penyandang disabilitas di dunia kerja khususnya perlindungan dan memberikan kesempatan bekerja kepada para penyandang disabilitas belum menjadi gerakan nasional. (Nugraha, 2014)

Mengacu pada banyaknya jumlah penyandang disabilitas, semestinya memang tidak terjadi perbedaan perlakuan pemenuhan hak antar orang yang normal dengan penyandang disabilitas. Meskipun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa secara praktis banyak karya mengagumkan yang dihasilkan para penyandang disabilitas.

Dengan demikian setiap manusia mempunyai kewajiban lain untuk menghormati hak-hak orang dengan disabilitas. Dalam kenyataannya penyandang disabilitas masih mendapatkan diskriminasi. Kondisi ini terjadi karena penyandang disabilitas dianggap sebagai beban dari masyarakat dan tidak mampu untuk mandiri.

Dari latar belakang seperti yang diuraikan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih mendalam mengenai “IMPLEMENTASI UU NO 13 TAHUN 2003 TERHADAP TENAGA KERJA DISABILITAS”.

**Metode Penelitian**



Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) pendekatan perundang-undangan merupakan metode yang menjelaskan ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian ini lebih ditekankan kepada data kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap data-data sekunder yang terdiri dari UU No 13 Tahun 2003 Pasal 67 Tentang Ketenagakerjaan, UU No 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat, UU No 19 Tahun 2011 Tentang Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas, UU No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Keseluruhan hasil analisis disajikan secara kualitatif deskriptif yaitu dengan memaparkan secara lengkap segala persoalan yang terkait dengan masalah yang diteliti disertai dengan memberikan ulasan-ulasan secara kritis.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Implementasi Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Menurut UU No. 13 Tahun 2003

Pada pasal 67 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan tentang kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang cacat sesuai dengan derajat kecacatannya, namun pada kenyataannya dalam pasal ini tidak disertakan peraturan pelaksana untuk menunjang dalam prakteknya. Namun dalam pasal 67 UU Ketenagakerjaan perlu adanya aturan turunan yang dapat membantu memperjelas maksud, arti dalam melaksanakan perlindungan pasal 67 UU Ketenagakerjaan agar dalam prakteknya nanti tidak ada kekeliruan, adanya peraturan yang memperjelas seperti :

1. UU No 4 Tahun 1997 Pasal 9 sampai 15 tentang penyandang disabilitas cacat yang berbunyi :

#### Pasal 9

Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.

#### Pasal 10

- (1) Kesamaan kesempatan bagi penyandang cacat dalam segala hal aspek kehidupan dan kehidupan dilaksanakan melalui penyediaan aksesibilitas.
- (2) Penyediaan aksesibilitas dimaksudkan untuk menciptakan keadaan dan lingkungan yang lebih menunjang penyandang cacat dapat sepenuhnya hidup bermasyarakat.
- (3) Penyediaan aksesibilitas sebagaimana pada ayat (1) dan ayat (2) diselenggarakan oleh Pemerintah dan atau masyarakat dan dilakukan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan.

#### Pasal 11

Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan pada satuan, jalur, jenis, dan jenjang pendidikan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

#### Pasal 12

Setiap lembaga pendidikan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat sebagai

peserta didik pada satuan, jalur, jenis, dan jenjang pendidikan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan serta kemampuannya.

#### Pasal 13

Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

#### Pasal 14

Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.

#### Pasal 15

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Pasal 12, Pasal 14 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

2. UU No 19 Tahun 2011 Tentang Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Pasal 9 ayat 1 (a) UU tersebut menjelaskan tentang

penyandang disabilitas bagi penyandang disabilitas sebagai salah satu bentuk perlindungan yang dimaksudkan dalam Pasal 67 UUK.

3. No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, khususnya Pasal 53 ayat 1 mensyaratkan pemerintah, pemerintah daerah, badan usaha milik negara dan daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai. Lalu Pasal 2 mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan sedikitnya 1% penyandang disabilitas. Hingga saat ini tidak ada aturan turunan yang mengatur sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi aturan tersebut, lebih lagi belum ada data pasti berapa jumlah instansi dan perusahaan yang mematuhi peraturan itu.

Pasal 86 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa setiap pekerja berhak untuk :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Moral dan kesusilaan.
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

UU menjelaskan sebagaimana di atas namun tetap terjadi kasus seperti, Suci sudah melamar pekerjaan hingga 50 kali namun ia selalu ditolak karena mengalami kecacatan pada tangannya, ia merasa sakit hati dan sedih karena perusahaan langsung menutup kesempatan bekerja, sebelum ia menunjukkan kemampuannya. (Lumbanrau, 2019)

Sama halnya seperti Faisal ia juga kesulitan bekerja dia mengaku pemerintah hanya memberikan pelatihan namun tak memberikan solusi dalam mempekerjakan di perusahaan. (Muntinanto, 2018)

Ada pula seorang Dokter gigi bernama Romi Syofpa Ismael digagalkan menjadi PNS oleh Bupati Solok Selatan lantaran menyandang disabilitas. (Putra, 2019)

Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa pemerintah belum bisa memberikan perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan. Disisi lain seharusnya perusahaan atau badan hukum patuh dengan UU yang dibuat oleh Pemerintah. Sekalipun perusahaan atau badan hukum

tersebut membuat statuta perusahaan maka waib bagi mereka menjadikan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai acuan dalam pembuatnya, maka dari itu perusahaan tidak boleh asal sembarangan membuat statuta perusahaannya.

### **B. Hak Konstitusional Bagi Penyandang Disabilitas di Indonesia**

Penyandang disabilitas sebagai bagian dari warga negara Indonesia, sudah sepatutnya mendapatkan perlakuan khusus. (Purnomosidi, 2017) Setidaknya terdapat dua makna perlakuan khusus, yang pertama perlakuan khusus ini adalah sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan terutama perlindungan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus tersebut dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia universal. Sedangkan yang kedua perlakuan khusus disini adalah bentuk keberpihakan kepada penyandang disabilitas berupa

perlakuan khusus dan atau perlindungan yang lebih sebagai kompensasi atas disabilitas yang disandanginya demi memperkecil atau menghilangkan dampak disabilitas sehingga memungkinkan untuk menikmati, berperan dan berkontribusi secara optimal, wajar dan bermartabat dalam segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat. Berdasarkan UU No. 8 Tahun 2016, hak-hak penyandang disabilitas dapat dikategorikan kedalam tiga kategori yaitu:

Pertama, menurut Pasal 5 ayat 1 UU No. 8 Tahun 2016 penyandang disabilitas memiliki 22 (dua puluh dua) hak. Hak-hak tersebut adalah:

1. Hak untuk hidup.
2. Bebas dari stigma.
3. Privasi.
4. Keadilan dan perlindungan hokum.
5. Pendidikan.
6. Pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi.
7. Kesehatan.
8. Politik.
9. Keagamaan.
10. Keolahragaan.
11. Kebudayaan dan pariwisata

12. Kesejahteraan social.
13. Aksesibilitas.
14. Pelayanan public.
15. Perlindungan dari bencana.
16. Habilidadasi dan rehabilitasi.
17. Koneksi.
18. Pendataan
19. Hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat.
20. Berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi.
21. Berpindah tempat dan kewarganegaraan.
22. Bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

Kedua, menurut UU No. 8 Tahun 2016 Pasal 5 ayat 1 dan 2. Bagi perempuan penyandang disabilitas, selain 22 (duapuluh dua) hak penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat 1 UU No. 8 Tahun 2016, juga memiliki hak:

1. Atas kesehatan reproduksi
2. Menerima atau menolak penggunaan alat kontrasepsi
3. Mendapatkan Perlindungan lebih dari perlakuan Diskriminasi berlapis dan

4. Untuk mendapatkan Perlindungan lebih dari tindak kekerasan, termasuk kekerasan dan eksploitasi seksual.

Ketiga, hak anak disabilitas. Adapun, anak penyandang disabilitas memiliki 29 (duapuluh sembilan) jenis hak. Selain hak sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (1) UU No. 8 Tahun 2016, anak penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk:

1. Mendapatkan perlindungan khusus dari diskriminasi, penelantaran, pelecehan, eksploitasi, serta kekerasan dan kejahatan seksual.
2. Mendapatkan perawatan dan pengasuhan keluarga atau keluarga pengganti untuk tumbuh kembang secara optimal.
3. Dilindungi kepentingannya dalam pengambilan keputusan.
4. Perlakuan anak secara manusiawi sesuai dengan martabat dan hak anak.
5. Pemenuhan kebutuhan khusus.
6. Perlakuan yang sama dengan anak lain untuk mencapai integrasi sosial dan pengembangan individu.

7. Mendapatkan pendampingan sosial.

Sebagaimana disebutkan dalam UU No 8 Tahun 2016 hak-hak penyandang disabilitas dikategorikan kedalam tiga kategori, tetapi kenyataannya cukup berbeda masih ada beberapa yang memperlakukan penyandang disabilitas secara tidak adil. Padahal tertulis jelas bahwa mereka bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi. Bahkan dijelaskan oleh Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia perkara kekerasan seksual mencapai 132 atau 93% dari total 142 kasus kekerasan dan diskriminasi yang menimpa perempuan difabel di sebelas provinsi pada 2017-2019. (Liputan6.com, 2021)

Di yoga kasus kekerasan perempuan disabilitas cukup tinggi kasus yang dilaporkan mayoritas pelecehan seksual disusul perlakuan diskriminasi berupa kurangnya pemenuhan hak serta aksesibilitas penyandang disabilitas. (Hanafi, 2017)

## Kesimpulan

Dari uraian yang dibahas oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Bahwa dalam implementasinya UU No 8 Tahun 2016 sebenarnya sudah dibuat oleh Pemerintah untuk melindungi penyandang disabilitas, namun masih terdapat perusahaan yang tidak mengindahkan peraturan tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan yang menolak penyandang disabilitas berusaha melakukan perbuatan melawan hukum.
2. Bahwa hak penyandang disabilitas sebenarnya tertuang dalam pasal 5 UU No 8 Tahun 2016, namun hak ini dalam faktanya belum diperoleh oleh beberapa penyandang disabilitas sehingga dalam hal ini telah terjadi ketidakadilan bagi beberapa penyandang disabilitas.

## Referensi

- Aris Prio Agus Santoso, dan Tatiana Siska Wardani. 2021. *“Pengantar Komunikasi Kesehatan”*. Jakarta: Trans Info Media.
- Aris Prio Agus Santoso, dan Tatiana Siska Wardani. 2020. *“Etika Profesi Kefarmasian dan Hukum Kesehatan”*. Jakarta: Trans Info Media.
- Aris Prio Agus Santoso. 2020. *“Pengantar Ilmu Hukum”*. Yogyakarta: Pustaka Baru.

- Aris Prio Agus Santoso, dkk.** "Pengantar Filsafat Hukum". Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Aris Prio Agus Santoso, dan Widi Nugrahaningsih.** 2021. "Alternatif Penyelesaian Sengketa". Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Aris Prio Agus Santoso, dan Tatina Siska Wardani.** "Analisis Yuridis Kewenangan Perawat dalam Pemberian Obat-Obatan Label Merah pada Praktik Keperawatan Mandiri". Yurisprudencia: Jurnal Hukum Ekonomi, Vol. 6, No.1, 2020.
- Aris Prio Agus Santoso.** 2020. "Hukum Kesehatan". Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Aris Prio Agus Santoso dan Erna Chotidjah Suhatmi.** 2021. "Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". Yogyakarta: Nuta Media.
- Aris Prio Agus Santoso, dkk.** "Legal Protection of Health Worker in The Task Force for The Acceleration of Handling Covid-19 from a State Administrative Law Point of View". Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan, Vol.5, No. 1, 2021.
- Aris Prio Agus Santoso, dan Erna Chotidjah Suhatmi.** 2021. "Pemutusan Hubungan Kerja di Tengah Pandemi Covid-19 Ditinjau dari Sudut Pandang Hukum Ketenagakerjaan". UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 8, No. 1, 2021.
- A, Purinami Geminastiti, dkk.** 2018. "Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja." Jurnal Pekerjaan Sosial. Vol. 1. No. 3.
- Dewi, Anak Agung Istri Ari Atu.** 2018. "Aspek Yuridis Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas." Vol. 13. No. 1.
- Hidayat, Rochmad.** 2017. Skripsi : "Tinjauan Yuridis Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas." Fakultas Hukum. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- Kresna Agung P, dan Aris Prio Agus S.** 2021. "Konsep Dasar Logika dan Psikologi Hukum". Yogyakarta: K-Media.
- Nugraha, Yossie Bayu.** 2014. Skripsi : "Implementasi Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas (Studi Di PT. Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo)." Fakultas Hukum. Universitas Brawijaya Malang.
- Pawestri, Aprilina.** 2017. "Hak Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif HAM Internasional Dan HAM Nasional." Vol. 15. No. 1.
- Purnomosidi, Arie.** 2017. "Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas Di Indonesia." Vol.1. No. 2.
- Priamsari, RR. Purti. A.** 2019. "Hukum Yang Berkeadilan Bagi Penyandang Disabilitas." Masalah-Masalah Hukum. Vol. 48. No. 2.
- Rohman, Yani Fathur.** 2019. "Eksklusi Sosial dan Tantangan Penyandang Disabilitas Penglihatan Terhadap Akses Pekerjaan." Indonesian Journal of Religion and Society. Vol. 1. No. 1.
- Susiana, Wardah.** 2019. "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di BUMN." Law Reform. Vol. 15. No. 2.
- Sukendar, dkk.** 2020. "Teori Hukum". Yogyakarta: Pustaka Baru.
- <https://www.bbc.com/indonesia/majalah-50512664>
- <https://megapolitan.okezone.com/read/2018/12/03/338/1986384/kisah-para-penyandang-disabilitas-di-depok-sudah-ditolak-sebelum-melamar-kerja>
- <https://amp.kompas.com/regional/read/2019/07/23/09265921/kisah-dokter-gigi-romi-gagal-jadi-pns-karena-penyandang-disabilitas>
- <https://m.liputan6.com/disabilitas/read/4484738/142-kasus-kekerasan-yang-menimpa-perempuan-disabilitas-masuk-ranah-hukum>
- <https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3752391/kasus-kekerasan-perempuan-disabilitas-di-yogya-cukup-tinggi>