

Hambatan Hukum untuk Penikmatan Hak atas Pekerjaan bagi Pekerja dengan Disabilitas (*A Legal Barrier to the Enjoyment of the Right to Work for Workers with Disabilities*)

Ayunita Nur Rohanawati¹, Sahid Hadi^{1✉}, Taufiqurrahman²

¹Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

²Pusat Studi Hukum Konstitusi Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

✉sahidhadi@uii.ac.id

ABSTRACT: *This article focuses on the enjoyment of the right to work for workers with disabilities. This focus is driven by the fact that there are still many discriminatory practices for workers with disabilities in the workplace. This study identifies, for instance, a worker with sensory and physical disabilities that is assigned to a not accessible field of work. This assignment presents barriers faced by the worker and results in the termination of the worker's employment. Based on this fact, this article addresses two research questions. What is the legal barrier to the enjoyment of the right to work for workers with disabilities? What adequate interventions should the state take to ensure equality and non-discrimination for workers with disabilities? This normative study answers these two questions by analyzing the norms of Law No. 13/2003 on Manpower with the component of legal barrier in the social model for disability. This study proves that the provision in the Manpower Law is categorized as a legal barrier to the enjoyment of the right to work for workers with disabilities. Therefore, this study encourages the state's legislative function to complement the provisions of the Law with a substance that requires every employers to ensure that their business governance is inclusive and accessible to the diversity of workers with disabilities based on equal rights.*

ABSTRAK: Artikel ini berfokus pada penikmatan hak atas pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas. Fokus ini dilatarbelakangi oleh fakta perihail perlakuan diskriminatif bagi pekerja dengan disabilitas di tempat kerja. Studi ini mengidentifikasi, misalnya, seorang pekerja dengan disabilitas sensorik dan fisik justru ditempatkan di bidang kerja yang tidak aksesibel untuk ragam disabilitasnya. Penempatan ini menghadirkan hambatan baginya dan berujung pada pemutusan hubungan kerja terhadap sang pekerja. Berdasarkan kondisi faktual tersebut, artikel ini menjawab dua pertanyaan penelitian. *Pertama*, apa hambatan hukum dalam penikmatan hak atas pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas? *Kedua*, intervensi memadai apa yang dapat dilakukan negara guna menjamin kesetaraan dan perlakuan non-diskriminasi bagi pekerja dengan disabilitas? Studi normatif ini menjawab dua rumusan masalah tersebut dengan cara menganalisis norma Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan komponen hambatan hukum dalam model sosial untuk disabilitas. Studi ini membuktikan bahwa ketentuan di dalam UU Ketenagakerjaan masih menjadi hambatan hukum dalam penikmatan hak atas pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas di tempat kerjanya. Maka itu, studi ini mendorong fungsi legislasi negara untuk melengkapi ketentuan UU Ketenagakerjaan, yang substansinya mengatur pemberi kerja untuk memastikan tata kelola bisnisnya inklusif dan aksesibel bagi keragaman pekerja dengan disabilitas berdasarkan kesetaraan hak.

Keywords:

legal barrier;
manpower;
workers with disabilities;
right to work;
social model

Kata Kunci:

hak atas pekerjaan;
hambatan hukum;
ketenagakerjaan;
model sosial;
pekerja dengan disabilitas

Diserahkan/Submitted:

07-03-2023

Diterima/Accepted:

23-07-2023

Cara Mengutip/How to cite:

Rohanawati, Ayunita Nur, Sahid Hadi, Taufiqurrahman. "Hambatan Hukum untuk Penikmatan Hak atas Pekerjaan bagi Pekerja dengan Disabilitas". Jurnal HAM. Vol. 14 No. 2, Agustus 2023, 155-168. DOI. 10.30641/ham.2023.14.155-168.

Hak Cipta/Copyrights (c) 2023

Ayunita Nur Rohanawati,
Sahid Hadi, Taufiqurrahman

1. Pendahuluan

Penyandang disabilitas, baik ragam fisik, sensorik, mental, maupun intelektual, masih mengalami diskriminasi di pelbagai sektor.¹ Di sektor peradilan, misalnya, studi dari Pusat Studi Hak Asasi Manusia

¹ Diskriminasi merujuk ke perlakuan tidak setara dalam situasi yang dapat dipersamakan. Mart-Claudia Cliza, "What Means Discrimination In A Normal Society With Clear Rules?," *Lex ET Scientia International Journal* 1, no. 25 (2018), hlm 89-90; Karen O'Connell, "Unequal Brains: Disability Discrimination Laws and Children with Challenging Behaviour," *Medical Law Review* 24, no. 1 (2016): 76-98, hlm. 84, <https://doi.org/10.1093/medlaw/fwv043>. Dalam kesetaraan, setiap orang dalam situasi sama harus diperlakukan secara sama. Sebaliknya, setiap orang dalam situasi berbeda harus diperlakukan secara berbeda. Jika setiap orang dalam situasi berbeda diperlakukan secara sama atau dalam situasi sama diperlakukan secara berbeda, maka diskriminasi terjadi.

Universitas Islam Indonesia (PUSHAM UII) dan Suparman Marzuki-Despan Heryansyah menunjukkan aksesibilitas pengadilan dan pemasyarakatan yang belum memadai sehingga berdampak pada ketidaksetaraan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas berhadapan dengan hukum.² Di sektor pendidikan, Eko Riyadi juga mengungkap ketidaksetaraan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas karena pendidikan tinggi masih diselenggarakan dengan menggunakan standar yang belum mengadopsi model inklusif.³ Di sektor pekerjaan, situasi yang sama juga terjadi.

Diskriminasi yang dialami penyandang disabilitas di tempat kerja tidak terlepas dari stigma bahwa penyandang disabilitas patut untuk dikasihani, tidak mampu karena memiliki “keterbatasan,”⁴ dan berbahaya pada level tertentu.⁵ Secara kasuistis, diskriminasi di sektor pekerjaan dapat diilhami antara lain dari pengakuan seorang pekerja perempuan dengan skizofrenia yang diperlakukan secara tidak patut dan kerap dirundung di tempat kerjanya, serta diberi upah secara tidak layak sehingga hal-hal ini membuatnya semakin merasa tertekan.⁶ Dalam kasus Martinus Masa Dorita melawan PT Musim Mas, diskriminasi di tempat kerja teridentifikasi dari tindakan manajemen perusahaan sebagai pemberi kerja yang merotasi Dorita, seorang pekerja dengan disabilitas fisik dan sensorik, ke bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan ragam disabilitasnya sehingga berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁷

Perlakuan diskriminatif dan stigma yang dialami pekerja dengan disabilitas di tempat kerja perlu dipahami sebagai suatu kenyataan memadai untuk mengkaji kembali intervensi negara ke perusahaan dan/atau pemberi kerja berdasarkan norma hukum ketenagakerjaan Indonesia. Hal ini relevan karena tiga alasan. *Pertama*, di tengah adanya kenyataan demikian, Indonesia telah memiliki perangkat hukum yang cukup lengkap terkait penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas atas dasar kesetaraan, termasuk dalam konteks pekerjaan.⁸ *Kedua*, sebagian besar studi-studi terkini masih berfokus pada akses penyandang

- 2 Lihat, Puguh Windrawan (ed), *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas* (PUSHAM UII, 2015). Suparman Marzuki and Despan Heryansyah, “Realitas Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Di Lembaga Pemasyarakatan,” *Nagari Law Review* 4, no. 1 (2020): 92–105.
- 3 Eko Riyadi, “Pelaksanaan Pemenuhan Hak Atas Aksesibilitas Pendidikan Tinggi Bagi Penyandang Disabilitas Di Yogyakarta,” *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* Vol 28, no. 1 (2021): 71–93, <https://doi.org/10.20885/iustum.vol28.iss1.art4>.
- 4 Kinanty, “Melawan Hambatan Penyandang Disabilitas Mental untuk Memperoleh Pekerjaan”, dalam <https://pjs-imha.or.id/index.php/advokasi-kita/pekerjaan>, diakses pada 26 November 2022; Heather Stuart, “Mental Illness and Employment Discrimination,” *Current Opinion in Psychiatry* 19, no. 5 (2006): 522–26, <https://doi.org/10.1097/01.yco.0000238482.27270.5d>.
- 5 Perkumpulan PRAKARSA, *Penyandang Disabilitas Di Tempat Kerja* (Jakarta: Perkumpulan Prakarsa, 2022), hlm 53. Bahkan, ILO mengonfirmasi bahwa pemberi kerja cenderung memilih untuk mempekerjakan penyandang disabilitas fisik dibandingkan yang mental. Tedy Gunawan & Grace Monica Halim, *Kajian Cepat Mengenai Ketenagakerjaan Bagi Orang Dengan Disabilitas Di Indonesia* (Jakarta: ILO, 2020), hlm 11. www.ilo.org/publns.
- 6 Nama narasumber tidak disebut karena belum bersetuju untuk dicantumkan namanya. Pengakuan ini disampaikan dalam sebuah Lokakarya terkait sistem rujukan inklusif yang diselenggarakan Sentra Advokasi Perempuan, Difabel, dan Anak (Sapda) di Hotel Prime Plaza, Yogyakarta, pada 28 Februari 2022. Laporan tentang kegiatan ini dapat dilihat di <https://sapdajogja.org/2022/03/penilaian-personal-kunci-penting-sistem-rujukan-inklusif>. Lihat juga, Perkumpulan PRAKARSA, “Malang Tiada Datang Tunggal: Multi Marginalisasi Penyandang Disabilitas Perempuan Pada Pasar Kerja Di Indonesia.” Policy Brief Prakarsa, July (2022).
- 7 Lihat, Martinus Masa Dorita melawan PT Musim Mas, Putusan Nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2019, PN.Pbr., hlm.1-2 dan 20-21. Bandingkan dengan, Putusan Nomor 1008K/Pdt.Sus-PHI/2020.
- 8 Secara konstitusional, Pasal 27 ayat (2) *jo*. Pasal 28E ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah memastikan bahwa setiap orang, termasuk penyandang disabilitas, berhak atas pekerjaan layak yang dia pilih dan jalankan sesuai dengan hati nuraninya. Jika dibaca dengan satu helaan nafas bersama Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945, maka setiap orang dengan keberagaman yang melekat pada dirinya telah dipastikan berhak atas suatu kesempatan dan manfaat yang sama dari suatu pekerjaan. Komitmen konstitusional ini diperkuat oleh Pasal 5 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menjamin penikmatan hak atas pekerjaan yang optimal bagi setiap penyandang disabilitas. Secara spesifik, Pasal 11 UU Penyandang Disabilitas menegaskan lagi bahwa ruang lingkup hak atas pekerjaan dalam konteks penyandang disabilitas meliputi penikmatan pekerjaan secara layak dan aksesibel. Di tingkat daerah, khususnya Kota Yogyakarta, Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemajuan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas turut memuat komitmen yang sama sehubungan dengan hak dan kesempatan yang setara untuk penyandang disabilitas mental bekerja di bidang pemerintahan atau swasta. Lihat Pasal 23 Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemajuan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Terlebih lagi, Pemerintah Daerah mempunyai tugas dan fungsi untuk memberikan kesempatan dan perlakuan yang setara kepada penyandang disabilitas untuk memperoleh

disabilitas sebagai tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan, yang rumusan utamanya dapat ditemukan antara lain dalam penelitiannya Winshery Tan dan Dyah Putri Ramadhani,⁹ Geminastiti Purinami, Nurliana Cipta Apsari, dan Nandang Mulyana,¹⁰ dan Utama Dewi.¹¹ Studi-studi tersebut belum ditekankan pada intervensi negara untuk memastikan penikmatan hak atas pekerjaan secara optimal bagi pekerja dengan disabilitas. Para peneliti terdahulu tersebut juga belum menggunakan aspek hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam analisisnya. Secara konseptual, istilah hambatan dalam kajian-kajian disabilitas merujuk ke faktor lingkungan atau eksternal yang, baik secara langsung maupun tidak langsung, tidak mendukung inklusivitas dan kesetaraan penikmatan hak asasi manusia bagi penyandang disabilitas. *Ketiga*, dengan berfokus pada hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam penikmatan hak, studi-studi seperti yang dilakukan PUSHAM UII dalam konteks pengadilan,¹² Marzuki dan Heryansyah dalam konteks masyarakat,¹³ dan Riyadi dalam konteks pendidikan¹⁴ tampak belum menyentuh penikmatan hak atas pekerjaan dan hukum ketenagakerjaan Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), suatu fokus yang menjadi penekanan dari studi ini.

Penelitian ini berfokus pada dua pertanyaan penelitian. *Pertama*, seperti apa hambatan hukum dalam penikmatan hak atas pekerjaan yang optimal bagi pekerja dengan disabilitas? *Kedua*, untuk mengatasi hambatan hukum tersebut, intervensi apa yang dapat dilakukan negara guna menjamin kesetaraan dan perlakuan non-diskriminasi bagi pekerja dengan disabilitas? Dalam hal ini, secara substantif, diskriminasi meliputi persamaan perlakuan untuk situasi yang berbeda, atau, sebaliknya, perbedaan perlakuan untuk situasi yang sama. Berdasarkan jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan tersebut, argumen sentral kami adalah bahwa ketentuan UU Ketenagakerjaan, khususnya yang menjadi alas hak bagi setiap hubungan hukum antara perusahaan sebagai pemberi kerja dan pekerja dengan disabilitas, merupakan hambatan hukum yang membuat pekerja dengan disabilitas tidak dapat menikmati hak atas pekerjaan dalam kesetaraan. Maka dari itu, intervensi yang lebih memadai dari negara terhadap UU Ketenagakerjaan menjadi diperlukan.

Diskusi di dalam artikel ini terstruktur dalam tiga bagian. Bagian pertamanya menerangkan kerangka teoretis mengenai frasa “hambatan hukum” khususnya dalam konteks penikmatan hak asasi manusia bagi penyandang disabilitas. Di dalamnya, terdapat pemaknaan kami tentang frasa hambatan hukum yang dihadapi penyandang disabilitas serta kerangka penafsiran yang mendasarinya. Bagian kedua menyajikan analisis tentang hambatan hukum dalam penikmatan hak atas pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas. Pembahasannya ditekankan pada ketentuan yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan dan bagaimana ketentuan tersebut dipertimbangkan sebagai hambatan hukum yang dihadapi pekerja dengan disabilitas dalam penikmatan hak atas pekerjaan. Berdasarkan analisis mengenai hambatan hukum tersebut, bagian ketiga dari pembahasan artikel ini diisi dengan perumusan arah kebijakan tentang intervensi memadai yang dapat ditempuh negara untuk menjamin kesetaraan dan perlakuan non-diskriminatif bagi pekerja dengan disabilitas di masa depan.

2. Metode Penelitian

Studi normatif ini diimplementasikan dengan pendekatan konseptual dan kasus, dan teknik analisisnya bersifat preskriptif. Perangkat analisis dari studi ini mendayagunakan komponen “hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas” dalam kerangka model sosial untuk disabilitas, khususnya hambatan hukum. Komponen ini pertama-tama bekerja dalam konteks analisis *apriori* kami tentang bagaimana ketentuan UU Ketenagakerjaan berkontribusi pada terganggunya penikmatan hak atas pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas dalam kesetaraan. Kami kemudian mengilustrasikan kasus hubungan industrial antara Martinus Masa Dorita melawan PT. Musim Mas untuk mengonfirmasi analisis dimaksud. Dalam hal ini, kasus bekerja dalam konteks memahami bekerjanya ketentuan UU Ketenagakerjaan yang dianalisis dalam suatu peristiwa hukum yang konkret.

Pemilihan kasus Martinus Masa Dorita melawan PT Musim Mas sendiri didasarkan pada tiga pertimbangan, yaitu: (a) penyandang disabilitas yang berstatus sebagai pekerja terlibat secara langsung sebagai salah satu

pekerjaan sesuai dengan kemampuan, kondisi dan ragam disabilitas. Lihat Pasal 24 Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemajuan, Pelindungan, Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

9 Lihat, Winshery Tan and Dyah Putri Ramadhani, “Pemenuhan Hak Bekerja Bagi Penyandang Disabilitas Fisik Di Kota Batam,” *Jurnal HAM* 11, no. 1 (2020): 27-37, <https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.27-37>.

10 Geminastiti Purinami A, Nurliana Cipta Apsari, and Nandang Mulyana, “Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja,” *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial* 1, no. 3 (2019): 234-244, <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>.

11 Utami Dewi, “Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Di Kota Yogyakarta,” *Jurnal Kajian Ilmu Administrasi Negara* 3, no. 2 (2015): 67–83, <https://doi.org/10.21831/jnp.v3i2.11969>.

12 Puguh Windrawan (ed), *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas*.

13 Marzuki dan Heryansyah, “Realitas Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Di Lembaga Masyarakat.”

14 Riyadi, “Pelaksanaan Pemenuhan Hak Atas Aksesibilitas Pendidikan Tinggi Bagi Penyandang Disabilitas Di Yogyakarta.”

pihaknya; (b) pertimbangan hakimnya bertaut secara langsung dengan substansi UU Ketenagakerjaan yang ditelisik melalui studi ini; dan (c) kasus ini diperiksa hingga tahap Mahkamah Agung – yang mengindikasikan tingginya tingkat keseriusan klaim-klaim di dalamnya – dan telah berkekuatan hukum tetap. Sejauh penelusuran studi ini, tidak teridentifikasi kasus-kasus lain yang karakteristiknya identik dengan kasus hubungan industrialnya Martinus Masa Dorita.

Data-data penelitian ini bersifat kualitatif yang bersumber dari bahan hukum primer seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (UU Penyandang Disabilitas), UU Ketenagakerjaan, dan putusan pengadilan. Bahan hukum tersebut dikombinasikan dengan bahan hukum sekunder berupa dokumen-dokumen ilmiah, meliputi jurnal-jurnal *peer reviewed*, hasil-hasil penelitian dari *nongovernmental organization* (NGO) dan *nonprofit organization* yang bekerja untuk isu hak-hak penyandang disabilitas, dan buku-buku yang secara spesifik bertaut dengan isu penyandang disabilitas, hak atas pekerjaan, dan ketenagakerjaan. Data-data ini dianalisis secara preskriptif.

3. Pembahasan

3.1 Hambatan Hukum bagi Penyandang Disabilitas: Sebuah Kerangka Teoretis

Kehadiran UU Penyandang Disabilitas merupakan babak baru dalam upaya penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia, termasuk dalam konteks penikmatan hak atas pekerjaan. Di dalamnya, penyandang disabilitas dimaknai sebagai setiap orang yang “mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik” dan “mengalami hambatan” dalam berinteraksi dengan lingkungannya.¹⁵ Undang-undang terlihat menempatkan hambatan sebagai salah satu unsur dari penyandang disabilitas. Namun, penggunaan istilah hambatan tidak disertai dengan penjelasan tentangnya. Maka itu, diskusi ini kamiawali dengan pemaknaan tentang hambatan yang dialami penyandang disabilitas dalam berinteraksi dengan lingkungannya, termasuk hambatan hukum, berdasarkan kajian-kajian terkini mengenai hak asasi manusia dan penyandang disabilitas.

Istilah hambatan dalam isu penyandang disabilitas dapat ditemukan antara lain dalam literatur-literatur yang membahas model sosial untuk disabilitas.¹⁶ Menurut model sosial, keadaan disabilitas merupakan suatu kondisi yang disebabkan oleh situasi lingkungan yang tidak inklusif, tidak aksesibel, dan tidak sesuai dengan keragaman yang melekat pada diri setiap individu.¹⁷ Berbeda dari pendahulunya, terutama model medis yang

15 Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

16 Model sosial merupakan salah satu model paling memadai dalam konteks kekinian dalam memahami disabilitas. Kehadiran model ini menandai pergeseran yang monumental dalam memahami disabilitas, mengingat sebelumnya disabilitas dipahami secara kuat dalam kerangka model medis. Srikala Naraian dan Sarah Schlessinger, “When Theory Meets the ‘Reality of Reality’: Reviewing the Sufficiency of the Social Model of Disability as a Foundation for Teacher Preparation for Inclusive Education,” *Teacher Education Quarterly* 44, no. 1 (2017): 82. derived from a disability studies in education (DSE Lihat juga, Teryl L. Dobbs, “A Critical Analysis of Disabilities Discourse in the Journal of Research in Music Education, 1990-2011,” *Bulletin of the Council for Research in Music Education*, no. 194 (2012): 7–30, hlm 8-10, <https://doi.org/10.5406/bulcouresmusedu.194.0007>. Saat ini, model sosial telah berhasil menggantikan model medis dan berdampak besar pada wacana global tentang disabilitas. Stephen Bunbury, “Unconscious Bias and the Medical Model: How the Social Model May Hold the Key to Transformative Thinking about Disability Discrimination,” *International Journal of Discrimination and the Law* 19, no. 1 (2019): 26–47, <https://doi.org/10.1177/1358229118820742>; Anna Lawson dan Angharad E. Beckett, “The Social and Human Rights Models of Disability: Towards a Complementarity Thesis,” *International Journal of Human Rights*, 2020, 1–32, <https://doi.org/10.1080/13642987.2020.1783533>. Lihat juga, the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

17 Edurne Garcia Iriarte, “Models of Disability”, dalam Edurne Garcia Iriarte, Roy McConkey, and Robbie Gilligan (eds.), *Disability and Human Rights. Global Perspective* (London: Palgrave Foundations, 2016). Sebaliknya, model medis memahami disabilitas sebagai bentuk kerusakan pada tubuh, Eko Riyadi, “Proses yang Menghargai Prinsip ‘nothing about us without us’”, dalam Puguh Windrawan (ed), *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas*, hlm. viii, dan masalah keterbatasan/kecacatan individu yang mungkin disebabkan oleh penyakit, kecelakaan, atau kondisi kesehatan lainnya. Agustina Palacios, “The Social Model In The International Convention On The Rights Of Persons With Disabilities,” *The Age of Human Rights Journal* 4, no. 4 (2015): 91–110, <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/TAHRJ/article/viewFile/2315/1998>. Untuk memahami bagaimana perlakuan terhadap penyandang disabilitas dengan model medis, lihat Nick Watson, Alan Roulstone, and Carol Thomas (eds.), *Routledge Handbook of Disability Studies*, Routledge (Oxon, 2012). hlm 70.

memahami kondisi disabilitas sebagai kecacatan dan gangguan dari dalam diri (faktor internal),¹⁸ model sosial memahami kondisi disabilitas sebagai masalah yang bersumber dari luar diri individu (faktor eksternal).¹⁹ Misalnya, jika seorang tuli tidak dapat berkomunikasi dengan orang-orang di sekitarnya, maka hal ini bukan disebabkan oleh gangguan pendengaran di telinganya tetapi karena orang-orang di sekitarnya tidak berkomunikasi dengan menggunakan bahasa isyarat atau tulis. Jika seorang pengguna kursi roda tidak dapat naik ke lantai dua suatu gedung perusahaan, maka hal ini bukan terjadi karena kakinya yang – dalam bahasa model medis – tidak berfungsi tetapi karena gedung perusahaan tidak menyediakan jalan landai yang memadai atau *lift* yang cukup lebar bagi pengguna kursi roda. Seseorang dengan skizofrenia bukan tidak dapat menempuh pendidikan karena adanya – sekali lagi dalam bahasa model medis – kekurangan atau kerusakan jiwa tetapi karena sistem pendidikan tidak memberikan akomodasi yang layak dalam penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan kebutuhannya, baik dari segi pelayanan maupun sarana dan prasarana.

Berdasarkan model sosial, komitmen untuk mengatasi kondisi disabilitas dengan demikian lebih difokuskan pada penyediaan akomodasi yang layak²⁰ dan bukan pada upaya-upaya penyembuhan yang didasarkan pada kehendak untuk “menormalkan atau menyempurnakan kembali” kondisi seorang individu.²¹ Misalnya, seorang pekerja yang netra tentu akan kesulitan untuk membaca dokumen-dokumen pekerjaan yang disediakan dalam format tulisan biasa. Maka itu, sediakanlah dokumen pekerjaan dalam format *audio* atau *braille* guna menghilangkan hambatan yang dihadapi pekerja netra itu. Carey juga memberikan contoh lain, bahwa “*people who processed information more slowly would not necessarily be ‘disabled’ in settings that did not require them to process complex information or that provided for them to do so.*”²²

Pemakaian model sosial tentang penyandang disabilitas – yang mana kondisi disabilitas diyakini terjadi karena faktor-faktor di luar tubuh individu – menjadi kerangka penafsiran tentang hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam menjalani kehidupannya. Dalam konteks penikmatan hak asasi manusia secara setara, faktor-faktor di luar tubuh itu yang dikonstruksi sebagai hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas. Karena adanya hambatan, hak-hak yang seharusnya dinikmati secara optimal dan setara oleh setiap penyandang

-
- 18 Edurne Garcia Iriarte, “Models of Disability”, hlm 13. Model medis mulai dikritik secara tajam terutama pada 1960an-1970an. Hisayo Katsui and Shuaib Chalklen (eds.), *Disability, Globalization, and Human Rights.*, ed. Routledge (New York, 2020), hlm 8. Perdebatan diawali dengan keributan tentang makna “kecacatan” dari persepektif medis yang cenderung tidak manusiawi dan merendahkan martabat manusia. Dalam keyakinan medis, kecacatan adalah gangguan individu. Konstruksi penyandang cacat pun terkait erat dengan makna kerusakan, ketidakbergunaan, dan ketidaksempurnaan. Semuanya berkonotasi negatif. Suparman Marzuki, “Proses Peradilan Harus Menjamin Aksesibilitas bagi Penyandang Disabilitas”, dalam Puguh Windrawan (ed), *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas.* hlm xiii. Lihat juga, Michelle A. Travis, “Gendering Disability to Enable Disability Rights Law,” *California Law Review* 105, no. 3 (2017): 837–84, hlm 842 <https://doi.org/10.15779/Z38599Z13G>. which understands disability not as an inherent personal deficiency but as the result of the environment with which an impairment interacts. The social model is reflected in the accommodation mandate of the Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA) Model medis juga dikritik karena telah mengarahkan kategorisasi manusia menjadi “normal” atau “tidak normal” dan “sempurna” atau “tidak sempurna,” yang turut berkonotasi negatif. Model medis juga dipandang mengurangi pengetahuan penyandang disabilitas tentang tubuh dan pengalaman mereka sendiri. Edurne Garcia Iriarte, “Models of Disability”, hlm 16.
- 19 Hashem N. Alsharif, “The Models of Disabilities In Saudi Arabia,” *Indonesian Journal of International & Comparative Law* 6, no. 1 (2019), hlm 11-13.
- 20 Akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas adalah modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan diperlukan untuk menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan. Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2020 tentang Akomodasi yang Layak untuk Penyandang Disabilitas dalam Proses Peradilan.
- 21 Sebaliknya, solusi yang ditawarkan model medis adalah mengembalikan ketidaknormalan ke yang normal atau ketidaksempurnaan ke yang sempurna. Namun, sebagaimana dicatat Iriarte, “*the disproportionate expense made on technology and research to ‘cure’ disability when, first, there is insufficient evidence of the effectiveness of such techniques, and second, investment in improving social conditions for disabled people may have an even greater quality of life benefits.*” Edurne Garcia Iriarte, “Models of Disability”, hlm 16. Sebagaimana ditekankan Hawking dalam *World Report on Disability* 2011, “*in fact, we have a moral duty to remove the barriers...to unlock the vast potential of persons with disabilities.*” World Health Organization, “World Report on Disability”, WHO Press, Geneva, 2011, hlm.ix. Chan dan Zoellick juga berkomentar bahwa kondisi tidak menguntungkan yang dialami penyandang disabilitas hari ini ada karena “*persons with disabilities experience barriers in accessing services*” sehingga “*we must...remove the barriers which prevent them participating in their community; getting a quality education, finding decent work, and having their voices heard.*” World Health Organization, “World Report on Disability”, hlm.xi.
- 22 Allison C. Carey, *On the Margins of Citizenship. Intellectual Disability and Civil Rights in Twentieth-Century America* (Philadelphia: Temple University Press, 2009), hlm 16.

disabilitas menjadi terhalang. Akibatnya adalah ketidaksetaraan dalam penikmatan hak. Dalam hal ini, pelbagai literatur yang mendiskusikan penyeteraan hak-hak penyandang disabilitas dengan kerangka model sosial telah mengembangkan jenis-jenis hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Hambatan-hambatan dimaksud terdiri dari hambatan sarana dan prasarana fisik, hambatan perilaku, hambatan teknologi, informasi, dan komunikasi, hingga hambatan sumber daya.²³ Namun, sebagaimana diidentifikasi juga oleh Robyn Powell, Erin Andrews, dan Kara Ayers, para sarjana belum secara memadai mengkaji hambatan hukum yang dapat mengganggu penikmatan hak asasi manusia bagi seorang penyandang disabilitas.²⁴

Secara menarik, PUSHAM UII mengembangkan suatu panduan teoretis untuk menilai hambatan-hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas, salah satunya hambatan hukum.²⁵ Hambatan hukum sendiri merujuk ke norma-norma hukum yang tidak mempromosikan inklusivitas dan kesetaraan penikmatan hak asasi manusia bagi penyandang disabilitas. Hukum yang seharusnya menjadi dasar untuk memajukan kesetaraan penikmatan hak bagi setiap orang, termasuk penyandang disabilitas, justru dalam hal ini menjadi faktor penyebab dari situasi diskriminatif yang dialami penyandang disabilitas. Dalam konteks hak setiap penyandang disabilitas untuk memilih atau dipilih dalam suatu proses politik, misalnya, hambatan hukum muncul ketika negara justru membentuk suatu kebijakan yang melarang penyandang disabilitas untuk berpartisipasi atas dasar kondisi disabilitas yang dialaminya. Kebijakan tersebut menjadi hambatan hukum karena normanya mengganggu akses setiap penyandang disabilitas untuk memilih dan dipilih.

Hambatan hukum berdasarkan pemaknaan yang dikonstruksi oleh PUSHAM UII tersebut telah digunakan dalam menilai pelbagai aspek, mulai dari penikmatan hak atas pendidikan hingga hak atas peradilan yang adil di pengadilan dan lembaga pemasyarakatan.²⁶ Namun, belum ada satu pun penelitian yang menggunakan hambatan hukum sebagai perangkat analisis untuk mengkaji penikmatan hak atas pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas. Dalam konteks ini, penelitian ini menggunakan hambatan hukum sebagai optik untuk menilai bagaimana kebijakan di bidang ketenagakerjaan berkontribusi pada terganggunya penikmatan hak atas pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas.

3.2 Hak atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas dan Hambatan Hukum dalam Penikmatannya

Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia.²⁷ Pengakuan terhadap hak ini menjadi penting karena tautannya dengan apa yang diteorikan Abraham Maslow sebagai kebutuhan-kebutuhan dasar manusia.²⁸

-
- 23 Lihat, Puguh Windrawan (ed), *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas*. hlm 79-142. Lihat Juga, Robyn M. Powell, Erin E. Andrews, and Kara B. Ayers, "Becoming a Disabled Parent: Eliminating Access Barriers to Health Care Before, During, and After Pregnancy," *Tulane Law Review* 96, no. 3 (2022): 369-422; Virginia Atkinson, Rebecca Aaberg, and Staffan Darnolf, "Disability Rights and Election Observation: Increasing Access to the Political Process," *Nordic Journal of Human Rights* 35, no. 4 (2017): 375-91, <https://doi.org/10.1080/18918131.2017.1400348>; Li Chen, "Interpretation of the Marrakesh Treaty Based on the Human Rights Model of Disability," *Journal of Human Rights* 21, no. 4 (2022): 645-658; G De Beco, "The Right to Inclusive Education: Why Is There so Much Opposition to Its Implementation?," *International Journal of Law in Context* 14, no. 3 (2018): 396-415, <https://doi.org/10.1017/S1744552317000532>.
- 24 Robyn M. Powell, Erin E. Andrews, and Kara B. Ayers, "Becoming a Disabled Parent: Eliminating Access Barriers to Health Care Before, During, and After Pregnancy," hlm. 373.
- 25 Puguh Windrawan (ed), *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas*.
- 26 Puguh Windrawan (ed), *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas*; Marzuki dan Heryansyah, "Realitas Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Di Lembaga Pemasyarakatan"; Riyadi, "Pelaksanaan Pemenuhan Hak Atas Aksesibilitas Pendidikan Tinggi Bagi Penyandang Disabilitas Di Yogyakarta."
- 27 Pengakuannya dapat dibaca dalam pelbagai dokumen hukum, seperti Pasal 23 *Universal Declaration of Human Rights*, Pasal 6 dan 7 *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*, dan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (1) UUD NRI 1945.
- 28 Maslow dikenal secara meluas, antara lain, melalui teorinya tentang hierarki kebutuhan manusia. Tentang Maslow dan teorinya ini, baca A. H. Maslow, "A Theory Of Human Motivation," *Psychological Review*, no. 13 (1943): 223-49, https://doi.org/10.1007/978-3-030-36875-3_12; tools for measuring the impact of climate change mitigation activities and economic activities in general are required to be increasingly precise. Specifically, these tools will be expected to bring more clarity as to whether activities are compatible with a <2 °C-world or not. This fine but decisive distinction between what is climate-friendly and what is climate-friendly enough to support the transition to a <2 °C-world is a question being asked with increasing pressure by a range of stakeholders, such as policymakers, investors and financial institutions. The X-Degree Compatibility (XDC Abraham Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper and Row, 1943); Abraham Maslow, *Toward a Psychology of Being* (Princeton: D. Van Nostrand Company, 1962).

Pemaknaan ini dapat ditemukan antara lain dalam tulisannya Charles Fourier²⁹ dan Hugh Collins.³⁰ Fourier, sebagaimana diterangkan Scotto, memaknai hak atas pekerjaan berdasarkan kecenderungan alamiah setiap manusia untuk berburu, memancing, mengumpulkan makanan, dan menggembala hewan.³¹ Dalam studi-studi terkait sejarah umat manusia, setiap orang melakukan tindakan-tindakan tersebut untuk memenuhi kebutuhan dasarnya guna berkehidupan.³² Dalam bahasanya Maslow, dengan demikian, hak atas pekerjaan dekat dengan upaya-upaya pemenuhan kebutuhan fisiologis manusia.³³

Collins dalam kesempatan lain mengklaim bahwa nilai atau kepentingan setiap individu akan *self-realization* menjelaskan mengapa hak atas pekerjaan perlu dipertimbangkan sebagai hak asasi manusia.³⁴ Pemaknaan demikian identik dengan apa yang Maslow konstruksikan sebagai *self-actualization*,³⁵ yaitu kehendak akan pemenuhan diri sendiri; ini semacam kecenderungan kodrati pada diri setiap orang untuk membuat potensi yang dia miliki menjadi teraktualisasi.³⁶ Meminjam Maslow, *self-realisation* atau *self-actualization* merujuk secara spesifik ke “*the desire to become more and more what one is, to become everything that one is capable of becoming.*”³⁷ Dengan demikian, jika Fourier mengonstruksi hak atas pekerjaan sebagai suatu hak yang dekat dengan upaya-upaya pemenuhan kebutuhan fisiologis manusia, maka Collins tiba dengan suatu konstruksi lain yang mana hak atas pekerjaan merupakan suatu hak yang dekat dengan upaya aktualisasi diri dari setiap individu.

Salah satu tafsiran paling otoritatif tentang makna hak atas pekerjaan hari ini bersumber dari *the UN Committee on Economic, Social, and Cultural Rights (CESCR)* melalui *General Comment No.18 on the Right to Work (General Comment No.18)*.³⁸ CESCR menekankan bahwa penghormatan terhadap hak ini diekspresikan melalui kebebasan setiap individu, termasuk penyandang disabilitas, untuk memilih pekerjaan berdasarkan hati nuraninya.³⁹ CESCR juga menekankan, hak atas pekerjaan dikembangkan melalui pengakuan bahwa setiap orang, sebagaimana ini dinyatakan dalam Pasal 7 CESCR, berhak untuk menikmati kondisi kerja yang berkeadilan dan menguntungkan.⁴⁰ Pekerjaan harus sesuai dengan standar perilaku terhormat atau moral yang diterima secara

29 Lihat, Charles Fourier, *The Theory of the Four Movements*, diedit oleh Gareth Stedman Jones, Ian Patterson, diterbitkan ulang oleh Cambridge (Cambridge, 1996). Pablo Scotto, “Thinking the Future of Work through the History of Right to Work Claims,” *Philosophy and Social Criticism* 46, no. 8 (2020): 942–60, hlm 944, <https://doi.org/10.1177/0191453719860220>.

30 Lihat, Hugh Collins, “Is There a Human Right to Work?,” in Virginia Mantouvalou (ed.), *The Right to Work. Legal and Philosophical Perspective* (Oregon: Hart Publishing, 2015).

31 Scotto, “Thinking the Future of Work through the History of Right to Work Claims,” hlm. 944.

32 Baca, James C. Davis, *The Human Story: Our History from the Stone Age to Today* (Harper Collins, n.d.); Yuval Noah Harari, *Sapiens. Sapiens. Sejarah Ringkas Umat Manusia dari Zaman Batu hingga Perkiraan Kepunahannya*, (Tangerang Selatan: PT Pustaka Alvabet, 2017).

33 Kebutuhan fisiologis sendiri ditempatkan Maslow sebagai sebuah kebutuhan yang paling dasar, yang mana pemenuhan kebutuhan ini menjadi motivasi paling awal bagi setiap orang untuk dipenuhi. Contoh konkret dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan atas udara, air, pangan, sandang, papan, dan reproduksi.

34 Dalam menemukan inti dari hak atas pekerjaan ini, Collins membagi hak atas pekerjaan ke dalam dimensi positif dan negatif. Dia menjelaskan, “*the negative aspect of the right concerned with freedom from unjustifiable discrimination and barriers in employment takes the form of a traditional civil liberty. The positive right plainly shares the characteristics of a social and economic right.*” Menurutnya, inti dari hak atas pekerjaan ada dua, yaitu hak untuk memiliki suatu pekerjaan dan hak untuk dapat bekerja. Hugh Collins, “Is There a Human Right to Work?”

35 Collins menyebut, ketimbang menggunakan istilah *self-actualization*, dia memilih untuk menggunakan *self-realisation*. Hugh Collins, “Is There a Human Right to Work?”

36 Lihat juga, A. H. Maslow, “A Theory Of Human Motivation,” tools for measuring the impact of climate change mitigation activities and economic activities in general are required to be increasingly precise. Specifically, these tools will be expected to bring more clarity as to whether activities are compatible with a <2 °C-world or not. This fine but decisive distinction between what is climate-friendly and what is climate-friendly enough to support the transition to a <2 °C-world is a question being asked with increasing pressure by a range of stakeholders, such as policymakers, investors and financial institutions. The X-Degree Compatibility (XDC hlm 382.

37 A. H. Maslow, “A Theory Of Human Motivation.” tools for measuring the impact of climate change mitigation activities and economic activities in general are required to be increasingly precise. Specifically, these tools will be expected to bring more clarity as to whether activities are compatible with a <2 °C-world or not. This fine but decisive distinction between what is climate-friendly and what is climate-friendly enough to support the transition to a <2 °C-world is a question being asked with increasing pressure by a range of stakeholders, such as policymakers, investors and financial institutions. The X-Degree Compatibility (XDC

38 General Comment No.18 on the Right to Work: Article 6 of the International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, *UN.Doc.E/C.12/GC/18*, 6 Februari 2006.

39 General Comment No.18, paragraf.4.

40 General Comment No.18, paragraf 8.

umum dan menjunjung tinggi kesetaraan.⁴¹ Dengan demikian, hak atas pekerjaan juga mencakup hak untuk “*not to be unfairly deprived of employment.*”⁴² CESCR juga menjelaskan, hak atas pekerjaan memiliki muatan normatif berupa aksesibilitas.⁴³ Dalam hal ini, penikmatan hak atas pekerjaan harus terbebas dari perlakuan diskriminatif⁴⁴ dan tempat kerja harus inklusif bagi keragaman yang melekat pada diri setiap individu, termasuk penyandang disabilitas.⁴⁵

Pemaknaan CESCR tersebut kami letakkan sebagai kerangka penafsiran untuk memahami kewajiban negara dalam memastikan setiap pekerja dengan disabilitas menikmati hak atas pekerjaan secara optimal. Satu dari kewajiban-kewajiban yang perlu direalisasikan negara dalam konteks ini adalah melindungi hak atas pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas. Untuk merealisasikannya, negara perlu, *pertama*, mengambil langkah positif untuk mencegah pihak ketiga, termasuk pemberi kerja, mencampuri kebebasan seorang penyandang disabilitas untuk memilih pekerjaan berdasarkan hati nuraninya. *Kedua*, negara perlu mengembangkan mekanisme intervensi ke pemberi kerja untuk memastikan agar kondisi kerja bagi pekerja dengan disabilitas dilengkapi akomodasi yang layak sehingga setiap pekerja dengan disabilitas terbebas dari hambatan. *Ketiga*, negara perlu memastikan agar penyandang disabilitas menikmati hak atas pekerjaannya berdasarkan standar perilaku terhormat dan kesetaraan. *Keempat*, negara perlu memastikan agar pemberi kerja tidak menempatkan pekerja dengan disabilitas di bidang kerja yang tidak aksesibel dengan ragam disabilitasnya. Di samping itu, negara tidak boleh menutup mata jika hal ini terjadi, apalagi jika ini berakibat pada pemecatan pekerja dengan disabilitas. *Kelima*, payung dari kewajiban ini semua adalah negara harus mengintervensi agar pekerja dengan disabilitas diperlakukan secara setara dan terbebas dari diskriminasi di perusahaan tempat kerjanya.

Pertanyaannya, sejauh mana norma UU Ketenagakerjaan kompatibel dengan standar perlindungan tersebut? Sayangnya, kami mengidentifikasi bahwa norma UU Ketenagakerjaan belum kompatibel dengan standar perlindungan demikian. Hal ini karena UU Ketenagakerjaan tampak mengeksklusifkan pengelolaan perusahaan dari intervensi yang dapat dilakukan oleh negara. Hal ini teridentifikasi, antara lain, dari ketentuan Pasal 108 hingga 111 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa peraturan perusahaan, termasuk perjanjian kerja bersama antara pemberi kerja dan pekerja, disusun dan menjadi tanggung jawab murni dari perusahaan. Konsekuensi dari ketentuan tersebut adalah bahwa hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja, syarat kerja, dan tata tertib perusahaan menjadi yurisdiksinya perusahaan. UU Ketenagakerjaan seolah-olah menjauhkan negara dari urusan dan tata kelola perusahaan.

Ruang intervensi dari negara untuk memastikan pekerja dengan disabilitas terbebas dari perlakuan diskriminatif menjadi terbatas karenanya. Pada satu sisi, negara memiliki kewajiban positif-aktif yang telah dipastikan melalui konstitusi untuk mencegah terjadinya diskriminasi dalam penikmatan hak atas pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas. Namun, pada sisi lain, UU Ketenagakerjaan menutup kesempatan negara untuk merealisasikan kewajiban itu dengan memurnikan substansi peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama antara pemberi kerja dan pekerja sebagai tanggung jawab perusahaan secara penuh yang tampak terbebas dari intervensi negara.

Hal ini terkonfirmasi, misalnya, dalam kasus Martinus Masa Dorita melawan PT Musim Mas. Dorita merupakan seorang pekerja di PT Musim Mas. Pada suatu hari, ia mengalami kecelakaan kerja sebanyak dua kali, yang mengakitkannya menyandang disabilitas sensorik dan fisik.⁴⁶ Hal ini membuat manajemen perusahaan merotasi Dorita dari satu bidang kerja ke bidang kerja yang lain dengan alasan “adanya kebutuhan.”⁴⁷ Pada

41 Secara kontekstual, ini merujuk ke “*respects the fundamental rights of the human person as well as the rights of workers in terms of conditions of work safety and remuneration,*” “*provides an income allowing workers to support themselves and their families,*” dan tidak inkompatibel dengan “*physical and mental integrity*” setiap orang yang menikmati suatu pekerjaan. General Comment No.18, paragraf 7. Lihat juga, Colm O’Cinneide, “The Right to Work in International Human Rights Law,” in Virginia Mantouvalou (ed.), *The Right to Work. Legal and Philosophical Perspective* (Oregon: Hart Publishing, 2015).

42 General Comment No.18, paragraf 8..

43 Muatan normatif lain dari hak atas pekerjaan adalah ketersediaan, akseptabilitas, dan kualitas.

44 Terutama atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pilihan politik atau pendapat lain, asal kebangsaan atau sosial, properti, kelahiran, keadaan disabilitas, status kesehatan (termasuk HIV/AIDS), orientasi seksual, atau status sipil, politik, sosial, atau lainnya. negara harus merancang dan menerapkan kebijakan nasional untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan menghilangkan diskriminasi dengan tujuan untuk melindungi individu dan kelompok yang kurang beruntung dan terpinggirkan pada khususnya.

45 Dalam hal ini, negara berkewajiban untuk membangun jaringan data dan fasilitas serta menyediakan pelbagai informasi terkait akses ke pekerjaan, termasuk pasar tenaga kerja, mulai dari tingkat lokal, nasional, regional, dan internasional.

46 Putusan Nomor 53/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr., hlm.20-21.

47 Putusan Nomor 53/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr., hlm.14.

awalnya, Dorita menerima keputusan manajemen perusahaan untuk pemindahan yang pertama. Namun, ketika dirotasi untuk kedua kalinya dengan alasan yang sama, ia menolak karena ketidaksesuaian bidang kerja dengan kondisi sensori dan fisiknya.⁴⁸ Hal ini pun diutarakannya ke manajemen perusahaan.⁴⁹ Di tengah situasi demikian, manajemen PT Musim Mas menilai Dorita tidak produktif dan hal ini berujung pada PHK.⁵⁰

Dorita membawa keputusan PHK ini ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hakim PHI secara menarik memenangkan Dorita dengan pertimbangan, antara lain, PHK yang dilakukan manajemen PT Musim Mas adalah tidak sah karena pengadilan menemukan bahwa mutasi tidak dilakukan atas dasar kebutuhan perusahaan dan tidak memenuhi nilai-nilai keprofesionalan yang patut dan layak.⁵¹ Putusan PHI tersebut kemudian dimohonkan kasasi oleh PT Musim Mas ke Mahkamah Agung.

Mahkamah Agung, sayangnya, membatalkan putusan PHI dan memenangkan PT Musim Mas.⁵² Alih-alih mempertimbangkan secara mendalam hambatan-hambatan yang dihadapi Dorita sebagai penyandang disabilitas fisik dan sensorik karena rotasi yang dilakukan manajemen perusahaan, Mahkamah Agung mempertimbangkan bahwa tindakan Dorita untuk tidak menjalankan perintah rotasi “dapat dikategorikan melanggar Perjanjian Kerja Bersama” antara dirinya dan perusahaan.⁵³ Mahkamah Agung berpendapat, pemutusan hubungan kerja adalah sah jika pekerja melanggar Perjanjian Kerja Bersama.⁵⁴

Kasus Dorita menjadi contoh konkret untuk kekebalan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama antara pemberi kerja dan pekerjanya dari intervensi negara. Kekebalan dimaksud tidak hanya bersumber dari UU Ketenagakerjaan, tetapi juga diamini oleh Mahkamah Agung. Kekebalan peraturan perusahaan, termasuk perjanjian kerja bersama antara pemberi kerja dan pekerja, yang dilegitimasi UU Ketenagakerjaan nyatanya mengakibatkan pekerja dengan disabilitas mendapatkan perlakuan diskriminatif.

Diskriminasi dalam konteks ini terjadi dalam bentuk diskriminasi tidak langsung. Dalam konteks peraturan perundang-undangan, diskriminasi tidak langsung terjadi ketika ketentuan di dalam suatu peraturan, walaupun pada awalnya tidak dimaksudkan dan dirumuskan untuk tujuan-tujuan diskriminatif, ternyata menghasilkan keadaan diskriminasi pada kelompok tertentu. Ketentuan Pasal 108 hingga 111 UU Ketenagakerjaan – yang mengatur bahwa peraturan perusahaan, termasuk perjanjian kerja bersama antara pemberi kerja dan pekerja, disusun dan menjadi tanggung jawab murni dari perusahaan – tentu tidak dimaksudkan dan dirumuskan untuk tujuan yang diskriminatif sejak awal. Namun, bahwa dampak dari pelaksanaan aturan tersebut adalah perlakuan yang diskriminatif bagi pekerja dengan penyandang disabilitas merupakan kenyataan yang tidak terbantahkan.

Hukum melalui UU Ketenagakerjaan telah gagal menjadi alat negara untuk memastikan setiap penyandang disabilitas menikmati hak atas pekerjaannya secara optimal sesuai dengan ragam disabilitasnya. Norma UU Ketenagakerjaan yang ada dalam hal ini belum mampu untuk mendorong agar pihak ketiga, terutama pemberi kerja atau perusahaan, memastikan kondisi kerja yang layak dan bebas hambatan bagi pekerja dengan disabilitas. UU Ketenagakerjaan dengan demikian juga belum mampu untuk menguatkan aspek kesetaraan dan perlakuan terhormat bagi pekerja dengan disabilitas dalam tata kelola perusahaan.

Berkaca dari pengalaman Dorita, UU Ketenagakerjaan bahkan tidak mampu memastikan agar perusahaan atau pemberi kerja tidak menempatkan pekerja dengan disabilitas di bidang kerja yang tidak aksesibel dengan ragam disabilitasnya, yang berujung pada PHK. UU Ketenagakerjaan sebagai payung hukum yang seharusnya melindungi kesetaraan setiap pekerja, termasuk pekerja dengan disabilitas, artinya belum membuka ruang intervensi yang memadai bagi negara untuk memastikan agar tata kelola perusahaan yang tunduk pada peraturan perusahaan, termasuk perjanjian kerja bersama, direalisasikan berdasarkan komitmen kesetaraan dan non-diskriminasi.

Kegagalan UU Ketenagakerjaan dalam memastikan agar pekerja dengan disabilitas terbebas dari diskriminasi di tempat kerja dapat dipertimbangkan sebagai suatu hambatan hukum dalam penikmatan hak atas pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas. Sesuai dengan maknanya, konstruksi hambatan dalam model sosial untuk disabilitas merujuk ke faktor-faktor eksternal yang menjadi penyebab langsung maupun tidak langsung dari lingkungan yang tidak inklusif dan aksesibel bagi setiap penyandang disabilitas. Hambatan hukum dengan demikian merujuk ke keberadaan hukum yang, *pertama*, tidak mampu merekayasa agar lingkungan menjadi inklusif dan aksesibel bagi setiap ragam disabilitas. *Kedua*, hambatan hukum juga merujuk ke keberadaan hukum yang justru menjadi sumber dari terjadinya eksklusi dan diskriminasi pada penyandang disabilitas.

48 Putusan Nomor 53/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr., hlm.2-3.

49 Putusan Nomor 53/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr., hlm.4.

50 Putusan Nomor 53/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr., hlm.22.

51 Baca, Putusan Nomor 53/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr., hlm.21-23.

52 Baca, Putusan Nomor 1008K/Pdt.Sus-PHI/2020.

53 Putusan Nomor 1008K/Pdt.Sus-PHI/2020, hlm.6.

54 Putusan Nomor 1008K/Pdt.Sus-PHI/2020, hlm.7.

Dengan penekanan tersebut, ketentuan UU Ketenagakerjaan dapat dipertimbangkan sebagai hambatan hukum. Ini karena keberadaannya justru menjadi sumber dari terjadinya eksklusi dan diskriminasi pada pekerja dengan disabilitas mengingat ketentuan UU Ketenagakerjaan secara tidak langsung telah membatasi ruang intervensi negara untuk memastikan terbebasnya pekerja dengan disabilitas dari perlakuan diskriminasi di tempat kerja.

3.3 Melindungi Penikmatan Kesetaraan dan Perlakuan non-Diskriminasi bagi Pekerja dengan Disabilitas

Pembahasan ini berfokus pada intervensi memadai yang dapat dilakukan negara, khususnya di bidang legislasi, untuk melindungi penikmatan hak dalam kesetaraan dan perlakuan non-diskriminasi bagi pekerja dengan disabilitas. Bidang legislasi dipertimbangkan tepat karena dalam kenyataannya, penelitian ini menemukan bahwa ketentuan UU Ketenagakerjaan berkontribusi sebagai hambatan hukum dalam penikmatan hak atas pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas. Dalam hal ini, perubahan UU Ketenagakerjaan merupakan langkah paling dasar untuk menghilangkan hambatan hukum yang ada.

Perubahan ketentuan UU Ketenagakerjaan untuk menghapuskan hambatan hukum bagi pekerja dengan disabilitas adalah dibenarkan berdasarkan arah kebijakan undang-undang tersebut. Salah satu tujuan yang ingin dicapai UU Ketenagakerjaan sendiri adalah pembangunan ketenagakerjaan yang meningkatkan kualitas tenaga kerja dan perannya dalam pembangunan. Negara juga berupaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja berdasarkan harkat dan martabat manusia. Perlindungan dimaksud direalisasikan untuk menjamin hak asasi manusia bagi setiap pekerja, terlepas dari perbedaan yang melekat pada diri setiap pekerja.⁵⁵

Berdasarkan konsideran tersebut, negara terlihat memiliki cita-cita untuk memastikan berjalannya tata kelola perusahaan dengan tetap memperhatikan hak asasi manusia bagi pekerja termasuk hak atas pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas. Namun, realitas yang ada justru sebaliknya. Ketentuan UU Ketenagakerjaan justru menjadi hambatan hukum dalam penikmatan hak atas pekerjaan karena normanya terbukti mengakibatkan diskriminasi bagi pekerja dengan disabilitas sebagaimana terkonfirmasi dalam kasus Martinus Masa Dorita melawan PT Musim Mas.⁵⁶ Maka dari itu, studi ini mendorong revisi UU Ketenagakerjaan untuk merealisasikan perlindungan hak bagi pekerja dengan disabilitas. Revisi dimaksud berfokus untuk memberikan ruang lebih bagi negara untuk mengintervensi pembentukan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama antara pemberi kerja dan pekerja. Intervensi ini tidak dimaksudkan untuk mencampuri rumah tangga perusahaan, tetapi untuk memastikan agar pekerja dengan disabilitas menikmati pekerjaan secara optimal sesuai dengan hati nurani, ragam disabilitas, dan kesetaraan yang melekat padanya.

UU Ketenagakerjaan, sebagaimana diuraikan pada subbab sebelumnya, membatasi ruang intervensi negara dengan mengeksklusifkan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama antara pemberi kerja dan pekerja sebagai urusan perusahaan secara independen. Maka itu, gagasan yang ditawarkan di dalam studi ini adalah bahwa UU Ketenagakerjaan ke depannya harus memuat ketentuan tentang asas-asas pembentukan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, yang setidaknya memuat norma-norma sebagai berikut:

1. Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama harus memuat klausul spesifik yang menghormati hak asasi manusia berdasarkan kesetaraan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun;
2. Komitmen untuk menghormati hak asasi manusia melalui peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama harus sesuai dengan standar hukum hak asasi manusia; dan
3. Komitmen untuk menghormati hak asasi manusia melalui peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama harus memuat rumusan yang jelas.

Ketiga hal tersebut bersifat kumulatif dan menjadi prinsip dasar di dalam pembentukan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Makna dari tiga rumusan di atas sebagai berikut. *Pertama*, yang dimaksud dengan menghormati hak asasi manusia yakni peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak mengganggu

55 Baca, Konsideran huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

56 Hal ini disebabkan peraturan perusahaan yang dibentuk tidak didasarkan pada aksesibilitas bagi pekerja dengan disabilitas. Berbagai kasus yang telah diuraikan sebelumnya menggambarkan adanya persoalan yang serius di dalam pembentukan peraturan perusahaan. Pembentukan peraturan perusahaan didasarkan pada Pasal 110 UU Ketenagakerjaan sebagaimana yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berbunyi (1) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Terkait dengan materi yang diatur dalam peraturan perusahaan secara umum menjadi kewenangan penuh bagi perusahaan. Hanya saja, dalam Pasal 111 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat: a. hak dan kewajiban pengusaha; b. hak dan kewajiban pekerja/buruh; c. syarat kerja; d. tata tertib perusahaan; dan e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

kesetaraan setiap pekerja, termasuk pekerja dengan disabilitas. Dalam konsep hukum, kesetaraan merupakan prinsip fundamental dalam hak asasi manusia. Kesetaraan adalah bentuk perlakuan yang setara; dalam situasi yang sama harus diberlakukan secara sama dan dalam situasi berbeda harus diperlakukan secara berbeda.⁵⁷ Dalam konteks pekerja dengan disabilitas, kesetaraan dapat terjadi jika perusahaan memberikan perlakuan berbeda berupa pemenuhan akomodasi yang layak bagi pekerja dengan disabilitas agar mereka dapat melakukan aktivitas pekerjaannya secara setara dengan pekerja yang nondisabilitas.⁵⁸ Sementara itu, yang dimaksud diskriminasi adalah situasi sama diperlakukan secara berbeda atau situasi berbeda diperlakukan secara sama.⁵⁹

Kedua, peraturan perusahaan harus sesuai dengan standar hukum hak asasi manusia. Yang dimaksud dengan kesesuaian dengan hukum hak asasi manusia terbatas pada hubungan pemberi kerja dengan pekerja, khususnya pekerja dengan disabilitas. Minimal, komitmen ini harus sesuai dengan *Convention on the Right of Persons with Disabilities* (CRPD) yang telah diratifikasi ke dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi CRPD, *the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, dan UU Penyandang Disabilitas. *Ketiga*, yang dimaksud dengan rumusan yang jelas adalah setiap peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama harus menggunakan pilihan kata atau istilah yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

Bagaimana jika perusahaan tidak mematuhi norma tersebut di atas? Merujuk pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Permenaker 28/2014), instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan memiliki wewenang untuk mengesahkan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Pasal 7 Permenaker 28/2014 memastikan bahwa pengesahan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh (1) kepala instansi pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota bagi perusahaan yang terdapat hanya dalam satu wilayah kabupaten/kota; (2) kepala instansi pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi bagi perusahaan yang terdapat lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi; atau (3) Direktur Jenderal, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari satu provinsi. Permenaker 28/2014 menunjukkan bahwa negara dapat memastikan apakah peraturan perusahaan dan peraturan kerja bersama yang disusun telah memuat materi yang memberikan penghormatan memadai bagi pekerja dengan disabilitas.

Pertanyaan pokok setelah adanya gagasan tersebut adalah: apakah pemberian ruang bagi negara untuk mengintervensi tata kelola perusahaan demikian dapat dibenarkan? Artikel ini menegaskan bahwa upaya demikian itu dapat dibenarkan dengan alasan-alasan yang berkaitan dengan tugas negara untuk melindungi pekerja dengan disabilitas berdasarkan kerangka kewajiban negara dalam hukum HAM dan, dalam praktiknya, intervensi negara pada tata kelola perusahaan bukan hal yang baru sama sekali di Indonesia. Berikut penjelasannya.

Pertama, perihal tugas negara untuk melindungi pekerja dengan disabilitas di perusahaan. Hukum internasional HAM memandatkan kepada negara untuk secara positif-aktif memastikan penikmat hak atas pekerjaan secara optimal bagi setiap orang termasuk penyandang disabilitas. Kewajiban ini memuat dua dimensi, yaitu pencegahan dan pemulihan. Dimensi pencegahan mensyaratkan kepada negara untuk mengembangkan pelbagai upaya guna mencegah terjadinya kerugian-kerugian hak asasi manusia dari pihak ketiga,⁶⁰ termasuk dari perusahaan melalui tata kelolanya. Dimensi pemulihan diperlukan mengingat keniscayaan terjadinya kerugian-kerugian hak asasi manusia dari pihak ketiga. Karenanya, negara perlu mengembangkan berbagai mekanisme dalam rangka memulihkan mereka yang hak dasarnya dirugikan oleh pihak ketiga, termasuk dalam hal ini oleh perusahaan melalui tata kelolanya.⁶¹ Dalam konteks ketenagakerjaan, hukum internasional hak asasi manusia hari ini memiliki *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPR), yang secara spesifik memandatkan “*state duty to protect human rights*” termasuk dalam konteks ketenagakerjaan.⁶²

57 Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia Perspektif Internasional, Regional, Dan Nasional* (Depok: Rajawali Pers, 2018), hlm 28.

58 Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia Perspektif Internasional, Regional, Dan Nasional*.

59 Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia Perspektif Internasional, Regional, Dan Nasional*. Apabila negara tidak mengintervensi pembentukan peraturan perusahaan dapat dikatakan sebagai bentuk diskriminasi tidak langsung. Yaitu ketika dampak praktis dari hukum dan/atau kebijakan merupakan bentuk diskriminasi walaupun hal tersebut tidak ditujukan untuk tujuan diskriminasi. Misalnya, pembangunan bandara tanpa memperhatikan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas. Sebab secara tidak langsung pembangunan tersebut menyandang disabilitas menjadi terdiskriminasi karena tidak bisa mengakses fasilitasnya.

60 Lottie Lane, “The Horizontal Effect of International Human Rights Law in Practice: A Comparative Analysis of the General Comments and Jurisprudence of Selected United Nations Human Rights Treaty Monitoring Bodies” *European Journal of Comparative Law and Governance* 5 (2018), hlm 29. <https://doi.org/10.1163/22134514-00501001>.

61 Lottie Lane, “The Horizontal Effect of International Human Rights Law in Practice: A Comparative Analysis of the General Comments and Jurisprudence of Selected United Nations Human Rights Treaty Monitoring Bodies.”

62 Baca, Prinsip 1-10 *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*.

Kedua, perihal praktik intervensi negara pada tata kelola perusahaan hari ini dalam konteks ketenagakerjaan. Secara praktik, negara telah melakukan intervensi terhadap tata kelola perusahaan dalam rangka memberikan kesetaraan dan jaminan hak bagi pekerja. Hal ini dapat diilhami dari berbagai peraturan perundang-undangan. Misalnya, Pasal 53 UU Penyandang Disabilitas mewajibkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah untuk mempekerjakan paling sedikit 2% pekerja dengan disabilitas. Perusahaan swasta juga diwajibkan untuk mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas. Aturan ini secara tegas memerintahkan kepada perusahaan baik di sektor pemerintah maupun swasta untuk menyediakan kuota bagi pekerja dengan disabilitas. Di samping itu, terdapat juga Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan, yang norma-norma di dalamnya mengatur tugas dan bentuk koordinasi pemerintah daerah dengan pemberi kerja untuk memastikan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak pekerja dengan disabilitas.

Intervensi lain terlihat dari pengaturan tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU Keselamatan Kerja), negara terlibat aktif dalam memastikan keselamatan kerja bagi pekerja. Pasal 10 UU Keselamatan Kerja memberikan kewenangan kepada Menteri Tenaga Kerja untuk membentuk panitia pembina keselamatan dan kesehatan. Tugasnya adalah memastikan pelaksanaan kewajiban di bidang keselamatan kerja berjalan secara optimal. Berdasarkan kewajiban dan hak pekerja dalam konteks keselamatan kerja, UU Keselamatan Kerja memandatkan kepada perusahaan antara lain untuk (a) menyediakan alat-alat perlindungan diri bagi pekerja, (b) memenuhi dan menaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja, dan (c) memastikan tersedianya mekanisme keberatan bagi pekerja yang merasa pekerjaan tertentu tidak memenuhi prosedur keselamatan kerja.⁶³

Intervensi lainnya teridentifikasi dalam pemberian upah minimum bagi pekerja. Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Jika melanggar, maka perusahaan dapat ditangguhkan. Ini dilakukan dalam rangka memastikan kesejahteraan bagi pekerja. Di samping itu, terdapat ketentuan tentang kewajiban perusahaan dalam konteks tanggung jawab sosial dan lingkungan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT). Perusahaan yang tidak menjalankan kewajiban ini dapat dikenakan sanksi tertentu berdasarkan UU PT.

Regulasi-regulasi di atas telah menggambarkan bentuk intervensi negara. Secara konseptual, intervensi ini dilakukan sebagai konsekuensi dari dianutnya konsep negara kesejahteraan berdasarkan UUD NRI 1945. Pada konsep ini, tanggung jawab negara untuk kesejahteraan masyarakatnya antara lain dapat dilakukan melalui intervensi pada tata kelola perusahaan. Dalam konteks pekerja dengan disabilitas, intervensi yang dilakukan oleh negara selain untuk mencegah terjadinya diskriminasi juga sebagai upaya untuk memberikan kesejahteraan bagi pekerja dengan disabilitas.

4. Kesimpulan

Hambatan hukum dalam penikmatan hak atas pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas dapat hadir dalam dua bentuk. Bentuk pertama adalah tidak adanya hukum-hukum yang memastikan agar pekerja dengan disabilitas menikmati pekerjaan yang ia pilih berdasarkan hati nuraninya dengan kondisi yang inklusif, aksesibel dengan setiap ragam disabilitas, dan setara. Bentuk kedua adalah keberadaan hukum yang justru membuka peluang untuk terjadinya eksklusivitas dan diskriminasi bagi pekerja dengan disabilitas di tempat kerja. Studi ini membuktikan bahwa ketentuan UU Ketenagakerjaan tentang peraturan perusahaan dan peraturan kerja bersama antara pemberi kerja dan pekerja masih berdampak pada kondisi kerja yang eksklusif dan syarat diskriminatif bagi pekerja dengan disabilitas. Pada saat yang bersamaan, ketentuan UU Ketenagakerjaan juga membatasi ruang intervensi negara dalam rangka memastikan agar perusahaan menghormati kesetaraan setiap pekerja di tempat kerjanya, termasuk bagi setiap pekerja dengan disabilitas. Oleh sebab itu, studi ini mendorong perubahan UU Ketenagakerjaan. Ketentuan UU Ketenagakerjaan tentang peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama antara pemberi kerja dengan pekerjanya harus membuka ruang intervensi bagi negara, khususnya dalam hal pembentukan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama itu. Perubahan kebijakan ini didukung antara lain oleh (a) basis hukum hak asasi manusia, khususnya sehubungan dengan tugas negara untuk melindungi hak atas pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas dalam konteks tata kelola perusahaan dan (b) praktik-praktik intervensi negara yang telah banyak berkembang dan direalisasikan hari ini pada tata kelola perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Pusat Studi Hukum FH UII untuk dukungan yang diberikan kepada penulis serta kepada reviewer-reviewer yang membantu penelaahan artikel ini sehingga menjadi lebih baik.

⁶³ Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. H. Maslow. "A Theory Of Human Motivation." *Psychological Review*, no. 13 (1943): 223–49. https://doi.org/10.1007/978-3-030-36875-3_12.
- A, Geminastiti Purinami, Nurliana Cipta Apsari, and Nandang Mulyana. "Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja." *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial* 1, no. 3 (2019): 234. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>.
- Abraham Maslow. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row, 1943.
- . *Toward a Psychology of Being*. Princeton: D. Van Nostrand Company, 1962.
- Allison C. Carey. *On the Margins of Citizenship. Intellectual Disability and Civil Rights in Twentieth-Century America*. Philadelphia: Temple University Press, 2009.
- Atkinson, Virginia, Rebecca Aaberg, and Staffan Darnolf. "Disability Rights and Election Observation: Increasing Access to the Political Process." *Nordic Journal of Human Rights* 35, no. 4 (2017): 375–91. <https://doi.org/10.1080/18918131.2017.1400348>.
- Beco, G De. "The Right to Inclusive Education: Why Is There so Much Opposition to Its Implementation?" *International Journal of Law in Context* 14, no. 3 (2018): 396–415. <https://doi.org/10.1017/S1744552317000532>.
- Bunbury, Stephen. "Unconscious Bias and the Medical Model: How the Social Model May Hold the Key to Transformative Thinking about Disability Discrimination." *International Journal of Discrimination and the Law* 19, no. 1 (2019): 26–47. <https://doi.org/10.1177/1358229118820742>.
- Charles Fourier. *The Theory of the Four Movements*. Cambridge: Cambridge, 1996.
- Chen, Li. "Interpretation of the Marrakesh Treaty Based on the Human Rights Model of Disability," *Journal of Human Rights* 21, no. 4 (2022): 645–658.
- Colm O’Cinneide. "The Right to Work in International Human Rights Law." In Virginia Mantouvalou (ed.), *The Right to Work. Legal and Philosophical Perspective*. Oregon: Hart Publishing, 2015.
- Dewi, Utami. "Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Di Kota Yogyakarta." *Jurnal Kajian Ilmu Administrasi Negara* 3, no. 2 (2015): 67–83. <https://doi.org/10.21831/jnp.v3i2.11969>.
- Dobbs, Teryl L. "A Critical Analysis of Disabilities Discourse in the Journal of Research in Music Education, 1990–2011." *Bulletin of the Council for Research in Music Education*, no. 194 (2012): 7–30. <https://doi.org/10.5406/bulcouresmusedu.194.0007>.
- Eduarne Garcia Iriarte, "Models of Disability", dalam Eduarne Garcia Iriarte, Roy McConkey, and Robbie Gilligan. *Disability and Human Rights. Global Perspective*. London: Palgrave Foundations, 2016.
- Eko Riyadi. *Hukum Hak Asasi Manusia Perspektif Internasional, Regional, Dan Nasional*. Depok: Rajawali Pers, 2018.
- General Comment No.18 on the Right to Work: Article 6 of the International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, *UN.Doc.E/C.12/GC/18*, 6 Februari 2006
- Halim, Tendy Gunawan & Grace Monica. *Kajian Cepat Mengenai Ketenagakerjaan Bagi Orang Dengan Disabilitas Di Indonesia*. Jakarta: ILO, 2020. www.ilo.org/publns.
- Hashem N. Alsharif. "The Models of Disabilities In Saudi Arabia." *Indonesian Journal of International & Comparative Law* 6, no. 1 (2019).
- Hugh Collins. "Is There a Human Right to Work?" In *The Right to Work. Legal and Philosophical Perspective*, edited by Virginia Mantouvalou. Oregon: Hart Publishing, 2015.
- James C. Davis. *The Human Story: Our History from the Stone Age to Today*. Harper Collins, n.d.
- Katsui, Hisayo, and Shuaib Chalklen (eds.). *Disability, Globalization, and Human Rights*. Routledge. New York, 2020.
- Kinanty, "Melawan Hambatan Penyandang Disabilitas Mental untuk Memperoleh Pekerjaan", dalam <https://pjs-imha.or.id/index.php/advokasi-kita/pekerjaan>, diakses pada 26 November 2022.
- Lane, Lottie. "The Horizontal Effect of International Human Rights Law in Practice: A Comparative Analysis of the General Comments and Jurisprudence of Selected United Nations Human Rights Treaty Monitoring Bodies," *European Journal of Comparative Law and Governance*. Vol. 5 (2018). <https://doi.org/10.1163/22134514-00501001>.
- Lawson, Anna, and Angharad E. Beckett. "The Social and Human Rights Models of Disability: Towards a Complementarity Thesis." *International Journal of Human Rights*, 2020, 1–32. <https://doi.org/10.1080/13642987.2020.1783533>.
- Laporan <https://sapdajogja.org/2022/03/penilaian-personal-kunci-penting-sistem-rujukan-inklusif>.
- Cliza, Mart-Claudia. "What Means Discrimination In A Normal Society With Clear Rules ?" *Lex ET Scientia International Journal* 1, no. 25 (2018).

- Marzuki, Suparman, and Despan Heryansyah. "Realitas Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Di Lembaga Masyarakat." *Nagari Law Review* 4, no. 1 (2020): 92–105.
- Naraian, Srikala, and Sarah Schlessinger. "When Theory Meets the 'Reality of Reality': Reviewing the Sufficiency of the Social Model of Disability as a Foundation for Teacher Preparation for Inclusive Education." *Teacher Education Quarterly* 44, no. 1 (2017): 81.
- O'Connell, Karen. "Unequal Brains: Disability Discrimination Laws and Children with Challenging Behaviour." *Medical Law Review* 24, no. 1 (2016): 76–98. <https://doi.org/10.1093/medlaw/fwv043>.
- Palacios, Agustina. "The Social Model In The International Convention On The Rights Of Persons With Disabilities." *The Age of Human Rights Journal* 4, no. 4 (2015): 91–110. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/TAHRJ/article/viewFile/2315/1998>.
- Perkumpulan PRAKARSA. "Malang Tiada Datang Tunggal: Multi Marginalisasi Penyandang Disabilitas Perempuan Pada Pasar Kerja Di Indonesia,." Policy Brief Prakarsa, July (2022).
- . *Penyandang Disabilitas Di Tempat Kerja*. Jakarta Selatan: Perkumpulan Prakarsa, 2022.
- Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemajuan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.
- Puguh Windrawan (ed). *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas*. PUSHAM UII, 2015.
- Putusan Nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2019, PN.Pbr
- Putusan Nomor 1008K/Pdt.Sus-PHI/2020
- Riyadi, Eko. "Pelaksanaan Pemenuhan Hak Atas Aksesibilitas Pendidikan Tinggi Bagi Penyandang Disabilitas Di Yogyakarta." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 28, no. 1 (2021): 71–93. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol28.iss1.art4>.
- Robyn M. Powell, Erin E. Andrews, and Kara B. Ayers, "Becoming a Disabled Parent: Eliminating Access Barriers to Health Care Before, During, and After Pregnancy," *Tulane Law Review* 96, no. 3 (2022): 369-422.
- Scotto, Pablo. "Thinking the Future of Work through the History of Right to Work Claims." *Philosophy and Social Criticism* 46, no. 8 (2020): 942–60. <https://doi.org/10.1177/0191453719860220>.
- Stuart, Heather. "Mental Illness and Employment Discrimination." *Current Opinion in Psychiatry* 19, no. 5 (2006): 522–26. <https://doi.org/10.1097/01.yco.0000238482.27270.5d>.
- Tan, Winsherly, and Dyah Putri Ramadhani. "Pemenuhan Hak Bekerja Bagi Penyandang Disabilitas Fisik Di Kota Batam." *Jurnal HAM* 11, no. 1 (2020): 27. <https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.27-37>.
- Travis, Michelle A. "Gendering Disability to Enable Disability Rights Law." *California Law Review* 105, no. 3 (2017): 837–84. <https://doi.org/10.15779/Z38599Z13G>.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*.
- Watson, Nick, Alan Roulstone, and Carol Thomas (eds.). *Routledge Handbook of Disability Studies*, Routledge. Oxon, 2012.
- World Health Organization, "World Report on Disability", WHO Press, Geneva, 2011.
- Yuval Noah Harari. *Sapiens. A Brief History of Humankind*. Diterjemah. Tangerang Selatan: PT Pustaka Alvabet, 2017.

Pernyataan Penulis:

Kontribusi Penulis - Ayunita Nur Rohanawati: konseptualisasi, validasi, penulis dan penelaah. Sahid Hadi: konseptualisasi, validasi, metodologi, penulis dan penyunting. Taufiqurrahman: penulis, penyunting, dan administrasi program.

Konflik Kepentingan - Penulis menyatakan bahwa Penulis dan penulisan artikel tidak memuat konflik kepentingan dengan pihak manapun.

Keaslian Tulisan – Penulis menyatakan bahwa artikel ini merupakan karya asli penulis, bebas dari plagiasi, dan setiap pengutipan telah dilakukan sesuai dengan kaidah pengutipan yang berlaku. Artikel ini juga belum pernah dipublikasikan dan tidak sedang diproses dalam jurnal lain.

Sponsorship – Penelitian ini didukung oleh Pusat Studi Hukum FH UII.