

Implementasi Sila ke 5 Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Hak dan Perlindungan Hukum dalam Bekerja Untuk Menunjang Kesejahteraan Sosial dan Ekonomi

(Implementation of the 5th Precept for Persons with Disabilities in Obtaining Rights and Legal Protection at Work to Support Social and Economic Welfare)

Oleh:

Fatimatul Zahroh Anhari; Toha Maksun; Taim; Bayu Umara; Bambang Tri Cahyono

Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa

fatimatulanhari@gmail.com; tohamaksun@ymail.com; Taimwalker@gmail.com;
bayuumara@gmail.com; bambangcahyono@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Penyandang Disabilitas adalah salah satu populasi minoritas di dunia yang salah satunya mempunyai hak bekerja dan hak untuk dilindungi oleh hukum. Mereka memerlukan pekerjaan untuk alasan yang sama seperti manusia normal yang lainnya untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebijakan dan regulasi terkait perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas di Indonesia sudah cukup memadai, namun jika dilihat secara keseluruhan belum berjalan optimal pada pelaksanaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi implementasi konsep keadilan sosial Pancasila pada pekerja penyandang disabilitas di PT Barata Indonesia (Persero). Prosedur penelitian dilakukan melalui studi pustaka, studi lapangan, dan wawancara mendalam. Penelitian ini merupakan penelitian pendahuluan dengan target sampel penelitian ditetapkan sebanyak 10 pekerja penyandang disabilitas di PT Barata Indonesia (Persero). Kriteria perekrutan data pada objek penelitian dilakukan berdasarkan hasil pemeriksaan medis yang telah tersedia. Hasil penelitian menemukan bahwa PT Barata Indonesia (Persero) selaku perusahaan BUMN yang bergerak di bidang konstruksi telah melaksanakan kewajibannya dengan memberikan pemenuhan hak – hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata kunci:

Keadilan Sosial, Pancasila, Tenaga Kerja, Penyandang Disabilitas

ABSTRACT

Persons with disabilities are a minority population in the world, one of which has the right to work and the right to be protected by law. They need work for the same reasons as any normal human being to earn a living and make ends meet. Policies and regulations related to legal protection for persons with disabilities in Indonesia are adequate, but overall they have not been implemented optimally. This study aims to identify the implementation of the Pancasila social justice concept on workers with disabilities at PT Barata Indonesia (Persero). The research procedure was carried out through library research, field studies, and in-depth interviews. This research is a preliminary study with the target sample being 10 workers with disabilities at PT Barata Indonesia (Persero). The criteria for recruiting data on the object of research are carried out based on the results of available medical examinations. The results of the study found that PT Barata Indonesia (Persero) as a state-owned company engaged in the

construction sector has carried out its obligations by providing fulfillment of workers' rights as regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords:

Social Justice, Pancasila, Manpower, Persons with Disabilities

Pendahuluan

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

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

Kemudian ada penegasan kembali pada amandemen Undang – undang Dasar 1945 yang mengatur tentang Hak Asasi Manusia, ini menandakan bahwa negara kita telah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh kepada harkat dan martabat manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu peningkatan peran para penyandang disabilitas dalam pembangunan nasional sangat penting untuk mendapatkan perhatian dan didayagunakan sebagaimana mestinya. Di Indonesia , jaminan Hak Asasi Manusia tercantum dalam Pasal 28A – 28J Undang-undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Pencantuman Hak Asasi Manusia dalam Undang-undang Dasar 1945 secara resmi telah menjadikannya sebagai hak konstitusional, setiap warga negara atau “constitutional right.” Dengan adanya hak konstitusional, setiap warga negara memiliki jaminan konstitusional atas setiap hak-haknya yang termuat dalam Undang-undang Dasar 1945. Pasal-pasal tersebut mengandung arti jelas bahwa, jika ada warga negara tidak mendapatkan haknya atas pekerjaan yang layak, maka warga negara itu bisa menuntut haknya kepada negara. Sebaliknya, jika ada warga negara tidak melaksanakan kewajibannya, negara berhak mengenakan sanksi kepada yang bersangkutan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa negara menjamin kepada semua warga negaranya tanpa terkecuali untuk memperoleh pekerjaan yang layak.

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

Paradigma masyarakat terhadap penyandang disabilitas seringkali diibaratkan sebagai ketidakmampuan seseorang secara medis, sehingga disabilitas dianggap sebagai orang sakit yang selalu membutuhkan pertolongan dan tidak dapat mengenyam pendidikan apalagi bekerja seperti manusia pada umumnya. Penyandang disabilitas seringkali disebut sebagai orang yang kurang beruntung, namun seharusnya kita sebagai manusia turut berpartisipasi dalam upaya melindungi penyandang disabilitas tersebut, dan tentu saja pendekatan sosial merupakan jalan utama yang dapat ditempuh. Penyandang disabilitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kecacatannya, pada pasal 67 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat kecacatannya. Meskipun sudah diatur dalam Undang-undang, hak penyandang disabilitas sampai sekarang masih sering mendapatkan perlakuan diskriminasi oleh perusahaan saat merekrut dan bahkan di tempat kerja.

Penyandang disabilitas kondisinya beragam, ada yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental dan gabungan disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain. Penyandang disabilitas juga menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat non-disabilitas seperti dalam mengakses layanan umum, pendidikan, kesehatan, serta dalam hal ketenagakerjaan. Kecacatan seharusnya tidak menjadi halangan penyandang disabilitas untuk memperoleh hak konstitusionalnya. Pada pasal 53 ayat (1) Undang-undang nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, mewajibkan pemerintah, pemerintah daerah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Pada pasal 53 ayat (2) mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya.

Namun dalam praktiknya ketentuan tersebut tidak berjalan lancar, penyandang disabilitas sering terpinggirkan karena kondisi fisik dan mental yang memiliki kebutuhan berbeda dan harus mendapatkan perhatian dari semua institusi pemerintah sehingga kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Meskipun hak bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan telah diatur dalam Undang-undang Dasar 1945, Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan Undang-undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas, tetapi masih seringkali mendapatkan perlakuan diskriminatif dalam pemenuhan hak-haknya terutama diskriminasi dalam hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Padahal banyak penyandang disabilitas yang memiliki kemampuan dan intelegensi dan kompetensi yang baik. Indonesia juga memiliki regulasi yang khusus mengatur inklusif pada tingkat pendidikan dasar hingga menengah, yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 70 Tahun 2009 Tentang Pendidikan Inklusif bagi Peserta Didik yang Memiliki Kelainan dan Potensi Kecerdasan dan/atau Bakat Istimewa, klasifikasi penyandang disabilitas dalam regulasi ini terdiri dari:

- a. Tunanetra, yaitu kondisi seorang yang mengalami gangguan atau hambatan dalam indera penglihatannya. Berdasarkan tingkat gangguannya, tunanetra dibagi menjadi dua, yaitu
- b. Buta total (totally blind)
- c. Masih mempunyai sisa penglihatan (low vision)
- d. Tunarungu, yaitu kondisi fisik yang ditandai dengan penurunan atau ketidakmampuan seseorang untuk mendengar suara
- e. Tunawicara, yaitu kondisi dimana seseorang mempunyai ketidakmampuan untuk berbicara
- f. Tunagrahita, yaitu keterbelakangan mental atau dikenal juga sebagai retardasi mental

- g. Tunadaksa, yaitu kelainan atau kerusakan pada fisik dan kesehatan
- h. Tunalaras, yaitu individu yang mengalami hambatan dalam mengendalikan emosi dan kontrol sosial
- i. Tunaganda, yaitu seseorang yang memiliki kelainan pada fisik dan mentalnya
- j. Berkesulitan belajar
- k. Lamban belajar
- l. Autis, gangguan perkembangan pervasif yang ditandai dengan adanya gangguan dan keterlambatan dalam bidang kognitif, bahasa, perilaku, komunikasi, interaksi sosial, serta memiliki gangguan motorik
- m. Menjadi korban penyalahgunaan narkoba, obat terlarang, dan zat adiktif lainnya.

Akibat keterbatasan fisik mereka, penyandang disabilitas membutuhkan aksesibilitas guna membantu kehidupan yang layak bagi mereka dan dibutuhkan peran dari negara guna membangun kesejahteraan dan kelayakan bangsanya. Sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 42 UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM yaitu setiap warga negara yang berlanjut, cacat fisik dan atau cacat mental memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan khusus atas biaya negara, untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaannya, meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Oleh sebab itu, maka harusnya sudah ada tuntutan bagi kaum penyandang disabilitas serta perlindungan yang lebih mengatur terkait bagaimana terciptanya kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Tuntutan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas di sini artinya diberikan kemudahan dan disediakan bagi penyandang disabilitas bukanlah sebagai pengistimewaan tetapi mencoba meminimalisir keterbatasan mereka sebagai akibat hilangnya atau kurangnya fungsi salah satu atau beberapa fungsi anggota tubuhnya. Penyandang disabilitas mempunyai hal yang sama dengan warga negara lain dalam hal kebutuhan pemenuhan segala aspek kehidupan dan penghidupan, oleh karena itu masyarakat harus mendorong penyandang disabilitas agar berpartisipasi penuh dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara termasuk dalam hal hak untuk membina keluarga dan mempunyai keturunan guna dapat mewujudkan tujuan negara yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia serta peran penting dari pemerintah. Masyarakat dapat menanamkan pikiran untuk menoleransi terhadap kaum penyandang disabilitas dimanapun.

Rekonstruksi Teoritik Keadilan Sosial Pancasila menyatakan bahwa membahas tentang “adil” tidak bisa dilepaskan dari pembahasan tentang keadilan individual. Pembahasan ini meliputi kewajiban masing-masing orang untuk bertindak dengan adil terhadap sesamanya dengan menjamin haknya dan memperlakukan siapapun tanpa diskriminasi dalam situasi yang sama. Meski demikian, menurut Suseno, keadilan sosial lebih dari hal tersebut. Ia tidak tergantung dari kehendak baik individu-individu yang langsung terlibat dalam suatu hubungan mikro, melainkan melibatkan struktur yang lebih luas, seperti struktur-struktur ekonomis, sosial, dan politik seluruh masyarakat. Sehingga, keadilan sosial dapat didefinisikan sebagai keadilan yang pelaksanaannya tergantung dari struktur proses-proses ekonomis, politis, sosial, budaya dan ideologis dalam masyarakat. Struktur-struktur tersebut merupakan struktur-struktur kekuasaan dalam dimensi-dimensi utama kehidupan masyarakat dan hal ini menentukan kedudukan masing-masing suatu golongan sosial, apa yang mereka masukkan dan apa yang mereka dapatkan dari proses-proses tersebut (Suseno, 1982: 331-332). Implikasinya, bobot untuk memperjuangkan keadilan sosial pun juga lebih berat ketimbang sekedar mengharapkan jangkauan sosial negara. Sebagaimana yang dijelaskan Suseno, bahwa negara diharapkan bersikap sosial berarti bahwa negara diharapkan membantu mereka semua yang menderita dan terlalu lemah untuk membantu diri mereka sendiri. Sedangkan keadilan

menuntut agar ketidakadilan ditiadakan, agar setiap orang diperlakukan menurut hak-haknya, dan agar tidak perbedaan yang sewenang-wenang dalam memperlakukan anggota-anggota masyarakat. Keadilan menuntut perlakuan yang sama dalam situasi yang secara obyektif sama dan hormat terhadap hak semua pihak yang bersangkutan (Suseno, 1982: 330).

Secara eksplisit, sila kelima (keadilan) dan keempat (kerakyatan) merupakan perwujudan nilai-nilai demokrasi yang menekankan emansipasi dan partisipasi dalam bidang politik maupun ekonomi. Kedua sila tersebut, menurut Soekarno dalam Latif (2011: 491), merupakan suatu rangkaian yang tidak dipisahkan. Bagi Soekarno, demokrasi politik dan ekonomi dapat berjalan beriringan guna mewujudkan tujuan akhir revolusi Indonesia, yaitu keadilan dan kemakmuran bagi rakyat. Sebagai katalis untuk mewujudkan pranata-kebijakan ekonomi dan sosial itu, para pendiri bangsa menghendaki Indonesia sebagai "negara kesejahteraan" (dalam istilah Yamin) atau "negara-pengurus" (dalam istilah Hatta) (Latif, 2011: 491). Dengan demikian, negara memiliki basis legitimasi untuk mengintervensi kehidupan masyarakatnya dalam bidang ekonomi, penguasaan sumber daya alam maupun kehidupan sosial-masyarakat dengan mengembangkan pelbagai sistem jaminan sosialnya agar hak dasar individu dapat terpenuhi. Dengan kata lain, melalui Pancasila, negara berusaha untuk memperjuangkan masyarakatnya agar diperlakukan secara setara sesuai dengan hak-haknya.

Dalam penafsiran Yudi Latif (2011: 491-632), konsep keadilan sosial Pancasila memiliki perbedaan pendekatan. Setidaknya terdapat tiga pendekatan yang bisa diketengahkan di sini, yakni pendekatan agama, tradisi atau adat istiadat, dan pendekatan teori-teori modern. Secara eksplisit ketiga pendekatan tersebut memiliki semangat yang sama, yakni memandang bahwa individu memiliki hak yang setara. Meski demikian, Pancasila tidak sepenuhnya condong terhadap kolektivisme yang menjadi ciri khas sistem sosialisme-etatisme. Sebab etatisme sendiri mengabaikan dimensi individualitas manusia atau sebagaimana yang dijelaskan Latif (2011: 570), sistem tersebut melemahkan imajinasi dan kebebasan kreatif individu, bahkan cenderung mengarah kepada totalitarianisme. Tetapi, Pancasila juga tidak sepenuhnya bercorak libertarian kanan yang menempatkan interaksi antar-manusia diatas pranata kemanusiaan (Hayek dalam Latif, 2011). Manusia dituntut aktif untuk membangun interaksi demi kemajuan. Implikasi logisnya pendekatan ini menolak peran negara dalam kehidupan individu, sebab negara dianggap sebagai organ yang "mengekan" kehidupan sosial dan ekonomi individu. Namun, menurut Latif, gagasan ini dinilai tidak tahan uji. Sebab selain tidak memperhitungkan apa yang ditunjukkan oleh game theory, gagasan ini tidak melihat bahwa manusia dapat menjadi amat oportunistik sebagaimana yang ditunjukkan dalam konsep free rider. Konsep libertarian ini justru dianggap melupakan sifat individualisme yang bersifat predator juga bisa membawa sumber-sumber penindasan dan ketidakadilannya tersendiri (Chomsky dalam Latif, 2011). Dalam hal ini, Latif berusaha untuk memperkuat posisi Pancasila sebagai "jalan tengah" diantara etatisme dan libertarian. Maka menurutnya, model welfare-state menjadi acuan dalam mengatur kehidupan sosial-masyarakat. Konsep ini dinilai dapat membawa titik keseimbangan antara dimensi individual dan sosial manusia.

Sebagaimana yang diasumsikan John Rawls (2006), bahwa masyarakat merupakan kumpulan individu yang berdimensi ganda; di satu sisi sebagai makhluk sosial yang mau bersatu karena adanya ikatan untuk memenuhi kepentingan bersama, di sisi lain, sebagai makhluk individual yang masing-masing mempunyai pembawaan (modal dasar) serta hak yang berbeda, yang tidak bisa dilebur begitu saja ke dalam kehidupan sosial. Untuk menyelaraskan antara kehendak pemenuhan hak dan pembawaan individu dengan kewajiban sosial demi memenuhi kebutuhan dan kebajikan kolektif, Rawls mengajukan dua prinsip keadilan untuk menjaga harmoni antara hak individu dengan kewajiban sosial dengan mendefinisikan keadilan sebagai fairness (kewajaran).

Pertama, prinsip kesetaraan kebebasan (principle of equal liberty), setiap orang memiliki kebebasan dasar yang sama. Kebebasan dasar ini meliputi:

- 1) kebebasan politik,
- 2) kebebasan berpikir,
- 3) kebebasan dari tindakan sewenang-wenang,
- 4) kebebasan personal, dan
- 5) kebebasan untuk memiliki kekayaan.

Kedua, prinsip perbedaan (the principle of difference), bahwa perbedaan yang ada di antara manusia, dalam bidang ekonomi dan sosial, harus diatur sedemikian rupa, dengan perlakuan yang berbeda pula, sehingga:

- 1) Dapat menguntungkan setiap orang, khususnya orang-orang yang secara kodrati tidak beruntung dan
- 2) Sesuai dengan kedudukan dan fungsi yang terbuka bagi semua orang.

Bagi Rawls (2006: 8-10), subjek utama keadilan adalah struktur dasar masyarakat, atau lebih tepatnya, cara lembaga- lembaga sosial utama mendistribusikan hak dan kewajiban fundamental serta menentukan pembagian keuntungan dari kerja sama sosial. Rawls mendasari teori keadilannya melalui institusi- institusi sosial utama, misalnya seperti keluarga monogami. Institusi-institusi ini nantinya menentukan hak dan kewajiban manusia serta memengaruhi prospek kehidupan individu, yaitu harapan-harapan hidup dan seberapa bisa mereka bisa mengharapkannya. Selain itu, struktur dasar juga memegang peranan penting dalam teori keadilan Rawls, sebab struktur ini mengadung berbagai posisi sosial, dan setiap individu yang lahir dalam posisi berbeda punya harapan yang berbeda-beda dan sebagian ditentukan oleh sistem politik dan juga kondisi sosial- ekonomi. Dengan demikian, menurut Rawls, dari institusi-institusi masyarakat inilah awal mula munculnya ketimpangan. Hal ini memengaruhi peluang awal manusia dalam kehidupan; namun hal tersebut tidak dapat dijustifikasi dengan pandangan baik dan buruk. Pada ketimpangan inilah, yang diasumsikan pasti terdapat dalam struktur dasar masyarakat, prinsip-prinsip keadilan sosial yang telah dijelaskan diatas sebelumnya harus diterapkan. Prinsip- prinsip ini lantas mengatur pilihan konstitusi politik dan elemen- elemen utama sistem sosial dan ekonomi. Keadilan dalam skema sosial secara mendasar bergantung pada bagaimana hak-hak dan kewajiban fundamental diterapkan pada peluang ekonomi serta kondisi sosial dalam berbagai sektor masyarakat.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah metode yuridis-empiris dengan pendekatan fakta (the fact approach) dan pendekatan perundang-undangan (the statue approach) artinya suatu masalah akan dilihat dari keadaan nyata di wilayah penelitian dan dengan kajian terhadap yang dikaitkan dengan permasalahan yang ada di lapangan. Data yang diperlukan adalah data primer sebagai sumber data utama dan data sekunder yang berupa bahan hukum sebagai sumber data pendukung.

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden tentang obyek yang sedang diteliti. Data ini dapat diperoleh dari wawancara langsung kepada Narasumber. Lokasi penelitian yang berada di PT Barata Indonesia (Persero) yang berlokasi di Gresik, Jawa Timur. Narasumber/ subyek dalam penelitian ini adalah karyawan penyandang disabilitas di PT. Barata Indonesia (Persero). Berikut data Narasumber yang kami wawancarai.

Fatimatul Zahroh Anhari; Toha Maksun; Taim; Bayu Umara; Bambang Tri Cahyono:

Tabel 1
 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Strata Pendidikan	Rentang Usia	Jumlah
Perempuan	SLTA Sederajat	25-35 Tahun	2
Laki-Laki	S1, dan SLTA Sederajat	28-41 Tahun	3

b. Data sekunder

Meliputi studi kepustakaan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan, membaca dan mencatat serta menganalisis segala sesuatu yang bersesuaian dengan tema yang akan diangkat yaitu Implementasi Sila Ke 5 Bagi Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Hak dan Perlindungan Hukum Dalam Bekerja Untuk Menunjang Kesejahteraan Sosial Dan Ekonomi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Teknik analisis konten; mengambil inti dari suatu gagasan atau informasi sehingga ditarik sebuah kesimpulan yang sesuai dengan tema penelitian
2. Analisis induktif; untuk mengorganisir hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan berbasis pengalaman yang telah dimiliki dengan kesesuaian tema yang telah dibahas, dan
3. Deskriptif analitik; metode ini dengan cara menguraikan sekaligus dengan menganalisis data yang telah ditemukan sehingga dapat menjawab masalah yang akan dibahas yaitu tantangan ideologi Pancasila dalam menghadapi revolusi Industri 4.0.

Hasil Penelitian

A. Sistem Penerapan Dalam Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Hak 1% di PT Barata Indonesia (Persero)

Permasalahan pengumuman perekrutan calon pekerja bagi setiap masyarakat tanpa terkecuali, mempunyai makna yang sangat umum untuk didengar. Namun dengan mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani, rohani serta berpenampilan menarik menjadi salah satu persoalan tersendiri bagi kaum penyandang disabilitas yang tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Tentu saja itu akan melanggar hak asasi penyandang disabilitas yang artinya hak kodratiah penyandang disabilitas yang meleket secara inheren dalam diri manusia sebagai subjek hukum harus dihormati, dilindungi demi mewujudkan nilai-nilai kemanusiaan. Dipandang dari etika keadilan sosial sesuai Pancasila yang mengartikan bahwa setiap calon tenaga kerja yang ingin memasuki lingkungan pekerjaan baru mempunyai hak yang sama rata tanpa membedakan suku, ras, agama, jenis kelamin, termasuk juga perlakuan yang sama terhadap kalangan penyandang disabilitas.

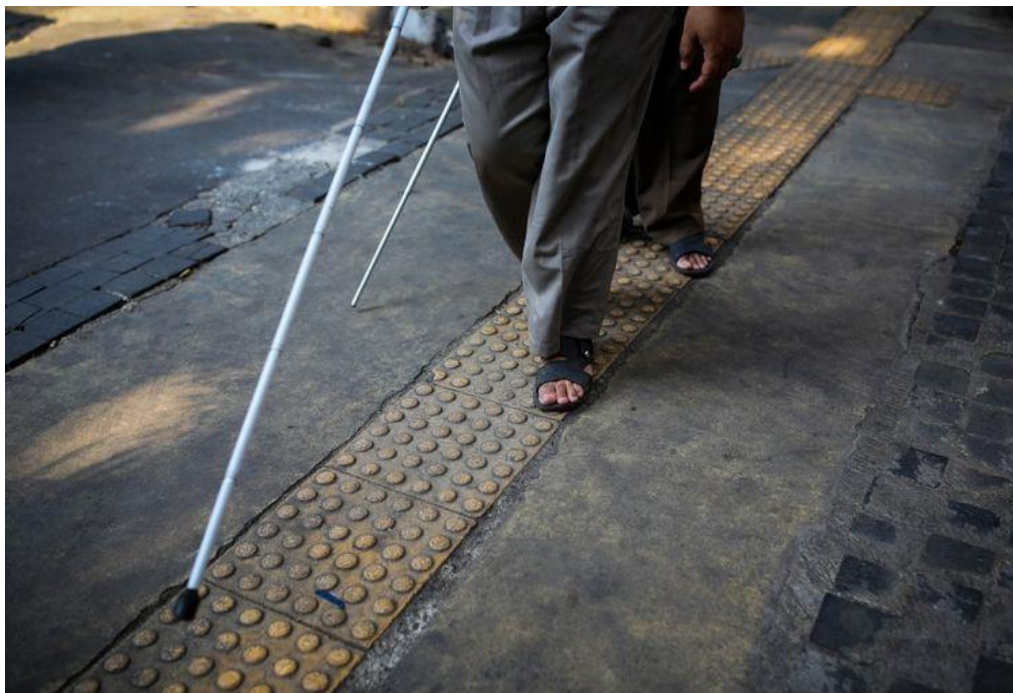
Selanjutnya pengaturan untuk tidak membedakan hak setiap orang terutama dalam hal memilih pekerjaan sudah tertuang dalam Pasal 31 UUKK yang menyatakan “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.

Hak- hak penyandang disabilitas untuk bekerja juga sudah diatur secara jelas dan tegas dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 70 tahun 2019 yang selanjutnya disebut PP No. 7 Tahun 2019 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Terkait bagaimana mewujudkan kesejahteraan,

keadilan serta kelayakan bagi penyandang disabilitas dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NKRI Tahun 1945 juga sudah dinyatakan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, dan untuk memberikan hak bagi mereka guna terciptanya kesejahteraan dan memenuhi kebutuhannya dari hal-hal yang merugikan kalangan penyandang disabilitas itu sendiri. Sesuai yang tertera di peraturan perundang-undangan tentang Penyandang Disabilitas bagian ke 7 Pasal 11 UU No. 8 Tahun 2016 yang menyebutkan bahwa hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi hak:

1. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi
2. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama
3. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan
4. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas
5. Mendapatkan program kembali kerja
6. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat
7. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya, dan
8. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Berikut beberapa contoh gambar sarana dan prasarana yang ramah bagi penyandang disabilitas di perusahaan/perkantoran.



Gambar 1
Jalanan pabrik khusus penderita difabel



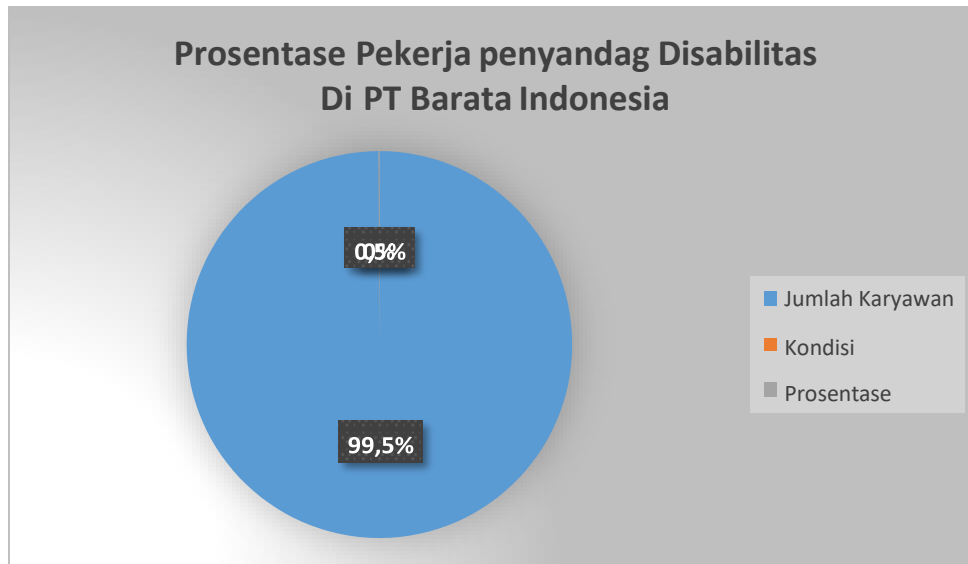
Gambar 2
Akses masuk kantor khusus penderita difabel

Pemerintah Daerah, BUMN, BUMD maupun perusahaan swasta dalam bidang kesejahteraan atas pekerjaan berkewajiban mengimplementasikan guna menyisihkan penempatan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas. Terkhusus perekrutan di perusahaan swasta sudah jelas diatur dalam Pasal 53 Ayat 2 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan "Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja".

Dalam rekrutmen tenaga pekerja yang baru, sangat penting dalam suatu perusahaan mempunyai cara tersendiri dalam pengelolaan terhadap tenaga kerja. Pengelolaan tenaga kerja difabel sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pengelolaan tenaga kerja pada umumnya, yang membedakan kaum difabel hanya memerlukan sedikit perhatian dan bantuan dari instansi perusahaan. Adapun pengertian pengelolaan tenaga kerja difabel menurut ILO yaitu suatu proses yang dirancang di tempat kerja untuk memfasilitasi kerja para difabel melalui upaya yang terkoordinasi dan dengan memperhitungkan kebutuhan perorangan, lingkungan kerja, kebutuhan perusahaan serta tanggung jawab hukum.

Pada tahun 2011, data World Health Organization (WHO), Bank Dunia, dan Internal Labour Organization (ILO) menunjukkan besar jumlah penyandang disabilitas di dunia sekitar lima belas persen atau sebanyak satu miliar jiwa dari total jumlah penduduk dunia. Dalam konteks di Indonesia, Data Rekapitulasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dari Pusat Data Informasi Kesejahteraan Sosial Kementerian Sosial RI pada tahun 2012 mengeluarkan jumlah penyandang disabilitas di Indonesia sebanyak 1.250.780 orang, terdiri atas tuna daksa, tunanetra, tuli dan penyandang disabilitas mental, serta kronis. Dipandang dari banyaknya jumlah penyandang disabilitas, cukup banyak perusahaan yang dapat menampung sedikitnya pekerja penyandang disabilitas sedikitnya 1% dari jumlah pekerja di perusahaan mereka

Di PT Barata Indonesia (Persero) sendiri, per bulan Juni tahun 2021 dari total keseluruhan pegawai organik maupun kontrak yang berjumlah 1327 orang, hanya terdapat 7 pekerja penyandang disabilitas, yang berarti hanya 0,53% dari total keseluruhan karyawan/pekerja. Presentase tersebut dapat dilihat dalam diagram berikut ini:



Gambar 3

Prosentase Pekerja penyandang Disabilitas Di PT Barata Indonesia

Jika dilihat berdasarkan data tersebut, PT Barata Indonesia (Persero) termasuk ke dalam perusahaan yang cukup mematuhi aturan terkait mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan. Walaupun baru terpenuhi 0,5% namun melihat perkembangan perusahaan yang semakin terbuka dengan memberikan hak yang sama kepada penyandang disabilitas untuk mengikuti proses recruitment yang sama dengan pekerja normal, maka perusahaan dianggap memiliki perhatian dan memberikan keadilan yang sama untuk semua karyawan maupun calon karyawannya

B. Analisis penerapan Sila ke 5 dalam memenuhi Hak Dan Perlindungan Hukum Dalam Bekerja Bagi Penyandang Disabilitas di PT Barata Indonesia (Persero)

Pancasila sering disebut sebagai pandangan hidup (way of life) dan ideologi bangsa Indonesia. Menurut Darmodiharjo (1979), Pancasila sebagai pandangan hidup digunakan sebagai penunjuk arah semua kegiatan atau aktivitas hidup dan kehidupan di dalam segala bidang. Artinya, semua tingkah laku dan tindak-perbuatan setiap manusia Indonesia harus dijiwai dan merupakan pancaran dari semua sila Pancasila, karena Pancasila sebagai pandangan hidup selalu merupakan suatu kesatuan, tidak bisa dilepas- pisahkan satu dengan yang lain; keseluruhan sila di dalam Pancasila merupakan satu kesatuan organis (Darmodihardjo, 1979). Tidak jauh berbeda dengan Pancasila sebagai pandangan hidup, Pancasila sebagai ideologi, dirumuskan sebagai kompleks pengetahuan dan nilai (value), yang secara keseluruhan menjadi landasan bagi seseorang (atau masyarakat) untuk memahami jagat raya dan bumi seisinya serta menentukan sikap dasar untuk mengolahnnya (Poespawardojo, 1996). Berdasarkan kedua pengertian mengenai Pancasila sebagai pandangan hidup dan ideologi bangsa tersebut, dapat dikatakan bahwa Pancasila seharusnya menjadi landasan bersama bagi setiap komponen yang

menjadi bagian dari bangsa Indonesia untuk berperilaku dalam kehidupan sehari-hari, baik secara individual maupun komunal (Siregar 2014).

Menurut Darmodihardjo (1979), 'Keadilan Sosial' berarti keadilan yang berlaku dalam masyarakat di bidang kehidupan, baik materiil maupun spiritual, sedangkan 'seluruh rakyat Indonesia' berarti setiap orang yang menjadi rakyat Indonesia, baik yang berdiam di wilayah kekuasaan Republik Indonesia maupun warga negara Indonesia yang berada di luar negeri. Jadi, 'keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia' berarti bahwa setiap orang Indonesia berhak mendapat perlakuan adil dalam bidang hukum, politik, sosial, ekonomi, dan kebudayaan. Sila Keadilan Sosial ini merupakan tujuan dari empat sila yang mendahuluinya dan merupakan tujuan bangsa Indonesia dalam bernegara, yang perwujudannya ialah tata masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila (Darmodihardjo dalam Siregar, 2014).

Dalam perwujudan nyata, keadilan memiliki dua bentuk penerapan secara umum, yaitu jaminan agar berbagai hak maupun kebebasan setiap orang tidak dilanggar oleh siapapun (termasuk oleh pemerintah), dan perlakuan yang sama terhadap orang sesuai dengan jasa dan kemampuannya. Keadilan dapat terwujud jika tidak ada pelanggaran atas hak/ kebebasan seseorang dan perlakuan yang sama terhadap setiap orang. Seseorang berlaku adil jika memberikan kepada setiap orang apa yang semestinya diberikan, tidak melanggar hak dan kebebasan orang lain, memandang setiap orang sama harkat dan martabatnya, dan memperlakukan setiap orang secara layak dalam semua tugas dan kewajibannya baik dalam perdagangan maupun kehidupan sosial kemasyarakatan. Selain itu, dalam Pasal 34 Pasal 2 keempat Amandemen dari UUD 1945 mengatakan bahwa "Negara mengembangkan sistem [dari] jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan bertenaga [dari] masyarakat lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat manusia" (Herawati 2014).

Konsep keadilan sosial telah menjadi salah satu pemikiran filosofis presiden Soekarno, bahwa Keadilan sosial ialah suatu masyarakat atau sifat suatu masyarakat adil dan makmur, berbahagia buat semua orang, tidak ada penghinaan, tidak ada penindasan, tidak ada penindasan, tidak ada penghisapan. Tampak sekali bahwa Soekarno sangat memprioritaskan nilai keadilan dan menjunjung tinggi nilai hak-hak asasi manusia dalam konsep hidup berbangsa dan bernegara. Sudah tentu, lahirnya gagasan tentang definisi keadilan sosial ini merupakan hasil refleksi Soekarno tentang masa gelap sejarah bangsa Indonesia. Bangsa Indonesia telah mengalami penderitaan, penindasan, penghinaan dan penghisapan oleh penjajahan Belanda dan Jepang. Pernyataan teks di atas membuktikan bahwa Soekarno ingin mencanangkan keadilan sosial sebagai warisan dan etika bangsa Indonesia yang harus diraih. Kita hendak mendirikan suatu negara "semua buat semua". Bukan buat satu orang, bukan buat satu golongan, baik golongan bangsawan, maupun golongan yang kaya, tetapi "semua buat semua".

Keadilan sosial merupakan suatu idealisme dalam Pancasila diciptakan setelah Indonesia merdeka untuk menciptakan suasana yang kuat di mana setiap orang manusia benar-benar dapat menggunakan hak-haknya sebagai warga negara dalam semua bidang kehidupan yaitu keadilan personal, Keadilan Sosial. Negara dan masyarakatnya harus memenuhi kewajiban mereka satu sama lain. Dalam prinsip kelima dari Pancasila terdiri nilai- nilai representasi tujuan pokok negara dalam kehidupan. Oleh karena itu, prinsip kelima terdiri dari bentuk nilai- nilai keadilan sehingga konsekuensinya harus ada dalam kehidupan sosial dan harus mencakup setidaknya tiga aspek: Pertama, keadilan distributif, yaitu hubungan antara negara dengan warganya, dalam arti negara mempunyai kewajiban memenuhi keadilan dalam bentuk membagi keadilan, kemakmuran, bantuan, subsidi dan juga kesempatan dalam kehidupan dengan didasarkan atas hak dan kewajiban; kedua, keadilan hukum, merupakan hubungan keadilan antara warga negara dengan warga negaranya, warga negara wajib memenuhi keadilan dalam bentuk mengikuti hukum dan peraturan yang berlaku di negara; ketiga, keadilan komutatif, yaitu

hubungan keadilan antara warga satu dengan warga lainnya secara timbal balik. Hal ini jelas bahwa prinsip keadilan adalah untuk menjadi dasar persatuan nasional. Keadilan hanya mungkin dalam demokrasi .

Di sisi lain, kebenaran Keadilan, menurut pengertian klasik ilmiah, artinya pemenuhan hak-hak hidup dalam hubungan sosial satu dengan yang lain dan hubungannya dengan kewajiban pemenuhan hak-hak orang lain satu dengan orang lainnya. Kata adil dapat ditemukan dalam Prinsip atau Sila kedua: “....yang adil dan beradab”. Keadilan ditemukan pada prinsip kedua tersebut, yaitu realitas keadilan manusia , menjadi dasar dan jiwa yang melandasi Keadilan pada prinsip kelima/Sila kelima Pancasila : “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” yang harus diwujudkan dalam kehidupan sosial. Hubungan antara sesama menjadi yang mewakili hubungan mendasar dalam hidup dengan antar sesama. Bentuk keadilan dalam masyarakat, berbangsa dan bernegara yang disebut keadilan sosial atau keadilan dalam masyarakat luas, yaitu dalam arti keadilan hidup berdampingan dengan kebaikan, hidup berdampingan dalam bentuk masyarakat dan juga hidup berdampingan dalam bentuk bangsa dan negara (Herawati 2014).

Berdasarkan nilai dalam prinsip keadaan sosial yang telah disampaikan sebelumnya, nilai dalam keadilan yang cenderung menjadi bukti diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas adalah nilai komutatif. Hal ini didasari oleh keadaan yang telah disampaikan oleh narasumber bahwa kendala terbesar bagi pekerja penyandang disabilitas adalah penerimaan dalam masyarakat.

Merujuk pada peraturan perundang – undangan terkait pelaksanaan hak – hak tenaga kerja khususnya penyandang disabilitas, Pt Barata Indonesia (Persero) sejauh ini sudah memenuhi pelaksanaan hak – hak tenaga kerja di perusahaannya yaitu berupa gaji sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Tangerang, tunjangan diluar gaji pokok yaitu bonus dan tunjangan hari raya (THR), disediakan mess untuk pekerja, pelatihan khusus bagi calon pekerja dan pekerja, serta perusahaan memberlakukan sistem kontrak kerja 2 (dua) tahun, bagi pekerja yang masih baru dianggap sebagai pegawai honorer sedangkan yang bekerja sudah lebih dari 2 (dua) tahun akan diangkat sebagai pegawai tetap di perusahaan, dan saat penelitian ini berlangsung PT Barata Indonesia (Persero) sedang melakukan pengurusan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) para pekerja agar ada jaminan di hari tua dan atau jaminan pemeliharaan kesehatan dan atau jaminan terhadap resiko kecelakaan kerja sebagaimana yang diamanatkan Undang – undang Ketenagakerjaan.

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

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

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

Pembahasan

Rekrutmen calon pekerja yang mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani, rohani serta berpenampilan menarik menjadi salah satu persoalan tersendiri bagi kaum penyandang disabilitas karena tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Hal tersebut akan melanggar hak asasi penyandang disabilitas yang seharusnya dihormati dan dilindungi demi mewujudkan nilai-nilai kemanusiaan. Calon tenaga kerja seharusnya mempunyai hak yang sama rata tanpa membedakan suku, ras, agama, jenis kelamin, termasuk juga perlakuan yang sama terhadap kalangan penyandang disabilitas. Oleh karena itu, Pasal 53 Ayat 2 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan "Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja". Pengelolaan tenaga kerja difabel tidak jauh berbeda dengan pengelolaan tenaga kerja pada umumnya, yang membedakan kaum difabel adalah diperlukan proses di tempat kerja yang memfasilitasi kerja para difabel yang memperhitungkan kebutuhan perorangan, lingkungan kerja, perusahaan dan tanggung jawab hukum.

Implementasi konsep keadilan sosial Pancasila pada pekerja penyandang disabilitas di PT Barata Indonesia (Persero) menunjukkan bahwa PT. Barata Indonesia (Persero) selaku perusahaan BUMN yang bergerak di bidang konstruksi telah melaksanakan kewajibannya dengan memberikan pemenuhan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Terdapat 0,05% pekerja penyandang disabilitas di PT. Barata Indonesia yang telah mendapatkan hak-hak untuk tenaga kerja yang mengalami disabilitas sejak lahir ataupun setelah dewasa. PT. Barata Indonesia (Persero) sudah memenuhi pelaksanaan hak-hak tenaga kerja di perusahaannya berupa gaji sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Tangerang, tunjangan diluar gaji pokok yaitu bonus dan tunjangan hari raya (THR), disediakan mess untuk pekerja, pelatihan khusus bagi calon pekerja dan pekerja, memberlakukan sistem kontrak kerja 2 (dua) tahun bagi pekerja baru yang dianggap sebagai pegawai honorer sedangkan yang bekerja sudah lebih dari 2 (dua) tahun akan diangkat sebagai pegawai tetap di perusahaan, mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) agar pekerja mendapatkan jaminan di hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan jaminan resiko kecelakaan kerja sebagaimana yang diamanatkan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Kesimpulan

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

1. PT Barata Indonesia (Persero) telah melaksanakan pemenuhan hak – hak penyandang disabilitas dalam hal memberikan peluang kerja, memberikan pelatihan keterampilan dan mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi.
2. PT Barata Indonesia (Persero) secara khusus pada perusahaannya mempekerjakan penyandang disabilitas dan sudah melaksanakan kewajiban selaku pengusaha dalam pemenuhan jaminan sosial terhadap tenaga kerja di perusahaannya berdasarkan undang - undang yang berlaku di Indonesia.
3. PT Barata Indonesia (Persero) sejak awal berdirinya hingga saat ini sudah melaksanakan perlindungan kerja bagi tenaga kerja di perusahaannya yaitu berupa perlindungan kesehatan kerja, keselamatan kerja dan jaminan sosial.
4. Diharapkan kedepannya PT Barata Indonesia (Persero) bisa membuka peluang kerja tidak hanya untuk kategori disabilitas Tuna Rungu (Tuli) tetapi juga semua kategori disabilitas

- dan membuka cabang di daerah – daerah agar dapat merangkul banyak penyandang disabilitas bekerja di perusahaannya.
5. Diharapkan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah bisa mendekatkan diri ke perusahaan swasta agar pelaku usaha tersebut mau mempekerjakan penyandang disabilitas dan memberikan perhatian terhadap keberadaan pengusaha yang membuka peluang kerja bagi penyandang disabilitas dalam melaksanakan pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas agar pengusaha lebih termotivasi untuk membuka peluang bagi penyandang disabilitas.
 6. Diharapkan pemerintah pusat maupun daerah bersama – sama dengan PT Barata Indonesia (Persero) saling berkoordinasi dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas untuk menghindari terjadinya pelanggaran.

Daftar Pustaka

- A. Priamsari, RR. Putri. (2019). Hukum Yang Berkeadilan Bagi Penyandang Disabilitas. *MasalahMasalah Hukum* 48, no. 2 : 215–223.
- Andriani, Nurul Saadah. (2016). Kebijakan Responsif Disabilitas: Pengarusutamaan Manajemen Kebijakan Di Level Daerah, Nasional Dan Internasional. *Palastren* 9, no. 1 : 189–214.
- Arie, Purnomosidi. Inklusi Penyandang Disabilitas Di Indonesia. *Jurnal Refleksi Hukum* 1 (2017): 1–4.
- Arrista, Trimaya. (2016). Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan, Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. *Jurnal Legislasi Indonesia* 13, no. 4 : 401–410.
- Ndaumanu, Frichy. (2020). Hal Penyandang Disabilitas: Antara Tanggung Hawab dan Pelaksanaan oleh Pemerintah Daerah. *Jurnal HAM* Vol. 11 No. 1 – April 2020.
- Sholihah, Imas. (2016). Kebijakan Baru: Jaminan Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas. *Sosio Informa* 2, no. 02 : 166–184