



**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMENUHAN HAK TENAGA KERJA  
PENYANDANG DISABILITAS DI SENTRA KREASI ATENSI (SKA)  
WYATA GUNA BANDUNG**

**Mohammad Belvananda Athaya Syah Putra\*, Suhartoyo, Muhamad Azhar**  
Program Studi S1 Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro  
E-mail : [abelvananda12@gmail.com](mailto:abelvananda12@gmail.com)

**Abstrak**

Tenaga kerja yang memiliki kekurangan hakikatnya tidak dapat dibeda-bedakan dengan pekerja yang memiliki kondisi tubuh normal dan tidak memiliki kekurangan sama sekali. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data sekunder, dan data tersier. Pada penelitian ini data yang telah didapatkan kemudian akan dianalisis secara *deskriptis kualitatif*. Data yang diperoleh akan dituangkan ke dalam bentuk uraian logis dan sistematis yang menghubungkan fakta yang ada dengan ketentuan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum tersebut masih dijumpai beberapa kendala, yaitu tidak semua hak tenaga kerja penyandang disabilitas dilindungi seperti halnya tidak dipenuhinya hak mendapatkan aksesibilitas dan akomodasi yang layak bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, oleh karenanya maka keseluruhan hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas harus dipenuhi berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.

**Kata kunci :** Perlindungan Hukum; Hak Tenaga Kerja; Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

**Abstract**

*Workers with disabilities cannot be differentiated from workers with normal physical conditions and no disabilities at all. The approach method used in this legal research is an empirical juridical approach. The data used in this study are primary data and secondary data. In this study the data that has been obtained will then be analyzed descriptively qualitatively. The data that has been obtained will be poured into the form of a logical and systematic description that links the facts with the statutory provisions. The results show that the implementation of legal protection still faces several obstacles, namely that not all rights of workers with disabilities are protected as well as the right to accessibility and proper accommodation for workers with disabilities is not fulfilled.*

**Keywords :** Legal Protection; Worker Rights; Workers with Disabilities

**I. PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

*Ubi Societas Ibi Ius*, adagium tersebut memiliki makna yaitu ketika hadirnya sekumpulan masyarakat maka akan ada kehadiran hukum. Negara Indonesia juga merupakan sekumpulan masyarakat yang juga ada kehadiran hukum. Bahkan Negara Indonesia merupakan negara hukum yang telah tertuang secara tegas serta diamanatkan konstitusi dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang selanjutnya disebut dengan UUD NRI Tahun 1945. Dengan kata lain, dengan hadirnya bangsa Indonesia maka akan berlaku hukum positif Indonesia di dalam kehidupan berbangsa Indonesia sehari-harinya.

Indonesia dalam kehidupan berbangsanya tidak akan pernah terlepas dari kehadiran hukum positif Indonesia, sebab hukum positif Indonesia berarti hukum yang berlaku di Indonesia. Lebih jauh, dalam hukum yang berlaku di Indonesia maka terdapat Hukum Administrasi Negara sebagai salah satu hukum yang berlaku di Indonesia. Menurut seorang pakar hukum bernama Logemann, Hukum Administrasi Negara ialah hukum yang berisikan hubungan di antara beberapa jabatan negara yang satu dengan yang lainnya, serta hubungan hukum antara beberapa jabatan negara itu dengan masyarakat. Hukum administrasi sebagai keseluruhan ketentuan yang mengikat alat perlengkapan negara, baik yang tinggi maupun rendah.<sup>1</sup>

Hukum Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat HAN, secara teori dan keilmuannya sebagai suatu fenomena kenegaraan maupun pemerintahan yang mana keberadaannya lebih dulu ada yang munculnya bersamaan dengan konsepsi negara hukum. Hukum Administrasi Negara yang baru saja ada, tentu sebagai sebuah percabangan dari ilmu hukum.<sup>2</sup> Dalam kehadiran Hukum Administrasi Negara tentu terdapat sebuah kebijakan, adapun pengertian terhadap peraturan kebijakan terkhusus dalam hal penyelenggaraan beberapa tugas administrasi negara, yang mana pemerintah kerap kali mengeluarkan sebuah kebijakan yang kemudian dicantumkan ke dalam berbagai bentuk seperti peraturan, pedoman, petunjuk, surat edaran, resolusi, instruksi, nota kebijakan, peraturan menteri, keputusan-keputusan, hingga kepada pengumuman-pengumuman. Menurut penuturan pakar hukum yaitu Philipus M. Hadjon, peraturan kebijakan pada dasarnya ialah produk daripada perbuatan tata usaha negara yang memiliki tujuan guna menampakkan keluar sebuah kebijakan tertulis.<sup>3</sup>

Hukum Administrasi Negara dalam kehadirannya tidak terlepas dari ruang lingkupnya tersendiri, yang salah satu dari ruang lingkup serta bidang Hukum Administrasi Negara ialah Hukum Ketenagakerjaan, yang telah diatur di dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Pembahasan mengenai ketenagakerjaan tentunya akan berkaitan dengan suatu perlindungan hukum atas pemenuhan hak dan kewajiban ketenagakerjaan. Hal tersebut berdasar dari apa yang telah diamanatkan oleh UUD NRI Tahun 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) yakni tiap warga negara berhak terhadap pekerjaan dan penghidupan yang layak, yang secara fundamental ialah sebagai salah satu aspek yang penting di dalam pembangunan nasional yang diselenggarakan guna pembangunan sumber daya manusia di Indonesia seutuhnya.

Perlindungan kerja memiliki tujuan guna menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, dengan tujuan untuk memberi perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban tenaga kerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja telah tertuang di dalam UU Ketenagakerjaan yang ada di dalam Pasal 5, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan mempunyai kesempatan

---

<sup>1</sup> Liky Faizal, *Hukum Administrasi Negara: Konsep dan Aplikasi di Indonesia*, (Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021), hal. 5.

<sup>2</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara: Edisi Revisi*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), hal. 25.

<sup>3</sup> *Ibid.*, hal. 174-175.

yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, aliran politik, agama, ras, dan suku yang disesuaikan dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk juga perlakuan yang sama kepada para pekerja penyandang disabilitas.

Sedangkan dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa para pengusaha mewajibkan untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan suku, jenis kelamin, ras, aliran politik, dan agama. Lingkup perlindungan hukum terhadap para pekerja dalam UU Ketenagakerjaan di antaranya: Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh; dan Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha.

Setiap tenaga kerja memiliki hak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan dengan pengupahan bagi tenaga kerja. Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan oleh pemerintah melalui sebuah penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan yang layak. Pengaturan pengupahan ditetapkan atas dasar adanya kesepakatan di antara pengusaha dan pekerja. Pengupahan termasuk salah satu aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja, hal tersebut telah diatur di dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja atau buruh memiliki hak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sedangkan jaminan sosial tenaga kerja merupakan sebuah bentuk perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko yang dialami oleh tenaga kerja. Pengaturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah direalisasikan ke dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, yang kemudian BPJS terbagi menjadi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

## **B. Kerangka Teori**

Definisi Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yang diatur oleh Pasal 1 angka (1), adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan, Pasal 1 angka (2) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Pengertian tenaga kerja sesuai dengan UU Ketenagakerjaan sejalan dengan konsep umum ketenagakerjaan, seperti yang dijelaskan oleh Payaman J. Simanjuntak. Kemudian disabilitas merupakan setiap orang yang mana mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam halnya berinteraksi dengan lingkungan mengalami hambatan dan kesulitan untuk dapat

berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya atas dasar kesamaan hak.<sup>4</sup>

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian rumusan masalah penelitian tentang Perlindungan Hukum Atas Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Sentra Kreasi Atensi (SKA) Wyata Guna Bandung, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas di Sentra Kreasi Atensi (SKA) Wyata Guna Bandung?

## **II. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ialah salah satu peran yang penting di dalam sebuah keberlangsungan penelitian. Metode penelitian yang dimaksud ialah mekanisme guna melaksanakan penelitian yakni meliputi kegiatan mencari, mencatat, merumuskan, menganalisa, hingga dengan menyusun laporan berdasarkan fakta-fakta ataupun gejala-gejala secara ilmiah.<sup>5</sup>

Penelitian yang dipergunakan dalam penulisan hukum ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu bentuk penelitian yang memiliki tujuan utama guna mendalami dan memahami fenomena tertentu, terutama yang berkaitan dengan pengalaman yang dialami oleh subjek penelitian. Fokus utama penelitian ini melibatkan aspek-aspek seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan sejenisnya.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Sentra Kreasi Atensi (SKA) Wyata Guna Bandung**

#### **1. Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas**

Tenaga kerja umumnya memiliki definisi yang telah tertuang di dalam peraturan perundang-undangan, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hingga pada definisi menurut para ahli hukum. Dalam Hukum Positif Indonesia yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 2, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan suatu barang ataupun jasa baik yang memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat. Adapun menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tenaga kerja merupakan orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, dan juga orang yang dikatakan mampu untuk melakukan sesuatu. Menurut Dr. Payaman

---

<sup>4</sup> Endah Rantau Itasari, "Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas di Kalimantan Barat", dalam *Jurnal Integralistik Vol. 32, No. 2*, 2020, hal. 72-73.

<sup>5</sup> Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer", dalam *Jurnal Gema Keadilan Vol. 7 Edisi 1*, Juni 2020, hal. 27-28.

Simanjuntak, tenaga kerja merupakan penduduk yang sudah bekerja, sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, serta penduduk yang melakukan kegiatan lain seperti halnya bersekolah, dan mengurus rumah tangga. Penduduk yang sedang mencari kerja, mengurus rumah tangga, dan bersekolah meskipun tidak bekerja namun secara fisik mampu untuk bekerja dan dapat melakukan pekerjaan sewaktu-waktu.<sup>6</sup>

Tenaga kerja tentu memiliki hak dan kewajiban yang wajib dipenuhi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah melindunginya. Hal tersebut telah tertuang pada Pasal 5 UU Ketenagakerjaan, yang mana para tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban yang sama guna memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak tanpa dibedakannya latar belakang dari jenis kelamin, aliran politik, agama, dan juga ras sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk juga perlakuan anti diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas. Adapun hak-hak dasar bagi tenaga kerja yang harus dipenuhi sesuai dengan regulasi hukum dalam UU Ketenagakerjaan di antaranya sebagai berikut:

- 1) Pasal 11, berisikan hak guna memperoleh dan mengembangkan kompetensi.
- 2) Pasal 12 ayat (3), berisikan hak guna mengikuti pelatihan.
- 3) Pasal 31, berisikan hak guna memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik dalam negeri maupun di luar negeri.
- 4) Pasal 86 ayat (1), berisikan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja.
- 5) Pasal 99 ayat (1), berisikan hak pekerja dan keluarganya guna memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 6) Pasal 104 ayat (1), berisikan hak untuk pekerja guna terlibat dalam serikat pekerja atau buruh.

Hak tenaga kerja penyandang disabilitas wajib dipenuhi oleh pemberi kerja, sebab hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam pelaksanaan memiliki perbedaan dengan hak tenaga kerja umumnya yang mana tenaga kerja penyandang disabilitas tentu memiliki kondisi fisik yang berbeda dengan tenaga kerja yang memiliki fisik normal. Adapun beberapa hak tenaga kerja penyandang disabilitas di antaranya yaitu: Hak atas Kesempatan yang Sama dalam Pekerjaan; Hak atas Aksesibilitas di Tempat Kerja; Hak atas Perlindungan dari Diskriminasi; Hak atas Upah yang Setara dan Kesejahteraan; Hak atas Adaptasi dan Fasilitas Khusus; Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3); Hak atas Pengembangan Karier dan Pelatihan; Hak atas Perlindungan Sosial; dan Hak atas Kebebasan Berserikat.

Atas dasar hal tersebut, maka lingkup perlindungan hukum bagi pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja mencakup: Hak-hak dasar bagi pekerja guna berunding dengan pengusaha atau pemberi kerja; Hak Kesehatan dan keselamatan kerja; Hak mendapatkan perlindungan khusus bagi Perempuan, anak, dan

---

<sup>6</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Batu: Literasi Nusantara, 2020), hal. 33-34.

penyandang disabilitas; serta Hak mendapatkan perlindungan atas pengupahan, kesejahteraan, dan jaminan sosial bagi tenaga kerja.<sup>7</sup>

Hak tenaga kerja merupakan hak yang dimiliki setiap tenaga kerja dengan maksud guna para pekerja memiliki sebuah hak dasar yang dapat dilindungi oleh hukum yang mengatur. Apabila berbicara mengenai tenaga kerja maka adanya tenaga kerja penyandang disabilitas yang berbeda dengan tenaga kerja pada umumnya dengan kondisi tubuh yang normal dan tidak mengalami disabilitas yang menyebabkan mereka tidak dapat optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas di antaranya adalah sebagai berikut:

a) Hak atas Kesempatan Kerja dan Non-Diskriminasi serta Mengembangkan Jenjang Karier

Penyandang disabilitas berhak mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi untuk kelangsungan hidup dan penghidupan yang layak. Mendapatkan pekerjaan adalah hal penting bagi penyandang disabilitas, sama seperti kebutuhan dasar lain, di antaranya pendidikan, kesejahteraan dan kenyamanan. Bagi penyandang disabilitas, pekerjaan merupakan hal yang krusial, karena banyak penyandang disabilitas adalah pengangguran dan sering dikucilkan secara sosial. Memiliki pekerjaan berarti mengurangi angka kemiskinan dan membuat penyandang disabilitas tetap dalam kondisi sehat. Penyandang disabilitas merujuk kepada mereka yang memiliki keterbatasan fisik dibandingkan mereka yang normal. Disabilitas dibagi ke dalam beberapa katagori yaitu cacat fisik, cacat mata, cacat pendengaran, dan cacat mental.

Adanya suatu peluang pemenuhan atas hak penyandang disabilitas ini tentunya membuka sebuah asa dari dalam diri para pekerja penyandang disabilitas di Indonesia. Penyandang disabilitas dengan berbagai ragam jenisnya tentu saja memiliki tantangan tersendiri untuk masuk ke dunia kerja. Meskipun banyak tantangan yang dihadapi, namun mereka juga memiliki peluang untuk bekerja dan bersaing mendapatkan posisi tertentu di perusahaan sesuai dengan kemampuannya. Hal ini didasari oleh Undang-Undang Penyandang Disabilitas tersebut yang telah mengatur hak-hak pekerja penyandang disabilitas di dalamnya. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, peluang penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan setelah lahirnya UUPD semakin baik. UUPD mewajibkan BUMN mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 2% dari jumlah pegawainya, namun realisasi dari kehadiran Undang-Undang Penyandang Disabilitas tentunya masih jauh dari harapan.<sup>8</sup>

b) Hak atas Aksesibilitas dan Akomodasi yang Layak di Tempat Kerja

Menurut Pasal 18 dan Pasal 19 UU tentang Penyandang Disabilitas, Penyandang Disabilitas, termasuk tunanetra, berhak mendapatkan aksesibilitas

<sup>7</sup> Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", dalam Jurnal Jurisprudentie Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar *Vol. 3, No. 2*, 2016, hal. 65-66.

<sup>8</sup> Wardah Susiana, "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN", dalam Jurnal Law Reform *Vol. 15, No. 2*, 2019, hal. 226-232.



dan pelayanan publik yang optimal, wajar, bermartabat, dan tanpa diskriminasi. Hal ini sangat terkait dengan hak ekonomi bagi Penyandang Disabilitas. Sebagai contoh, jika gaji atau imbalan pekerjaan yang diterima oleh Penyandang Disabilitas tidak dibayar tunai, melainkan ditransfer ke rekening bank, pihak perbankan seharusnya turut membantu memfasilitasi proses ini. Namun, sering kali ada alasan klasik yang menyebabkan penolakan oleh pihak bank, seperti tanda tangan tunanetra yang dianggap tidak identik dan anggapan bahwa Penyandang Disabilitas tidak cakap hukum.

Pasal 2 huruf g UU Penyandang Disabilitas mengatur bahwa pemenuhan hak Penyandang Disabilitas harus didasarkan pada prinsip kesetaraan. Penjelasan pasal tersebut menyebutkan bahwa "asas kesetaraan" berarti semua sistem dalam masyarakat dan lingkungan, termasuk pelayanan, kegiatan, informasi, dan dokumentasi, harus dapat mengakomodasi semua orang, termasuk Penyandang Disabilitas. Ini selaras dengan sila kelima Pancasila yang berbunyi "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia," yang menegaskan bahwa ideologi bangsa Indonesia menyerukan kesetaraan bagi seluruh rakyatnya, tanpa kecuali. Artinya, hak dan kewajiban untuk menegakkan kesetaraan adalah milik seluruh rakyat Indonesia.<sup>9</sup>

c) Hak atas Upah yang Sama dan Jaminan Sosial

Pekerjaan merupakan inti dari kehidupan setiap manusia. Dengan melakukan suatu pekerjaan tertentu, setiap manusia akan mendapatkan imbalan berupa upah yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal itu akan menjadi lebih krusial, bilamana manusia itu telah menikah dan berumah tangga. Dalam kondisi tersebut, kebutuhan yang harus dipenuhi menjadi lebih kompleks, dimana di dalamnya tercakup pula kebutuhan dari orangtua, istri dan anak-anak yang harus terpenuhi yaitu meliputi kebutuhan yang utama yakni berupa pakaian, makanan, dan tempat tinggal, beserta kebutuhan-kebutuhan utama yang kedua dan kebutuhan yang bersifat tersier lainnya yang mengikuti.

Dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas, jaminan atas partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja telah tertera dengan jelas. Pada pasal 5 ayat (1) huruf F ditegaskan bahwa Penyandang Disabilitas memiliki hak atas pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi. Ketentuan tersebut diperjelas dalam pasal 11, terutama pada huruf A dan B yang menerangkan bahwa Hak pekerjaan untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi dan memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Hak-hak pekerja penyandang disabilitas tidak hanya mencakup kesempatan kerja, tetapi juga meliputi akses terhadap akomodasi, upah yang adil, perlindungan nondiskriminasi, jaminan sosial, dan pengembangan karier. Implementasi hak-hak

---

<sup>9</sup> Alia Harumdani Widjaja, Winda Wijayanti, dan Rizkisyabana Yulistyaputri, "Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan", dalam *Jurnal Konstitusi* Vol. 17, No. 1, Maret 2020, hal. 98-219.

ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan setara bagi semua orang.

Pengaturan hak atas jaminan sosial terhadap pekerja disabilitas di Indonesia telah diatur di banyaknya undang-undang dan peraturan lainnya dengan tujuan guna memastikan konsep dari perlindungan dan kesempatan yang setara dalam dunia kerja. Seperti halnya mengenai hak yang sama, pekerja disabilitas memiliki hak yang sama guna mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi, sesuai dengan UU Penyandang Disabilitas pada Pasal 11 yakni mereka memiliki hak atas pekerjaan, upah yang sama dengan pekerja non-disabilitas, akomodasi yang layak, serta perlakuan yang adil. Hak atas jaminan sosial pun telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang mana mengharuskan pemberi kerja guna mendaftarkan pekerjanya guna mengikuti program jaminan sosial, tentunya mencakup pula perlindungan Kesehatan dan manfaat lainnya bagi mereka yang mengalami kecelakaan kerja atau telah menjadi disabilitas dari lahir.<sup>10</sup>

## **2. Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas**

Prinsip dan asas yang bersifat fundamental wajib dijalankan dalam sebuah negara, terdapat salah satu prinsip yang sangat penting yaitu prinsip perlindungan terhadap warga negaranya. Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai hak dasar yang melekat pada diri manusia yang bersifat kodrati dan menyeluruh atau universal yang harus dihormati, dipertahankan, dan dilindungi terlebih terhadap kelompok rentan. Kelompok rentan umumnya diapat digolongkan dan dikhususkan kepada para penyandang disabilitas itu sendiri.<sup>11</sup>

Tenaga kerja tentu tidak selalu memiliki kondisi fisik yang normal, namun ada yang memiliki keterbatasan fisik yang disebut sebagai tenaga kerja penyandang disabilitas. Tenaga kerja penyandang disabilitas tentu masuk ke dalam golongan rentan bersamaan dengan tenaga kerja Perempuan dan anak-anak. Maka dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja harus dimaknai dari manifestasi bagaimana bentuk perlindungan hukum tersebut. Philipus M. Hadjon mengungkapkan bahwa perlindungan hukum terdiri atas 2 (dua) bentuk, yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif yaitu Sarana Perlindungan Hukum Preventif dan Sarana Perlindungan Hukum Represif.

Perlindungan hukum yang bersifat preventif memberikan subjek hukum sebuah kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum sebuah keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum yang preventif memiliki tujuan guna mencegah terjadinya permasalahan ataupun sengketa. Kemudian, perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang berlaku sebelum berlakunya keputusan pemerintah,

---

<sup>10</sup> Rayhan Naufaldi Hidayat, "Jaminan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Indonesia", dalam Jurnal Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan, Vol. 4, No. 3, 2020, hal. 28-34.

<sup>11</sup> Budi Ardianto dan Mochammad Farisi, "Perlindungan Hukum bagi Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Pekerjaan Berdasarkan *International Covenant on Economic Social and Cultural Rights* 1966 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", dalam Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Vol. 4, No. 1., 2021, hal. 182.



yang dalam hal ini adalah undang-undang. Sedangkan perlindungan hukum yang bersifat represif bertujuan guna menyelesaikan permasalahan ataupun sengketa yang timbul. Perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah yang bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan, serta adanya kewajiban masyarakat dan pemerintah.<sup>12</sup>

Bentuk perlindungan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di lapangan secara konkrit umumnya dapat dijumpai dalam bentuk perlindungan yang harus dipenuhi, di antaranya sebagai berikut: Kewajiban Penyediaan Aksesibilitas di Tempat Kerja; Perlindungan dari Diskriminasi dalam Rekrutmen dan Penempatan; Kebijakan dan Program Khusus untuk Penyandang Disabilitas di Pemerintah; Penyediaan Pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3); Upah yang Setara; dan Pemenuhan Hak atas Pelatihan dan Pengembangan Karier. Adanya bentuk perlindungan bagi para tenaga kerja penyandang disabilitas di Sentra Kreasi Atensi (SKA) Wyata Guna Bandung dapat dilihat dari keberadaan sarana dan prasarana yang ada. Sentra Kreasi Atensi (SKA) Wyata Guna di Bandung merupakan inisiatif dari Kementerian Sosial untuk mendukung kemandirian ekonomi dan kesejahteraan penyandang disabilitas. Untuk melindungi hak-hak pekerja penyandang disabilitas, tentu diperlukan peran penting dari Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan pengusaha sebagai pemberi kerja. Berikut adalah peran masing-masing pihak:

a) Peran dari Pemerintah dan Pemerintah yang Berkedudukan di Daerah

- 1) Menjamin bahwa proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan pekerjaan, dan pengembangan karier dilaksanakan secara adil dan tanpa diskriminasi terhadap penyandang disabilitas.
- 2) Memberikan peluang kepada penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan yang dikelola oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau sektor swasta. Lembaga pelatihan ini harus ramah terhadap disabilitas, inklusif, dan mudah diakses.
- 3) Mempromosikan penyediaan akomodasi yang layak dan fasilitas yang dapat diakses dengan mudah oleh tenaga kerja penyandang disabilitas.
- 4) Menjamin perlakuan yang setara bagi penyandang disabilitas dalam mengakses manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan.
- 5) Memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas.
- 6) Menyediakan Unit Layanan Disabilitas di dinas yang menangani urusan ketenagakerjaan di tingkat daerah, yang bertugas merencanakan perlindungan dan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas, memberikan informasi terkait rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang dilaksanakan tanpa diskriminasi, mendampingi

---

<sup>12</sup> Daffa Arya Prayoga, Jadmiko Anom Husodo, dan Andina Elok Puri Maharani, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional", dalam *Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional* Vol. 2, No. 2, 2023, hal. 189-192.

pemberi kerja yang mempekerjakan penyandang disabilitas, serta mendampingi penyandang disabilitas dalam proses pencarian pekerjaan.

b) Peran dari Pemberi Kerja untuk Pekerja Disabilitas

1) Instansi Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah diwajibkan untuk mempekerjakan minimal 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah total pegawai atau pekerja.

2) Sektor swasta diwajibkan untuk mempekerjakan minimal 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah total pegawai atau pekerja.

3) Dalam proses rekrutmen, pemberi kerja harus melaksanakan rekrutmen dengan cara yang sesuai, termasuk menyediakan pendampingan selama ujian, menyesuaikan alat dan bentuk tes dengan kondisi penyandang disabilitas, memberikan waktu pengerjaan yang cukup sesuai dengan kondisi penyandang disabilitas, serta menempatkan penyandang disabilitas sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan mereka.

4) Pada proses penempatan, pemberi kerja wajib memberikan kesempatan untuk masa orientasi di awal kerja, menyediakan tempat kerja yang inklusif, memberikan waktu istirahat, mengurangi target kerja, memberikan pendampingan jika diperlukan selama pelaksanaan pekerjaan, serta memberikan cuti berobat jika sedang menjalani pengobatan.

5) Pemberi kerja wajib memberikan upah yang setara untuk jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama dengan pekerja non-penyandang disabilitas.

6) Jika pemberi kerja tidak menyediakan sarana kerja yang inklusif, akan dikenakan sanksi berupa teguran tertulis, penghentian kegiatan operasional, pembekuan izin usaha, atau pencabutan izin usaha.

Agar perlindungan penyandang disabilitas efektif, terdapat ketentuan sanksi bagi siapa pun yang menghalangi penyandang disabilitas untuk memperoleh haknya dalam bekerja, berwirausaha, dan berkoperasi. Sanksi yang dapat dikenakan berupa pidana penjara maksimal 2 (dua) tahun dan denda hingga Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).<sup>13</sup>

Kemudian adanya bentuk perlindungan dan pemberdayaan di Sentra Kreasi Atensi (SKA) Wyata Guna Bandung mencakup beberapa aspek utama yang di antaranya ialah sebagai berikut:

a) Pelatihan dan Wirausaha

Sentra Kreasi Atensi menyediakan berbagai fasilitas pelatihan kewirausahaan agar penyandang disabilitas bisa berusaha mandiri. Contohnya, mereka para pekerja yang memiliki disabilitas netra dibimbing menjalankan kafe, sementara sektor usaha lain terbuka untuk disabilitas fisik dan orang dengan gangguan jiwa atau ODGJ, bahkan hingga pada pekerja yang diputus kontrak secara sepihak oleh perusahaan sebelumnya, akan diwadahi dan direhabilitasi di Sentra Kreasi Atensi.

b) Akses terhadap Pekerjaan Non-Formal

Program ini hadir sebagai respons terhadap tantangan keterbatasan pekerjaan formal bagi penyandang disabilitas, terutama pasca-pandemi. Dengan

---

<sup>13</sup> Ametta Diksa Wiraputra, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas", dalam *Jurnal Dharmasisya Vol. 1, No. 1*, Maret 2020, hal. 34-38.

menyediakan tempat usaha di sentra ini, Kementerian Sosial Republik Indonesia berharap penerima manfaat tidak hanya sekadar bekerja tetapi juga berkembang secara finansial dan mandiri.

c) Terobosan Multi Layanan

Selain aspek wirausaha, Sentra Kreasi Atensi juga memberikan dukungan rehabilitasi sosial, seperti terapi, konseling, dan bimbingan psikologis. Layanan ini membantu mempersiapkan penyandang disabilitas untuk berpartisipasi penuh dalam masyarakat dan memenuhi kebutuhan hidup mereka sendiri. Melalui program ini, Kementerian Sosial Republik Indonesia memastikan bahwa para penyandang disabilitas mendapatkan lingkungan kerja yang layak dan kesempatan untuk berkembang, sekaligus mengurangi ketergantungan mereka pada bantuan formal.<sup>14</sup>

### **3. Kendala Pemberian Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas**

Pemberian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas tentunya tidak selalu lancar dan memiliki nilai keadilan yang baik. Dalam mengeksekusi hal tersebut tentunya penegakan hukum harus sesuai dengan jalur yang memang tepat dan sesuai dengan target yang ada. Penegakan hukum secara konkret adalah berlakunya hukum positif dalam praktik sebagaimana seharusnya patut ditaati. Oleh karena itu, memberikan keadilan dalam suatu perkara berarti memutuskan perkara dengan menerapkan hukum dan menemukan hukum in concreto dalam mempertahankan dan menjamin ditaatinya hukum materiil dengan menggunakan cara prosedural yang ditetapkan oleh hukum formal. Hal terpenting dalam penegakan hukum sesungguhnya adalah dengan ditegakkannya hukum itu maka tujuan hukum itu terlaksana.

Setidaknya menurut Sudikno Mertokusumo dan A. Pitlo, terdapat tiga unsur yang harus selalu diperhatikan dalam melaksanakan penegakan hukum, yaitu: kepastian hukum (*rechtszekerheid/rechtsmatigheid*), kemanfaatan (*doelmatigheid*) dan keadilan (*gerichtigheid*). Menurut Satjipto Rahardjo, penegakan hukum juga merupakan proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi sebuah kenyataan. Beberapa permasalahan dalam penegakan hukum yang dihadapi oleh Indonesia dapat dipetakan seperti halnya karena Hukum atau Peraturan itu Sendiri; Mentalitas Petugas; Fasilitas Pendukung Pelaksanaan Hukum; dan Kesadaran Hukum, Kepatuhan Hukum, dan Perilaku Warga Masyarakat.<sup>15</sup>

Perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak memperoleh pekerjaan dan hak-hak lainnya sebagai tenaga kerja penyandang disabilitas haruslah dapat dilaksanakan secara penuh. Namun, dalam praktiknya pekerja penyandang disabilitas sering mendapat diskriminasi terkait keadaan fisik

---

<sup>14</sup> Devi Nindy Sari Ramadhan, "Sentra Kreasi Atensi Bantu Penyandang Disabilitas Berwirausaha", <https://www.antaraneews.com/berita/2207034/sentra-kreasi-atensi-bantu-penyandang-disabilitas-berwirausaha>, diakses pada 21 Oktober 2024, pukul 19.19 WIB.

<sup>15</sup> Wicipto Setiadi, "Penegakan Hukum: Kontribusinya bagi Pendidikan Hukum dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia", dalam *Majalah Hukum Nasional* Nomor 2 Tahun 2018, hal. 6-8.

dan mental. Atas dasar itulah penyandang disabilitas perlu mendapat perhatian khusus karena mereka memiliki kebutuhan yang berbeda. Kebutuhan yang berbeda ini harus mendapat perhatian dari institusi pemerintah, yang khususnya Sentra Kreasi Atensi (SKA) Wyata Guna sebagai salah satu lokasi tempat bekerja dan diberdayakannya para pekerja penyandang disabilitas di Kota Bandung.

Hak-hak bagi tenaga kerja penyandang disabilitas utamanya telah diatur dan tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 atau UU Penyandang Disabilitas. Yang menjadi perhatian utama dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas adalah penekanan pada pemberdayaan dan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas. Dalam undang-undang ini, hak-hak yang berkaitan dengan bekerja, berwirausaha, dan berkoperasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Hak untuk bekerja di sektor pemerintah maupun swasta;
- 2) Menerima upah yang setara dengan pekerja non-disabilitas dalam pekerjaan dan jabatan yang sama;
- 3) Mendapatkan akomodasi yang memadai;
- 4) Tidak diberhentikan akibat disabilitas;
- 5) Memperoleh kesempatan pengembangan karier;
- 6) Diperlakukan dengan adil dan bermartabat;
- 7) Mengembangkan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, dan berwirausaha.<sup>16</sup>

Kendala yang terjadi di SKA Wyata Guna Bandung dalam memenuhi hak tenaga kerja penyandang disabilitas dapat dilihat dari tidak terpenuhinya hak atas pengupahan bagi para pekerja. Apabila pekerja disabilitas mendapatkan upah di bawah Upah Minimum Regional (UMR), hal ini tentu melanggar atas pemenuhan hak tenaga kerja penyandang disabilitas yang telah diatur di berbagai peraturan di Indonesia. Seperti melanggar UU Disabilitas dan UU Ketenagakerjaan yang menekankan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak guna mempunyai upah yang adil, terlebih upah di bawah UMR merupakan sebuah bentuk diskriminasi yang hal tersebut tidak diperbolehkan. Hal tersebut tentu berdampak pada kondisi sosial dan ekonomi pekerja, serta perlindungan hukum yang seharusnya dipenuhi tidak dapat memberikan sebuah perlindungan yang memadai.

Instansi pemerintah tentunya mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas diwajibkan guna memenuhi hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hak atas pengupahan dan jaminan sosial, serta akomodasi yang layak telah diatur di dalam UU Disabilitas, yang mana dalam Pasal 11 pun telah diatur tentang hak penyandang disabilitas guna memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, maupun swasta tanpa adanya diskriminasi, dan hak untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya. Ditekankan Kembali dalam Pasal 49 UU Disabilitas, bahwasannya pemberi kerja wajib memberikan upah kepada penyandang disabilitas yang adil dan sesuai dengan pekerjaan dan jenis tanggung jawabnya. Upah Minimum Regional di Kota Bandung tentu telah diatur dalam beberapa peraturan dan keputusan gubernur. Adapun Keputusan Gubernur Nomor 561.7/Kep.798-Kesra/2024, yang memberikan penjelasan bahwa upah minimum di Kota Bandung

---

<sup>16</sup> Ametta Diksa Wiraputra, *Loc. Cit.*

sebesar Rp4.482.914, dengan mengalami kenaikan sebesar 6,5% dari tahun sebelumnya.

Adanya upah minimum di tiap daerah menjadikan sebuah acuan bagi pemberi kerja terhadap pekerja guna diberikannya pengupahan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Apabila SKA Wyata Guna Bandung yang merupakan Unit Pelayanan Teknis di bawah Kementerian Sosial tidak memenuhi ha katas pengupahan dan jaminan sosial bagi para pekerja penyandang disabilitas, maka pelanggaran hukum sudah terjadi. Tidak memenuhi ha katas pengupahan dan jaminan sosial merupakan sebuah pelanggaran terhadap UU Disabilitas dan UU Ketenagakerjaan yang telah mengatur hal tersebut bagi para pekerja disabilitas. Oleh karena hal ini, pihak SKA Wyata Guna berpeluang untuk diberikan sebuah sanksi administratif oleh instansi terkait, seperti Dinas Tenaga Kerja atau bahkan Kementerian Sosial, dapat berupa teguran ataupun denda. Hal ini menjadi sebuah dorongan untuk patuh terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut penuturan Arif sebagai Barista Magang yang bekerja di SKA Wyata Guna Bandung, pengupahan yang dilakukan oleh pihak SKA jauh di bawah upah minimum sebab tidak adanya sebuah kejelasan dokumen perjanjian yakni perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak antara pihak SKA Wyata Guna dan pekerja disabilitas. Sejatinya jumlah upah pekerja barista penyandang disabilitas telah diatur dalam Perjanjian Kerja yang kurang begitu kompleks. Kemudian, jumlah upah yang dibayarkan tidak berdasarkan banyaknya penjualan dalam 1 bulan di tempat tersebut, melainkan disesuaikan dengan jumlah kehadiran para pekerja penyandang disabilitas setiap harinya yang ditentukan pada akhir minggu.

Besaran upah dalam Perjanjian Kerja pun tidak berisikan jumlah akumulasi upah selama sebulan, melainkan dengan sistem upah per hari. Upah pekerja magang hanya sebesar 700 hingga 800 ribu rupiah per bulannya, dan umumnya pekerja tetap melakukan pekerjaan sampingan di luar, seperti berjualan online. Jumlah upah yang diberikan tersebut dapat terbilang cukup rendah apabila dibandingkan dengan pekerjaan yang ada di luar sana dan terlampaui jauh dari UMP Provinsi Jawa Barat dan Kota Bandung. Untuk pekerja tetap yang telah melaksanakan magang lalu terminasi, diberikan upah sebesar 95 ribu rupiah setiap masuk dan bekerja. Untuk pekerja magang yang belum terminasi diberikan upah sebesar 50 ribu rupiah setiap masuk dan bekerja. Dahulu, upah di SKA Wyata Guna tergantung dengan seberapa banyak pemasukan dan penjualan, akan tetapi sekarang telah ditentukan nominal dan bayarannya sesuai dengan seberapa banyak sesi yang dijalani para pekerja setiap bulannya. Pengupahan yang dilakukan oleh pihak SKA Wyata Guna masih tidak jelas dalam jumlah nominalnya, dan baru ini saja ditentukan besaran nominalnya untuk para pekerja.

Pekerja penyandang disabilitas yang masih magang kerap kali merasa tidak nyaman dengan ketimpangan upah yang dilihat dari lamanya bekerja dibandingkan dengan kualitas pekerjaan. Pekerja penyandang disabilitas yang telah menjadi pekerja tetap pun terkadang tetap mengeluh perihal besaran upah yang diberikan oleh pihak SKA Wyata Guna, sebab sebulan pekerja magang dan pekerja tetap hanya mendapatkan upah sebanyak 1 hingga 2 juta rupiah saja, yang



mana hal ini masih jauh dari kata layak dan tidak sesuai dengan upah minimum yang telah diatur oleh pemerintah.<sup>17</sup>

Hak tenaga kerja penyandang disabilitas yang tidak terpenuhi lainnya ialah hak atas akomodasi yang layak di tempat kerja dan hak atas jaminan sosial bagi para pekerja. Hak atas akomodasi menurut penuturan Faisal sebagai Barista Tetap di SKA Wyata Guna Bandung masih belum sesuai. Hal ini disebabkan adanya beberapa aspek yang belum terpenuhi seperti di Kafe More dalam kegiatan menjual makanan dan minuman untuk konsumen. Hal ini dikatakan belum sesuai sebab saat konsumen memesan makanan, para pekerja penyandang disabilitas masih harus berteriak dan memanggil atau mengantarkannya sendiri ke konsumen. Oleh karenanya, para pekerja penyandang disabilitas yang memiliki penglihatan kurang baik dan fisik yang tidak sempurna mengalami kesulitan.

Menyikapi hal tersebut, kelayakan kerja yang baik dan akomodasi sesuai menjadi tidak terpenuhi, dan dibutuhkannya sebuah alat yang bernama pager atau bel bunyi yang secara otomatis berbunyi saat pesanan telah selesai untuk dihidangkan dan kemudian dapat diterima langsung oleh konsumen. Hal tersebut menjadi sangat penting sebab Faisal sebagai penyandang disabilitas low vision yang memiliki penglihatan rabun dan tidak dapat mengenali jenis wajah dan tulisan dengan jelas. Untuk hal lainnya seperti alat-alat pembuatan kopi dapat terbilang belum ramah disabilitas, seperti masih digunakannya timbangan manual yang kurang efisien dibandingkan dengan timbangan otomatis yang dapat memberikan jumlah beratnya.<sup>18</sup>

Hak mendapatkan jaminan sosial bagi para pekerja penyandang disabilitas harus dipenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut penuturan Arif dan Faisal sebagai pekerja penyandang disabilitas di SKA Wyata Guna Bandung, pemberian hak jaminan sosial terhadap pekerja penyandang disabilitas di SKA Wyata Guna hanya mengandalkan BPJS dari pemerintah tiap individunya dan tidak dilakukannya upaya tertentu dari pihak pemberi kerjanya. Pekerja Penyandang Disabilitas yang masih dalam masa pelatihan dan magang yang tinggal di asrama pun kurang diperhatikan dan ditangani dengan baik saat mereka sakit. Begitu pun yang memilih untuk tidak tinggal di asrama. Walaupun ada Pekerja Sosial yang bertanggung jawab di asrama terhadap para pekerja penyandang disabilitas, di saat sakit mereka diperlakukan kurang maksimal menurut penuturan salah satu pekerja magang di SKA Wyata Guna. Bahkan saat sakit, banyak yang pergi ke rumah sakit masih dengan menggunakan uang pribadi. Dan di saat pekerja menginginkan sesuatu selama sakit, kerap kali pihak SKA Wyata Guna bersikap acuh, dan pekerja sosial yang ada pun tidak memiliki rasa tanggung jawab.

Umumnya, pekerja di SKA Wyata Guna Bandung digolongkan ke dalam banyak jenis sebagai PPKS dan tidak semua yang bekerja di sini disabilitas, Adapun tunawisma, korban PHK, dan lainnya. Adapun menurut penuturan pekerja magang yang tidak tinggal di asrama, maka perihal jaminan sosial tidak akan

---

<sup>17</sup> Wawancara bersama Arif sebagai Barista Magang dan Faisal sebagai Barista Tetap tentang Pemenuhan Hak Atas Pengupahan di Sentra Kreasi Atensi (SKA) Wyata Guna Bandung.

<sup>18</sup> Wawancara bersama Faisal sebagai Barista Tetap tentang Pemenuhan Hak Atas Akomodasi yang Layak di Sentra Kreasi Atensi (SKA) Wyata Guna Bandung.



dapat terpenuhi seutuhnya. Hal tersebut pun berlaku bagi pekerja tetap yang tidak mendapatkan uang sakit dari pihak pemberi kerja saat mengalami sakit. Hal ini tentu menjadi sebuah disinkronisasi terhadap peraturan perundang-undangan yang ada. Hak atas jaminan sosial pun telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang mana mengharuskan pemberi kerja guna mendaftarkan pekerjaannya guna mengikuti program jaminan sosial, tentunya mencakup pula perlindungan Kesehatan dan manfaat lainnya bagi mereka yang mengalami kecelakaan kerja atau telah menjadi disabilitas dari lahir.<sup>19</sup>

Tidak terpenuhinya hak atas pengupahan, jaminan sosial, dan akomodasi yang layak disebabkan oleh dokumen perjanjian kerja yang tidak jelas. Pihak SKA Wyata Guna Bandung kurang memperhatikan kejelasan dokumen perjanjian kerja, yang mana hal tersebut sangat penting bagi kedua pihak, di antara pemberi kerja dan pekerja. Dokumen perjanjian kerja di SKA Wyata Guna memang tidak mengatur seluruh pekerja disabilitas, hanya beberapa pekerjaan saja yang diatur, semisal pekerja yang bekerja di rumah pijat, mereka masih mendapatkan sedikit kejelasan di dalam perjanjian kerja tersebut. Penulis menyadari bahwasannya pihak pekerja yakni Arif dan Faisal memiliki pendapat yang sama dengan penulis bahwasannya perjanjian kerja memang sangat penting dan seharusnya bentuk hitam di atas putihnya pun jelas.

#### **IV. KESIMPULAN**

Pelaksanaan perlindungan hukum atas pemenuhan hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas di Sentra Kreasi Atensi (SKA) Wyata Guna Bandung masih dijumpai beberapa kendala. Kendala-kendala tersebut di antaranya adalah tidak semua hak tenaga kerja penyandang disabilitas dipenuhi, seperti tidak dipenuhinya hak atas pengupahan yang layak, hak mendapatkan jaminan sosial yang sesuai, dan hak mendapatkan akomodasi dan fasilitas khusus yang layak. Kemudian, pelaksanaan perlindungan hukum tidak sepenuhnya direalisasikan dengan baik dalam memenuhi hak tenaga kerja penyandang disabilitas. Bentuk pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas yang diberikan oleh SKA Wyata Guna dalam mewadahi para pekerja penyandang disabilitas tidak optimal, rehabilitasi sosial dasar dan lanjutan hanya berlangsung sebentar yakni kurang lebih 6 (enam) bulan saja. Hal ini tentu menjadi sebuah titik masalah bagi pihak SKA Wyata Guna, terlebih tidak dipenuhinya hak tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak aksesibilitas dan akomodasi yang layak di tempat kerja. Sebab SKA Wyata Guna hanya mementingkan pemenuhan hak dalam pelatihan dan wirausaha, akses terhadap pekerjaan non-formal, dan terobosan multi layanan. Kemudahan akses dan sarana pra sarana yang seharusnya dipenuhi bagi tenaga kerja penyandang disabilitas tidak mampu dipenuhi oleh pihak Sentra Kreasi Atensi Wyata Guna Bandung dalam menaungi mereka yang bekerja di sana.

---

<sup>19</sup> Wawancara bersama Arif dan Faisal sebagai Pekerja Penyandang Disabilitas tentang Pemenuhan Hak Atas Jaminan Sosial di Sentra Kreasi Atensi (SKA) Wyata Guna Bandung.

## **V. DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku**

- Azhar, Muhamad. 2015. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.
- Basri, Ade Darmawan. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Faizal, Liky. 2021. *Hukum Administrasi Negara: Konsep dan Aplikasi di Indonesia*. Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Harahap, Arifuddin Muda. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Batu: Literasi Nusantara.
- HR, Ridwan. 2018. *Hukum Administrasi Negara: Edisi Revisi*. Depok: Rajawali Pers.
- Muhamad, Abdul Kadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya.
- Nursyamsi, Fajri. 2015. *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*. Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK).

### **B. Jurnal**

- Ardianto, Budi. Mochammad Farisi. "Perlindungan Hukum bagi Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Pekerjaan Berdasarkan *International Covenant on Economic Social and Cultural Rights* 1966 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.", *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 4, no. 1. (2021).
- Benuf, Kornelius. Muhamad Azhar. "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer.", *Jurnal Gema Keadilan* 7, no. 1. (Juni 2020).
- Hidayat, Rayhan Naufaldi. "Jaminan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Indonesia.", *Jurnal Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan* 4, no. 3. (2020).
- Itasari, Endah Rantau. "Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas di Kalimantan Barat.", *Jurnal Integralistik* 32, no. 2. (2020).
- Kahfi, Ashabul. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.", *Jurnal Jurisprudentie Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar* 3, no. 2. (2016).
- Prayoga, Daffa Arya, Jadmiko Anom Husodo, & Andina Elok Puri Maharani. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional.", *Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional* 2, no. 2. (2023)
- Setiadi, Wicipto. "Penegakan Hukum: Kontribusinya bagi Pendidikan Hukum dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia.", *Majalah Hukum Nasional* 2. (2018)
- Susiana, Wardah. "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN.", *Jurnal Law Reform Vol. 15. No. 2*. 2019.



Widjaja, Alia Harumdani. Wijayanti, Winda. Yulistyaputri, Rizkisyabana. “Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan”, dalam Jurnal Konstitusi *Vol. 17. No. 1.* Maret 2020.

Wiraputra, Ametta Diksa. “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas”, dalam Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia *Vol. 1. No. 1.* Maret 2020.

### **C. Peraturan dan Keputusan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang