

**PEMENUHAN HAK-HAK PENYANDANG DISABILITAS  
DIBIDANG KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN  
PERATURAN PRESIDEN NO 60. TAHUN 2023 TENTANG  
STRATEGI NASIONAL BISNIS DAN HAK ASASI  
MANUSIA**

**Muhammad Aufa Abdillah Sihombing<sup>1</sup>, Rizky Darmawansyah  
Sihombing<sup>2</sup>**

**<sup>1</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara**

**<sup>2</sup>Universitas Sumatera Utara**

**Email : [sihombingaufa@gmail.com](mailto:sihombingaufa@gmail.com)**

**ABSTRACT**

Penyandang disabilitas termasuk kedalam kelompok rentan yang dapat sering diskriminatif baik dilingkungan masyarakat dan di dunia bisnis. Terlihat bahwa masih banyaknya dari para Penyandang Disabilitas yang kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang merupakan hak bagi setiap warga negara. Terlebih lagi, dalam praktiknya, kelompok penyandang disabilitas masih kesulitan untuk mencari pekerjaan. Padahal undang-undang telah memberikan kewajiban bagi pelaku usaha merekrut pekerja dengan kondisi Penyandang Disabilitas sebesar 2 % di lingkungan pemerintahan dan minimal 1% bagi perusahaan swasta. Atas tidak berjalan secara efektifnya aturan tersebut berpotensi telah terjadi pelanggaran HAM yang terjadi pada kelompok Penyandang Disabilitas.. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dan dengan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach). UU No. 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas merupakan aturan yang secara spesifik mengatur tentang hak-hak penyandang disabilitas. Sehingga pemerintah harus menjamin hak-hak penyandang disabilitas harus terpenuhi. Hadirnya Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023 Tentang Strategi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia menjadi aturan yang seyogyanya dapat memberikan penguatan untuk terpenuhinya hak-hak penyandang disabilitas di lingkungan bisnis dan pekerjaan. Sehingga pemerintah memiliki kewajiban untuk menentukan strategi yang tepat agar tidak terjadinya pelanggaran HAM bagi para pekerja terkhusus para penyandang disabilitas.

**Keywords: Hak-hak, Penyandang Disabilitas, Ketenagakerjaan.**

### **ABSTRACT**

*People with disabilities are a vulnerable group that can often be discriminated against both in society and in the business world. It can be seen that there are still many people with disabilities who have difficulty getting work, which is the right of every citizen. Moreover, in practice, groups of people with disabilities still have difficulty finding work. Even though the law has made it mandatory for business actors to recruit 2% of workers with disabilities in government environments and a minimum of 1% for private companies. If these regulations are not implemented effectively, there is the potential for human rights violations to occur among people with disabilities. This research uses normative legal research and the approach used in this research is a statutory approach. UU no. 8 of 2016 concerning persons with disabilities is a regulation that specifically regulates the rights of persons with disabilities. So the government must ensure that the rights of people with disabilities are fulfilled. The presence of Presidential Regulation no. 60 of 2023 concerning the National Strategy for Business and Human Rights is a regulation that should be able to provide reinforcement for the fulfillment of the rights of persons with disabilities in the business and work environment. So the government has an obligation to determine the right strategy to prevent human rights violations for workers, especially people with disabilities.*

**Keywords: Rights, Persons with Disabilities, Employment.**

### **PENDAHULUAN**

Pekerjaan merupakan hak bagi setiap warga negara. Hal ini dijamin di dalam ketentuan Pasal 28 D ayat 2 UUD 1945 yang menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Sehingga dengan diberikannya jaminan kepada setiap orang untuk bekerja, memberikan konsekuensi kepada pemerintah untuk memberikan akses seluas-luasnya berupa lapangan pekerjaan bagi warga negara untuk mendapatkan pekerjaan. Makna kata “setiap orang” yang terdapat pada Pasal 28 D ayat 2 UUD 1945 mengisyaratkan bahwa tidak ada perbedaan yang terjadi dikalangan masyarakat. Sehingga berbagai latar belakang ras, etnis dan agama yang menjadi bagian dari identitas suatu manusia bukanlah menjadi penghalang bagi dirinya untuk mendapatkan haknya tersebut. Demikian pula dengan kondisi fisik atau nonfisik yang melatar belakangi suatu manusia. Setiap manusia yang memiliki latar belakang fisik atau nonfisik tertentu juga

memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, termasuk di dalamnya penyandang disabilitas.<sup>1</sup>

Problematika yang berkaitan dengan penyandang disabilitas kerap terjadi perbedaan perlakuan dikalangan masyarakat. Tak jarang terdapat jarak antara setiap individu dengan individu lainnya. Adapun, berdasarkan data berjalan 2020 dari Biro Pusat Statistik (BPS), jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 22,5 juta atau sekitar lima persen.<sup>2</sup> Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pekerja dengan disabilitas di Indonesia mencapai 720.748 orang pada 2022. Jumlah ini mencapai sekira 0,53% dari total penduduk RI yang bekerja sebanyak 131,05 juta pada tahun lalu. Tercatat, jumlah pekerja disabilitas Indonesia pada 2022 naik 160,18% dari tahun sebelumnya. Pada 2021, jumlahnya hanya 277.018 orang.<sup>3</sup> Pada 2022, proporsi pekerja disabilitas dengan status berusaha sendiri mencapai 0,81% dari total penduduk bekerja secara nasional. Kemudian proporsi pekerja disabilitas yang berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/tidak dibayar 0,78%, dan pekerja keluarga/tidak dibayar 0,67%. Ada pula pekerja disabilitas dengan status pekerja bebas di pertanian 0,66%, dan berusaha dibantu buruh tetap/dibayar 0,55%. Sementara, pekerja disabilitas yang berstatus buruh/karyawan/pegawai proporsinya paling kecil, yakni 0,23% dari total penduduk bekerja secara nasional.<sup>4</sup>

Melihat data yang disajikan diatas artinya, terlihat bahwa penyandang disabilitas belum sepenuhnya mendapatkan ruang untuk bekerja. Penyandang disabilitas yang bekerja lebih dominan pada Wirausaha yang dikerjakan. Sementara penyandang disabilitas yang bekerja sebagai buruh, karyawan, pegawai, terlihat sangat rendah dan tidak

---

<sup>1</sup> Rayhan Naufaldi Hidayat, "Jaminan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia," *'Adalah* 4, no. 3 (2020): 27-36.

<sup>2</sup> Biro hubungan masyarakat kementerian sosial RI, "Kemensos Dorong Aksesibilitas Informasi Ramah Penyandang Disabilitas," <https://Kemensos.Go.Id/Kemensos-Dorong-Aksesibilitas-Informasi-Ramah-Penyandang-Disabilitas#:~:Text=Adapun%2C%20berdasarkan%20data%20berjalan%202020,Juta%20atau%20sekitar%20lima%20persen.,> 2020.

<sup>3</sup> Cindy Mutia Annur, "Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Meningkatkan Pada 2022, Didominasi Laki-Laki," [https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2023/06/22/Jumlah-Pekerja-Disabilitas-Indonesia-Meningkat-Pada-2022-Didominasi-Laki-Laki,](https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2023/06/22/Jumlah-Pekerja-Disabilitas-Indonesia-Meningkat-Pada-2022-Didominasi-Laki-Laki) 2023.

<sup>4</sup> Ibid.

mencapai angka 1%. Terlebih lagi, tak jarang Para penyandang disabilitas masih relatif mendapatkan diskriminatif dan lingkungan yang kurang ramah akan penyandang disabilitas. Tak hanya itu minimnya kesempatan para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan seperti masyarakat dengan kondisi yang normal juga masih masalah yang perlu dibenahi. Padahal secara filosofis, negara bertanggung jawab atas kesejahteraan seluruh rakyatnya. Hal itu telah tertera secara eksplisit dalam preambule konstitusi Negara Republik Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) terutama pada frasa memajukan kesejahteraan umum yang tertera dalam alinea keempat. Salah satu bentuk pelaksanaan dari amanat UUD 1945 tersebut ialah dengan memastikan seluruh rakyatnya mendapatkan pekerjaan yang layak. Dengan pekerjaan yang layak, rakyat dapat memenuhi seluruh kebutuhannya demi meningkatkan kesejahteraan hidupnya.<sup>5</sup>

Anna Lawson dan Mark Priestley, menyebutkan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam pemikiran hukum kontemporer sehubungan dengan munculnya *The United Nation Convention on the Rights of People with Disabilities (CRPD)* pada 2006. Konvensi ini mengadopsi model sosial disabilitas (*social model of disability*) yang dimaksudkan untuk mempromosikan martabat yang melekat (*inherent dignity*) di setiap penyandang disabilitas di mana negara harus memperlakukan mereka sebagai subjek hukum yang setara dan memiliki kesempatan yang sama untuk menggunakan hak dan kebebasan mendasar.<sup>6</sup> CRPD merupakan contoh rezim hukum internasional yang mengedepankan apa yang disebut Mark Goodale sebagai “hukum simpatik” (*sympathetic law*); suatu teori dan praktik hukum yang melayani fungsi kemanusiaan dan perubahan sosial untuk kesejahteraan dan keadilan sosial. Kemunculan CRPD tidak dapat dilepaskan dari kesadaran bahwa penyandang disabilitas masih hidup dalam kondisi yang sangat rentan dan miskin karena berbagai hambatan yang menyebabkan hilangnya kesempatan untuk

---

<sup>5</sup> Hidayat, “Jaminan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia.”

<sup>6</sup> Muhammad Dahlan and Syahriza Alkohir Anggoro, “Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Sektor Publik: Antara Model Disabilitas Sosial Dan Medis,” *Undang: Jurnal Hukum* 4, no. 1 (2021): 1–48.

mengeksplorasi bakat dan minat individu masing-masing. Pemenuhan terhadap hak atas pekerjaan, dengan demikian, menjadi salah satu agenda utama dalam memaksimalkan potensi, kontribusi dan partisipasi kegiatan ekonomi yang lebih besar bagi penyandang disabilitas.

Agung Wardana dan Ni Putu Yogi Paramitha Dewi, dalam jurnalnya yang berjudul *“Moving Away from Paternalism: the New Law on Disability in Indonesia”* mengatakan sejak ratifikasi CRPD melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (UU Penyandang Disabilitas), Indonesia secara bertahap bergerak menjauh dari tradisi hukum paternalistik dalam memandang penyandang disabilitas menuju tradisi hukum yang berorientasi hak asasi manusia (HAM) termasuk di antaranya dalam memandang hak atas pekerjaan (*right to work*) di sektor publik.<sup>7</sup> UU Penyandang Disabilitas mengadopsi pendekatan model sosial disabilitas yang berorientasi pada pandangan anti-diskriminasi ‘dalam upaya mengembangkan diri sebagai manusia yang bermartabat.’<sup>8</sup> Tujuan konvensi ini adalah untuk memajukan, melindungi dan menjamin kesamaan hak dan kebebasan yang mendasar bagi semua penyandang disabilitas, serta penghormatan terhadap martabat penyandang disabilitas sebagai bagian yang tidak terpisahkan (*inherent dignity*).<sup>9</sup>

Lebih lanjut lagi, dengan minimnya angka penyandang disabilitas yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai sehingga dalam upaya pemenuhan HAM bagi setiap warga negara, disektor bisnis melalui Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023 tentang strategi nasional bisnis dan hak asasi manusia memberikan perlindungan kepada setiap warga negara untuk dijaminnya bagi para pelaku usaha menjunjung tinggi HAM pada setiap individu ataupun pekerja. Sehingga tidak terjadi pembedaan di lingkungan pekerjaan serta diberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk mendapatkan aksesibilitas tentang pekerjaan.

---

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Penjelasan UU Penyandang Disabilitas.

<sup>9</sup> Natalia L Lengkon, “Hak Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia,” *Lex Administratum* 9, no. 1 (2021): 23–30.

Beranjak dari kegelisahan dan maraknya problem yang terjadi terhadap para Penyandang Disabilitas, diharapkan kehadiran Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023 tentang strategi nasional bisnis dan hak asasi manusia mampu menjawab dan memberikan solusi terhadap pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas yang secara konstitusional memiliki hak yang sama seperti masyarakat pada umumnya. Mengingat bahwa Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023 tentang strategi nasional bisnis dan hak asasi manusia memiliki fungsi bahwa Stratam BHAM berfungsi *“sebagai pedoman bagi kementerian/lembaga dan Pemerintah Daerah untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan, serta pemantauan bisnis dan HAM dan pedoman bagi Pelaku Usaha dan Pemangku Kepentingan Lainnya untuk ikut serta dalam penghormatan HAM pada sektor bisnis”*.<sup>10</sup> Sehingga nantinya pemenuhan HAM bagi setiap individu dapat diberikan dan pelanggaran-pelanggaran HAM dapat ditekan dan tidak terjadi bagi setiap individu pekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang akan digunakan adalah penelitian hukum normatif. Maksudnya adalah kegiatan mengidentifikasi masalah hukum, menganalisis masalah hukum, melakukan penalaran hukum, menganalisis masalah yang dihadapi kemudian memberikan pemecahan atas masalah tersebut, dimana permasalahan yang diteliti dalam penelitian hukum normatif ini disebabkan karena adanya norma atau aturan yang bermasalah baik karena adanya konflik dalam norma tersebut, adanya kekaburan makna dalam norma tersebut, adanya pertentangan dalam norma tersebut ataupun adanya kekosongan hukum.<sup>11</sup>

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach). Pendekatan undang undang (statute approach) ini merupakan pendekatan yang dilakukan

---

<sup>10</sup> Pasal 2 ayat 3 Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023 Tentang Strategi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia

<sup>11</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019).

dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani.<sup>12</sup>

## PEMBAHASAN

### *Hak-Hak Disabilitas Berdasarkan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.*

Penyandang disabilitas menjadi kelompok yang rentan untuk terjadinya diskriminatif. Selain itu penyandang disabilitas menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat non disabilitas dikarenakan hambatan dalam mengakses layanan umum, seperti akses dalam layanan pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan.<sup>13</sup> United Nations-ESCAP menyebutkan bahwa dalam dunia kerja, penyandang disabilitas dihadapkan pada berbagai hambatan. Tantangan penyandang disabilitas untuk bekerja bisa dalam beragam bentuk dan dalam berbagai tingkatan, baik dari dalam maupun luar dunia kerja, diantaranya tingkah laku dan diskriminasi, pendidikan dan pelatihan.<sup>14</sup> Perempuan penyandang disabilitas mengalami diskriminasi dua kali lipat dalam dunia kerja, misalnya gaji yang lebih rendah dibandingkan laki-laki penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas diseluruh dunia sangat sulit memperoleh pekerjaan. Menurut United Nations Enable, di negara-negara sedang berkembang 80-90% penyandang disabilitas dalam usia produktif tidak memiliki pekerjaan dan di negara-negara industri persentasenya antara 50% dan 70%.<sup>15</sup> Penelitian yang dilakukan di 15 negara berkembang menemukan bahwa jumlah penyandang disabilitas yang dipekerjakan lebih rendah dari tenaga kerja pada umumnya

Jika dilihat, Pasal 1 Ayat 1 No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa Penyandang Disabilitas adalah “*setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat*

---

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Lengkong, “Hak Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia.”

<sup>14</sup> Susiana and Wardah, “Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di Bumh,” *Law Reform: Jurnal Pembaharuan Hukum* 15, no. 2 (2019): 225-238.

<sup>15</sup> Ibid.

mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”.<sup>16</sup> Sehingga, keterbatasan yang dimiliki oleh para penyandang disabilitas tidak boleh dijadikan dasar dan alasan atas terjadinya dekriminatif, baik dilingkungan masyarakat, maupun dilingkungan pekerjaan.

Pasal 4 ayat 1 UU Nomor 8 Tahun 2016 membagi penyandang disabilitas menjadi empat kategori: disabilitas fisik, disabilitas intelektual, disabilitas mental, dan disabilitas sensorik. Menurut Pasal 4 Ayat 2 UU Nomor 8 Tahun 2016, disabilitas diklasifikasikan berdasarkan tingkat kesulitan yang mereka hadapi; jenis ini termasuk disabilitas tunggal, disabilitas ganda, atau disabilitas multi, yang merupakan kombinasi dari dua jenis disabilitas. Selain ragamnya, disabilitas juga dapat dikategorikan berdasarkan tingkat hambatannya: ringan (mild), sedang (moderate), dan parah (severe).<sup>17</sup>

Rozali dkk dalam jurnalnya yang berjudul *Challenges faced By People with Disability for Getting Jobs: Entrepreneurship Solution for Unemployment* menyebutkan 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, diantaranya pendidikan, kesejahteraan dan kenyamanan.<sup>18</sup> Dalam Vornholt mengatakan 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.<sup>19</sup>

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas lebih menempatkan para penyandang disabilitas setara dengan manusia normal pada umumnya. Sehingga isinya menekankan

---

<sup>16</sup> Pasal 1 Ayat 1 No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

<sup>17</sup> Farashaty Annur, Agus Sjfari, and Dan Riswanda, "Penghormatan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Melalui Kebijakan Kuota Kerja Di Indonesia," *Jiap* 9, no. 3 (2023): 171-180.

<sup>18</sup> Susiana and Wardah, "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di Bumh."

<sup>19</sup> Ibid.



pada kesamaan hak sebagai manusia. Jaminan atas hak dan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan para penyandang disabilitas telah dicantumkan dalam Undang-Undang ini.<sup>20</sup>

Jika dilihat lebih lanjut, pada Pasal 5 ayat 1 UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa Penyandang Disabilitas memiliki hak: <sup>21</sup>

- a. hidup;
- b. bebas dari stigma;
- c. privasi;
- d. keadilan dan perlindungan hukum;
- e. pendidikan;
- f. pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi;
- g. kesehatan;
- h. politik;
- i. keagamaan;
- j. keolahragaan;
- k. kebudayaan dan pariwisata;
- l. kesejahteraan sosial;
- m. Aksesibilitas;
- n. Pelayanan Publik;
- o. Pelindungan dari bencana;
- p. habilitasi dan rehabilitasi;
- q. Konsesi;
- r. pendataan;
- s. hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat;
- t. berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi;
- u. berpindah tempat dan kewarganegaraan; dan
- v. bebas dari tindakan Diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

Atas dasar hak-hak yang dimiliki pada setiap penyandang disabilitas yang dijamin didalam undang-undang tersebut, sehingga pemerintah berkewajiban untuk memenuhi hak-hak yang dimiliki oleh setiap penyandang disabilitas. Terlebih lagi, di dunia pekerjaan,

---

<sup>20</sup> Lengkong, "Hak Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia."

<sup>21</sup> Pasal 5 ayat 1 UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

memperlihatkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk akses pekerjaan dan kesempatan yang sama pada peluang yang tercipta di bidang ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, pada Pasal 11 UU No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:

- a. *memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;*
- b. *memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;*
- c. *memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;*
- d. *tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;*
- e. *mendapatkan program kembali bekerja;*
- f. *penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;*
- g. *memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan*
- h. *memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.*

Berkaitan dengan hal diatas menyebutkan bahwa Pasal 53 ayat 1 dan 2 UU No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan:

1. *Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.*
2. *Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.*

Penting untuk dicatat bahwa meskipun undang-undang memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan, hak ini belum terpenuhi. Masalah memastikan penyandang disabilitas dapat menggunakan haknya atas pekerjaan telah menjadi pokok bahasan beberapa penelitian, antara lain sebagai berikut: pertama, penelitian Utami Dewi pada tahun 2015 menemukan bahwa kebijakan kuota Yogyakarta untuk orang-orang tersebut bekerja untuk publik dan swasta belum terlaksana dengan baik, dan optimal. Kedua, Shaleh pada tahun 2018 mengatakan sesuai dengan hak penyandang disabilitas atas kesempatan kerja yang sama bagi penyandang disabilitas

untuk memperoleh pekerjaan belum berjalan, sesuai dengan hak penyandang disabilitas untuk mencari kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas untuk menjalankan haknya. Dari total 3.990 perusahaan di Kota Semarang, sampel 10 perusahaan yang tercatat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang tahun 2016 mengungkapkan bahwa kuota penyandang disabilitas belum terpenuhi.<sup>22</sup>

Studi serupa lainnya yang dilakukan pada tahun 2019 oleh Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho menemukan bahwa, terlepas dari persyaratan undang-undang bahwa setidaknya 1% perusahaan swasta dan 2% badan usaha milik negara (BUMN) mempekerjakan penyandang disabilitas, hal ini masih jauh dari harapan. kasus dalam praktek. Pelestarian hak untuk mempekerjakan penyandang disabilitas baik dalam bisnis swasta maupun publik dibahas secara singkat dalam penelitian ini. Riset yang dipublikasikan di Munich Personal RePEc Archive 2019 mendapatkan hasil yang sama, yaitu masih sangat sedikit penyandang disabilitas yang dipekerjakan oleh dunia usaha di Indonesia.<sup>23</sup> Sehingga dari hasil penelitian yang dilakukan, terdapat ketidaksesuaian norma dengan fakta yang ada. Dengan demikian, diperlukan hal-hal yang harus dibenahi dalam rangka penegakan norma yang telah diatur didalam ketentuan undang-undang. Jika semua pelaku usaha baik swasta maupun non swasta menjalankan ketentuan pasal diatas, dapat dipastikan para penyandang disabilitas akan mengalami taraf hidup yang lebih baik lagi.

### ***Hubungan Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023 Tentang Strategi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia dengan Pemenuhan Hak Hak Penyandang Disabilitas.***

Hak Asasi Manusia di Indonesia bersumber dan bermuara pada Pancasila. Yang artinya Hak Asasi Manusia mendapat jaminan kuat dari falsafah bangsa, yakni Pancasila. Bermuara pada Pancasila dimaksudkan bahwa pelaksanaan hak asasi manusia tersebut harus memperhatikan garis-garis yang telah ditentukan dalam ketentuan falsafah Pancasila. Bagi bangsa Indonesia, melaksanakan hak asasi manusia bukan berarti

---

<sup>22</sup> Bella Alizah et al., "Analisis Kebijakan Pekerja Penyandang Disabilitas Menurut UU No. 8 Tahun 2016 Pada Sektor BUMN," *Journal on Education* 5, no. 3 (2023): 8627–8639.

<sup>23</sup> Ibid.

melaksanakan dengan sebebaskan-bebasnya, melainkan harus memperhatikan ketentuan-ketentuan yang terkandung dalam pandangan hidup bangsa Indonesia, yaitu Pancasila. Hal ini disebabkan pada dasarnya memang tidak ada hak yang dapat dilaksanakan secara multak tanpa memperhatikan hak orang lain. Setiap hak akan dibatasi oleh hak orang lain. Jika dalam melaksanakan hak, kita tidak memperhatikan hak orang lain, maka yang terjadi adalah benturan hak atau kepentingan dalam hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.<sup>24</sup>

R. Herlambang Perdana Wiratraman dalam Rudy Hendra Pakpahan, Eka N. A. M. Sihombing, di dalam UUD 1945 tersebut, terselip konsepsi tanggung jawab negara dalam hak asasi manusia (state responsibilities), sebagaimana terlihat dalam pasal 28I (4) dan (5), yang menyatakan “Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah dan untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.” Keduanya, merupakan kunci dalam melihat tanggung jawab konstitusional yang harus dilakukan oleh negara, dalam hal ini pemerintah, untuk melaksanakan upaya-upaya pemajuan hak asasi manusia.<sup>25</sup>

Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023 Tentang Strategi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia menjadi salah satu aturan yang diterbitkan dalam rangka melindungi dan menguatkan perlindungan HAM setiap individu masyarakat. Peraturan ini hadir dan menjadi salah satu aturan yang sangat erat kaitannya dengan pemenuhan dan penghormatan pada hak-hak setiap orang. Jika dilihat secara mendalam, dalam konsideratnya terlihat bahwa negara sadar akan pentingnya melindungi dan dan memulihkan hak asasi manusia guna terwujudnya kesejahteraan, kedamaian, ketentraman, dan keadilan bagi masyarakat. Sehingga atas dasar tersebut pemerintah merasa perlu untuk membentuk suatu strategi

---

<sup>24</sup> Eka N.A.M Sihombing, “Pemberlakuan ‘Parliamentary Threshold’ Dan Kaitannya Dengan Hak Asasi Manusia, ” *Jurnal Konstitusi* Vol. 1, no. 1 (2009): 28.

<sup>25</sup> Rudy Hendra Pakpahan & Eka N.A.M. Sihombing, “Tanggung Jawab Negara Dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial (Responsibility State In The Implementation Of Sosial Security),” *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol. 9, no. 2 (2012): 174.

nasional bisnis dan hak asasi manusia untuk membentuk suatu arah kebijakan yang menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Jika mengacu kepada Pasal 7 ayat (1) UU No.12 Tahun 2011 menerangkan bahwa jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia terdiri atas:<sup>26</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat; Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang; Peraturan Pemerintah; Peraturan Presiden; Peraturan Daerah Provinsi; dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota. Sehingga terlihat bahwa Peraturan Presiden termasuk kedalam bagian peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 2 Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023 Tentang Strategi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa Strategi Nasional Bisnis dan HAM yang selanjutnya disebut Stranas BHAM adalah arah kebijakan nasional yang memuat strategi dan langkah untuk digunakan sebagai acuan bagi kementerian, lembaga, Pemerintah Daerah, Pelaku Usaha, dan Pemangku Kepentingan lainnya untuk kemajuan dunia usaha dengan memperhatikan perlindungan, dan pemulihan HAM.

Bila dilihat pada bagian Lampiran Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023 Tentang Strategi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia menyadari bahwa kegiatan usaha dari Pelaku Usaha juga dapat berdampak pada masyarakat dan berisiko terjadinya pelanggaran HAM. Upah buruh di luar yang ditentukan, jam kerja dan lembur yang melebihi waktu yang ditentukan, cuti tidak diberikan sebagaimana mestinya, larangan beribadah, diskriminasi di tempat kerja, dan pekerja anak merupakan contoh-contoh dimana Pelaku Usaha mempunyai peran yang besar untuk melanggar HAM dalam ruang lingkup kerjanya. Selain itu, dampak negatif dari kegiatan usaha tidak terbatas pada ruang lingkup kerjanya tetapi juga berdampak kepada masyarakat di sekitarnya. Contohnya antara lain adalah permasalahan pertanahan yang tidak sesuai prosedur dan pencemar€m lingkungan' Berdasarkan hal tersebut terlihat bahwa Pelaku

---

<sup>26</sup> Pasal 7 ayat (1) UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Usaha juga mempunyai tanggung jawab terhadap penghormatan HAM di ruang lingkup kerja maupun area sekitarnya.

lebih lanjut, Pada tahun 2011, SRSG menyampaikan dokumen Guiding principles on Business and Human Rights: Implementing the UN Protected, Respected and Remedial Framework (Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM), yang selanjutnya mendapatkan endorsement dari Dewan HAM PBB melalui Resolusi A/HRC/RES/1714. Instrumen ini mengadopsi konsep tiga pilar Bisnis dan HAM yaitu kewajiban negara untuk melindungi HAM, tanggung jawab Pelaku Usaha untuk menghormati HAM, dan akses terhadap pemulihan.

Pilar pertama dari Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM menggarisbawahi kewajiban negara untuk melindungi HAM yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Negara harus melindungi dari pelanggaran HAM yang dilakukan oleh pihak ketiga., termasuk Pelaku Usaha, di dalam wilayah dan/atau yurisdiksinya. Untuk itu, negara harus mengambil langkah yang tepat untuk mencegah, menyelidiki, menghukum, dan memulihkan pelanggaran HAM tersebut melalui kebijakan, legislasi, peraturan, dan jaminan atas sistem akses terhadap keadilan baik yudisial maupun non-yudisial yang efektif;*
2. *Negara menyampaikan secara jelas ekspektasinya bahwa seluruh Pelaku Usaha yang berkedudukan di dalam wilayah/yurisdiksinya menghormati HAM di setiap tahapan kegiatan usaha mereka.*

Pilar kedua dari Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM menitikberatkan pada tanggung jawab Pelaku Usaha dalam menghormati HAM, yang dapat dijabarkan lebih lanjut menjadi:

1. *Pelaku usaha harus menghormati HAM, mencegah, berkontribusi serta meminimalisir, dan mengatasi terjadinya pelanggaran HAM dari kegiatan usaha oleh para Pelaku Usaha dan mitra kerjanya.*
2. *Pelaku usaha harus memiliki kebijakan dan proses yang cukup terkait HAM, termasuk:*
  - a) *memiliki kebijakan untuk menghormati HAM.*
  - b) *melakukan proses uji tuntas HAM ldue diligenel untuk mengidentifikasi mencegah, memitigasi, dan*

mempertanggungjawabkan risiko pelanggaran HAM dari kegiatan usaha oleh Pelaku Usaha dan/atau mitranya.

- c) mengupayakan proses pemulihan atas setiap dugaan pelanggaran HAM yang diakibatkan oleh kegiatan usaha dari Pelaku Usaha dan/atau mitranya.

Pilar ketiga dari Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM menitikberatkan pada hak korban pelanggaran HAM untuk mendapatkan akses atas pemulihan yang efektif, sah, dapat diakses, berkepastian, adil, transparan, dan berakuntabilitas, baik melalui mekanisme yudisial maupun non-yudisial. Pilar ketiga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kewajiban negara untuk melindungi HAM dan pertanggungjawaban Pelaku Usaha untuk menghormati HAM.

Sehingga atas dasar di atas Indonesia sebagai salah satu negara anggota PBB mempunyai kewajiban melaksanakan berbagai perjanjian internasional di bidang HAM yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Selain perjanjian internasional yang bersifat *legally binding*, terdapat pula panduan internasional yang bersifat non-binding yang didukung oleh Indonesia. Indonesia turut mendukung endorsemeat Dewan HAM PBB atas dokumen Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM pada tahun 2011. Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM saat ini telah menjadi panduan utama di tingkat global terkait upaya perlindungan HAM dalam sektor usaha.

Jika dikaitkan Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023 Tentang Strategi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia dengan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, terlihat bahwa pemerintah memiliki kewajiban untuk menciptakan strategi yang tepat dengan tetap memperhatikan hak-hak yang telah ditentukan didalam UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Pemenuhan hak asasi manusia terhadap para penyandang disabilitas sebagaimana diatur di dalam Pasal 5 ayat 1 UU No. 8 Tahun 2016 harus dapat dipastikan terlaksana dengan baik. Terlebih lagi, di dalam dunia bisnis, kerap kali pelaku usaha abai terhadap hak-hak para pekerja. Sehingga dengan hadirnya peraturan presiden sebagai aturan yang menguatkan ketentuan UU No. 8 Tahun 2016 yang pada prinsipnya memberikan jaminan kepada para penyandang disabilitas untuk dijaga dan dilindunginya hak-haknya dari pelanggaran HAM dapat

berjalan lebih baik. Ditambah lagi dalam Peraturan Presiden tersebut, diharapkan oknum yang diberikan tugas menjalankan pemenuhan HAM dilingkungan pekerjaan harus dapat memberikan pengawasan yang lebih terhadap pelanggaran pelanggaran HAM yang terjadi dikalangan pekerja.

## **PENUTUP**

Penyandang disabilitas termasuk kelompok rentan terjadi diskriminatif dikalangan masyarakat dan lingkungan pekerjaan. Sehingga akibat rentannya terjadi pelanggaran terhadap HAM, maka diperluakan pengaturan yang secara fundamental terhadap pemenuhan hak-haknya. Undang-undang No. 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas menjadi payung hukum untuk dilindunginya HAM pada kelompok tersebut. Terdapat beberapa hak yang diatur yaitu berkaitan dengan kesetaraan dan kesempatan yang sama di dunia pekerjaan. Sehingga dengan adanya aturan ini, maka pemerintah wajib menjaga dan melindungi HAM terhadap penyandang disabilitas di bidang apapun.

Hadirnya Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023 Tentang Strategi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia merupakan bentuk komitmen pemerintah untuk menjunjung HAM setiap warga negara. Berkaca pada hierarkinya, Peraturan Presiden merupakan peraturan yang berada dibawah aturan undang-undang. Sehingga dengan terbitnya aturan ini dapat menjadi penguat bagi aturan di atasnya untuk menjamin perlindungan terhadap HAM bagi penyandang disabilitas. Tak hanya itu, dapat disimpulkan bahwa pemerintah harus menjunjung dan menyusun strategi di lingkungan bisnis dan pembangunan dengan tetap memperhatikan HAM. Terlebih lagi, pada setiap pelaku usaha harus dapat menjamin apa yang menjadi hak-hak penyandang disabilitas sebagaimana diatur di dalam Undang-undang No. 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas.



### DAFTAR PUSTAKA

- Alizah, Bella, Desy Ilmiawati, Anggita Trisnawati, and Mawar Mawar. "Analisis Kebijakan Pekerja Penyandang Disabilitas Menurut UU No. 8 Tahun 2016 Pada Sektor BUMN." *Journal on Education* 5, no. 3 (2023): 8627-8639.
- Annur, Cindy Mutia. "Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Meningkatkan Pada 2022, Didominasi Laki-Laki." <https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2023/06/22/Jumlah-Pekerja-Disabilitas-Indonesia-Meningkat-Pada-2022-Didominasi-Laki-Laki>, 2023.
- Annur, Farashaty, Agus Sjafari, and Dan Riswanda. "Penghormatan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Melalui Kebijakan Kuota Kerja Di Indonesia." *Jiap* 9, no. 3 (2023): 171-180.
- Biro hubungan masyarakat kementerian sosial RI. "Kemensos Dorong Aksesibilitas Informasi Ramah Penyandang Disabilitas." <https://Kemensos.Go.Id/Kemensos-Dorong-Aksesibilitas-Informasi-Ramah-Penyandang-Disabilitas#:~:Text=Adapun%2C%20berdasarkan%20data%20berjalan%202020,Juta%20atau%20sekitar%20lima%20persen.,> 2020.
- Dahlan, Muhammad, and Syahriza Alkohir Anggoro. "Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Sektor Publik: Antara Model Disabilitas Sosial Dan Medis." *Undang: Jurnal Hukum* 4, no. 1 (2021): 1-48.
- Hidayat, Rayhan Naufaldi. "Jaminan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia." *'Adalah* 4, no. 3 (2020): 27-36.
- Lengkong, Natalia L. "Hak Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia." *Lex Administratum* 9, no. 1 (2021): 23-30.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019.
- Rudy Hendra Pakpahan & Eka N.A.M. Sihombing. "Tanggung Jawab Negara Dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial (Responsibility State In The Implementation Of Sosial Security)." *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol. 9, no. 2 (2012): 174.
- Sihombing, Eka N.A.M. "Pemberlakuan 'Parliamentary Threshold' Dan Kaitannya Dengan Hak Asasi Manusia, .," *Jurnal Konstitusi* Vol. 1, no. 1 (2009): 28.
- Susiana, and Wardah. "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di BumN." *Law Reform: Jurnal Pembaharuan Hukum* 15, no. 2 (2019): 225-238.