



**PSHK**  
Pusat Studi Hukum &  
Kebijakan Indonesia



**KERTAS ADVOKASI KEBIJAKAN ATAS  
UU NO. 11 TAHUN 2020  
TENTANG CIPTA KERJA DALAM  
KERANGKA PELINDUNGAN  
DAN PEMENUHAN HAK  
PENYANDANG DISABILITAS**





**PSHK**  
Pusat Studi Hukum &  
Kebijakan Indonesia

**KERTAS ADVOKASI KEBIJAKAN ATAS  
UU NO. 11 TAHUN 2020  
TENTANG CIPTA KERJA  
DALAM KERANGKA  
PELINDUNGAN  
DAN PEMENUHAN  
HAK PENYANDANG  
DISABILITAS**

**PENULIS**  
FAJRI NURSYAMSI

**EDITOR**  
GITA PUTRI DAMAYANA  
RIZKY ARGAMA



PENGESAHAN UU NOMOR 11 TAHUN 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) menuai pro dan kontra. Kritik terhadap Undang-Undang ini menasar pada aspek formil dan materiil. Selain soal substansi yang kontroversial dan penggunaan perspektif yang tidak seimbang dalam memandang permasalahan dan merumuskan solusi, minimnya pelibatan publik juga menjadi sasaran kritik atas proses pembentukan Undang-Undang ini. Isu ketenagakerjaan menjadi sentral dalam kritik yang mengemuka, di samping isu lingkungan, pengadaan lahan, pertanahan, hingga pendidikan.

Namun, ada satu isu yang tidak banyak dibahas tetapi terdampak oleh disahkannya UU Cipta Kerja, yaitu isu disabilitas. Apabila ditelisik melalui Naskah Akademik<sup>1</sup> ataupun serangkaian diskusi dalam proses pembentukan UU Cipta Kerja, isu disabilitas tidak dibahas secara mendalam. Adapun suara publik melalui media, muncul karena disuarakan oleh organisasi penyandang disabilitas.<sup>2</sup> Oleh karena itu, tidak berlebihan jika dikatakan bahwa presiden dan

1 Lihat Dewan Perwakilan Rakyat, "Naskah Akademik RUU Cipta Kerja", <http://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20200605-101034-4986.pdf>, diakses pada 11 Desember 2020.

2 Lihat Sania Mashabi, "Tolak UU Cipta Kerja, Jaringan Penyandang Disabilitas Desak Jokowi Terbitkan Perppu", *Kompas.com* <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/12/11355581/tolak-uu-cipta-kerja-jaringan-penyandang-disabilitas-desak-jokowi-terbitkan?page=all>, diakses pada 12 Desember 2020.

Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) tidak menyadari bahwa UU Cipta Kerja yang mereka bentuk akan berdampak besar terhadap penyandang disabilitas.

Permasalahan dalam UU Cipta Kerja terkait isu disabilitas tidak hanya dilihat dari aspek substansi, tetapi juga dalam proses pembentukannya. Dari aspek substansi, permasalahan dalam UU Cipta Kerja mencakup penggunaan terminologi yang sudah usang dan materi muatan yang bermasalah. Sementara dari aspek proses pembentukan, persoalan terbesar terlihat pada proses penyusunan dan pembahasan yang tidak transparan, tidak partisipatif, dan tidak ramah akses bagi penyandang disabilitas. Setidaknya terdapat empat indikator yang menunjukkan bahwa pembentukan UU Cipta Kerja berdampak terhadap upaya penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas yang secara lengkap akan dijelaskan sebagai berikut.

### **PROSES PEMBENTUKAN TIDAK TRANSPARAN, TIDAK PARTISIPATIF, DAN TIDAK MUDAH DIAKSES**

Kelompok atau organisasi penyandang disabilitas tidak pernah diperhitungkan dan dilibatkan Pemerintah serta DPR sejak awal proses pembahasan rancangan UU Cipta Kerja. Padahal, substansi RUU Cipta Kerja sangat relevan dan akan berdampak terhadap penyandang disabilitas. Tidak partisipatifnya proses penyusunan RUU Cipta Kerja berawal dari proses yang tidak transparan, yang ditandai dengan sulitnya publik mengakses dokumen-dokumen terkait pembahasan RUU Cipta Kerja.<sup>3</sup> Pasal 96 ayat (4) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-

3 Lihat Cheta Nilawati P., "Ketua PBNU Imam Aziz: UU Cipta Kerja Mencatatkan Penyandang Disabilitas", <https://difabel.tempo.co/read/1400814/ketua-pbnu-imam-aziz-uu-cipta-kerja-mencatatkan-penyandang-disabilitas/full&view=ok> diakses pada 24 Desember 2020.

Undangun (UU PPP)<sup>4</sup> menyebutkan bahwa rancangan peraturan perundang-undangun, termasuk RUU, harus dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat.<sup>5</sup> Secara *a contrario*, pasal itu harus dibaca bahwa pembentuk UU, dalam hal ini pemerintah dan DPR, wajib menjamin kemudahan akses masyarakat terhadap dokumen RUU.

Aspek kemudahan, bagi penyandang disabilitas, bukan hanya terkait dengan ketersediaan informasi atau dokumen, tetapi juga dalam hal aksesibilitas informasi dan dokumen. Pasal 124 ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (UU Penyandang Disabilitas) mengamanatkan pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk menyediakan informasi dalam bentuk yang dapat dijangkau dan dipahami sesuai dengan keragaman disabilitas.<sup>6</sup> Pasal itu merujuk pada kemudahan berupa penyediaan informasi atau dokumen yang dapat diakses semua orang, termasuk penyandang disabilitas dengan berbagai ragam disabilitas.

Faktanya, dokumen elektronik naskah RUU yang tersebar tidak semua dapat diakses oleh penyandang disabilitas dengan hambatan penglihatan karena bentuk dokumennya berformat *portable document format* (pdf). Format itu tidak dapat teridentifikasi oleh aplikasi baca yang mengubah dokumen cetak menjadi suara. Selain itu, kanal TV Parlemen yang menyiarkan sebagian rapat pembahasan RUU Cipta Kerja tidak dilengkapi dengan Juru Bahasa isyarat atau fasilitas *closed caption* sebagai informasi bagi penyandang disabilitas dengan hambatan pendengaran.

Absennya berbagai fasilitas pendukung akses tersebut melanggar hak atas informasi bagi penyandang disabilitas yang dijamin dalam Pasal 28F Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

4 Indonesia, Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangun, Pasal 96 ayat (4).

5 *Ibid.*

6 Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 124 ayat (1).

Tahun 1945 (UUD 1945).<sup>7</sup> Penyebaran informasi yang tidak akses mempersulit penyandang disabilitas untuk berpartisipasi dalam pembahasan RUU Cipta Kerja. Oleh karena itu, sulit mengharapkan DPR maupun pemerintah mampu menyediakan ruang partisipasi yang dapat digunakan penyandang disabilitas untuk memberikan masukan terhadap pembahasan RUU Cipta Kerja sesuai ketentuan Pasal 96 ayat (1) UU PPP.

Pelibatan penyandang disabilitas dalam pembentukan kebijakan merupakan amanat yang telah diatur dalam berbagai regulasi, antara lain Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Perpres 59/2017) dan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas (PP 70/2019).

Dalam Perpres 59/2017, partisipasi penyandang disabilitas dalam pengambilan keputusan dapat dimaknai dari Tujuan Global XVI dengan Sasaran Global 6, yaitu menjamin pengambilan keputusan yang responsif, inklusif, partisipatif, dan representatif di setiap tingkatan.<sup>8</sup> Sementara dalam PP 70/2019, hal itu ditegaskan dalam Pasal 20 ayat (1) bahwa penyandang disabilitas dapat berpartisipasi dalam perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi terhadap penghormatan, pelindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas.<sup>9</sup>

7 Lihat Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Pasal 28F.

8 Indonesia, Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

9 Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 70 tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, Pasal 20 ayat (1).

## ISTILAH “CACAT” MASIH DIGUNAKAN UNTUK MERUJUK PENYANDANG DISABILITAS

UU Penyandang Disabilitas dibentuk sebagai upaya mengadopsi ketentuan dalam Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities* atau CRPD)<sup>10</sup> ke dalam sistem birokrasi di Indonesia. Selain itu, UU Penyandang Disabilitas juga dibentuk dengan menghadirkan cara pandang baru, yaitu melihat disabilitas sebagai dampak dari interaksi di tengah masyarakat. Hambatan yang dialami penyandang disabilitas tidak disebabkan oleh kondisi fisik dan mentalnya, tetapi karena lingkungan yang tidak mendukung dan tidak dapat diakses.

Upaya yang seharusnya dilakukan negara adalah mengarahkan berbagai regulasi untuk memodifikasi lingkungan, mulai dari fasilitas hingga budaya masyarakat, agar dapat diakses oleh penyandang disabilitas (perspektif ini dikenal sebagai *social model*), bukan dengan mengubah fisik atau mental dari individu untuk menyesuaikan dengan lingkungan (perspektif ini dikenal sebagai *charity model*).<sup>11</sup> Salah satu bentuk perubahan cara pandang yang didorong dalam UU Penyandang Disabilitas adalah mengubah istilah “cacat” dengan “disabilitas”. “Cacat” selama ini diidentikkan dengan makna barang yang rusak, sementara “disabilitas” merupakan terjemahan dari kata *disability* dan diidentikkan sebagai kondisi yang berkembang dan mengacu pada hambatan yang menyebabkan seseorang tidak dapat berpartisipasi penuh dalam masyarakat.

Alih-alih menyesuaikan dengan perubahan cara pandang tersebut, UU Cipta Kerja justru menghidupkan kembali istilah “cacat” yang seharusnya tidak lagi digunakan. Adapun ketentuan yang di-

10 CRPD telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

11 Richardson, G.. (2012). “Mental Disabilities and the Law: From Substitute to Supported”, *Current Legal Problems*, vol. 65, hlm. 333–354. doi:10.1093/clp/cus010

maksud dalam UU Cipta Kerja adalah perubahan atas Pasal 46 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung; perubahan atas Pasal 29 Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit; perubahan atas Pasal 153 dan penambahan Pasal 154a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan penjelasan Pasal 38 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.

Penggunaan kata “cacat” dalam UU Cipta Kerja merupakan indikasi bahwa pembentuk Undang-Undang tidak paham dan abai dalam memperhatikan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Penggunaan istilah “cacat” menegaskan bahwa UU Cipta Kerja masih melihat isu disabilitas dengan paradigma lama, seperti halnya berbagai peraturan perundang-undangan yang dibentuk sebelum UU Penyandang Disabilitas disahkan dan Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011.<sup>12</sup>

Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menegaskan bahwa istilah “cacat” pada UU Cipta Kerja merupakan bunyi asli pada pasal dalam Undang-Undang yang diubah oleh UU Cipta Kerja.<sup>13</sup> Namun, pemahaman itu sesungguhnya tidak tepat karena Pasal 148 UU Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa istilah “penyandang cacat” dalam peraturan perundang-undangan yang sudah ada sebelumnya harus dibaca dan dimaknai sebagai “penyandang disabilitas”. Oleh karena itu, pasal asli yang mencantumkan istilah “cacat” dan dikutip dalam UU Cipta Kerja seharusnya otomatis disesuaikan menjadi “disabilitas”.

12 Fajri Nursyamsi, dkk., “Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas”, (Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan, 2015), hlm. 33.

13 Disampaikan pada saat menerima audiensi Koalisi Organisasi Penyandang Disabilitas pada 17 November 2020.

## **JAMINAN PEMENUHAN AKSES BAGI PENYANDANG DISABILITAS DITIADAKAN**

UU Cipta Kerja menghapus jaminan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas dalam bangunan gedung yang sebelumnya diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung. Pasal itu, secara lengkap, berbunyi: “Kemudahan hubungan ke, dari, dan di dalam bangunan Gedung sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi tersedianya fasilitas dan aksesibilitas yang mudah, aman, dan nyaman termasuk bagi penyandang cacat dan lanjut usia.”<sup>14</sup>

Ketentuan dalam UU Bangunan Gedung tersebut selama ini menjadi jaminan pemenuhan aksesibilitas di bangunan gedung, bahkan sebelum CRPD pertama kali ditandatangani oleh negara-negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada 2006 dan UU Penyandang Disabilitas disahkan pada 2016. Pasal tersebut dapat dimaknai sebagai politik hukum negara Indonesia dalam pemenuhan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, serta dasar membentuk peraturan pelaksana yang mengatur rinci standar aksesibilitas, yaitu Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14 Tahun 2017 tentang Kemudahan Bangunan Gedung.

Selain itu, Pasal 27 ayat (2) UU Bangunan Gedung menjadi rujukan dibentuknya Pasal 98--100 UU Penyandang Disabilitas, yang menjadi dasar pembentukan peraturan pelaksanaannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2020 tentang Aksesibilitas terhadap Permukiman, Pelayanan Publik, dan Pelindungan dari Bencana bagi Penyandang Disabilitas. Penghapusan Pasal 27 ayat (2) UU Bangunan Gedung oleh UU Cipta Kerja merupakan lang-

14 Indonesia, Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung, Pasal 27 ayat (2).

kah mundur dalam aspek regulasi yang semakin memperlemah pelaksanaan standar aksesibilitas.

Selama ini, dengan keberadaan dasar hukum pada level Undang-Undang, kewajiban tentang standar aksesibilitas kerap belum terpenuhi sesuai dengan standar. Contohnya, ketika pemasangan lantai pemandu bagi penyandang disabilitas di Kota Solo, Jawa Tengah, dipasang zig-zag, sehingga tidak tepat guna,<sup>15</sup> demikian pula fasilitas lift di berbagai stasiun Moda Raya Transportasi (MRT) Jakarta yang tidak dilengkapi dengan suara penunjuk lantai.<sup>16</sup> Kini, dengan ketiadaan dasar hukum tersebut, kewajiban itu akan semakin sulit dilaksanakan di lapangan.

Dalam Naskah Akademik RUU Cipta Kerja, alasan perubahan atau penghapusan Pasal 27 ayat (2) UU Bangunan Gedung dilandaskan pada pernyataan yang berbunyi: “Salah satu politik hukum dalam penyusunan RUU Cipta Kerja adalah hal-hal yang bersifat detail dan teknis akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah”.<sup>17</sup> Hal itu tidak dapat dibenarkan karena berdasarkan UU PPP, materi muatan Peraturan Pemerintah adalah untuk melaksanakan Undang-Undang. Artinya, jika suatu hal tidak diatur dalam Undang-Undang, maka ia tidak dapat dimunculkan dalam Peraturan Pemerintah.

Selain itu, Pasal 27 ayat (2) UU Bangunan Gedung juga merupakan penerapan dari hak mendapatkan kemudahan untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 28H ayat (2) UUD 1945. Memindahkan ketentuan dari Undang-Undang kepada

15 Dandy Bayu Pramasta, “Ramai Soal Guiding Block Berbentuk Zig Zag, DPRD Solo: Ngerjain Difabel”, <https://www.kompas.com/tren/read/2019/11/21/164401165/ramai-soal-guiding-block-berbentuk-zig-zag-dprd-solo-ngerjain-difabel?page=all>, diakses pada 24 Desember 2020.

16 Cythia Lova, “Pengalaman Ikut Coba MRT Bersama Penyandang Disabilitas”, <https://megapolitan.kompas.com/read/2019/03/16/22171201/pengalaman-ikut-coba-mrt-bersama-penyandang-disabilitas?page=all>, diakses pada 24 Desember 2020.

17 Dewan Perwakilan Rakyat, *op. cit.*, hlm. 38 Bagian Matriks Analisis RUU Cipta Kerja.

peraturan yang lebih rendah akan menurunkan makna ketentuan itu dari persoalan jaminan hak asasi manusia menjadi sebatas ketentuan yang bersifat administratif.

## **PELINDUNGAN HAK ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DILEMAHKAN**

Pada 2020, Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa penyandang disabilitas mempunyai kecenderungan memiliki peluang untuk mengakses layanan pendidikan dan mendapatkan pekerjaan yang relatif lebih rendah dibandingkan bukan penyandang disabilitas.<sup>18</sup> Hal itu mengonfirmasi pandangan selama ini bahwa kondisi disabilitas berpengaruh terhadap sulitnya penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan.<sup>19</sup> Ini terjadi karena untuk mendapatkan pekerjaan, ada berbagai hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas, mulai dari stigma negatif, minimnya aksesibilitas, sampai pada cara pandang yang menempatkan kondisi disabilitas seseorang sebagai beban. Kondisi itu juga berdampak terhadap angka ketimpangan kesempatan pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang mencapai tiga kali lipat lebih tinggi (36,44) dibandingkan dengan ketimpangan kesempatan pekerjaan bagi non-penyandang disabilitas (13,97) (Bagan 1).<sup>20</sup>

Sementara itu, menurut Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (LPEM FEB UI) berdasarkan data yang diperoleh dari Survei Tenaga Kerja Nasional 2017 oleh BPS, angkatan kerja penyandang disabilitas ringan hanya mencapai 50,72%, sedangkan angkatan kerja

18 Badan Pusat Statistik, "Indikator Kesejahteraan Rakyat 2020: *Welfare Indicator*", (Jakarta: BPS RI, 2020), hlm. 93.

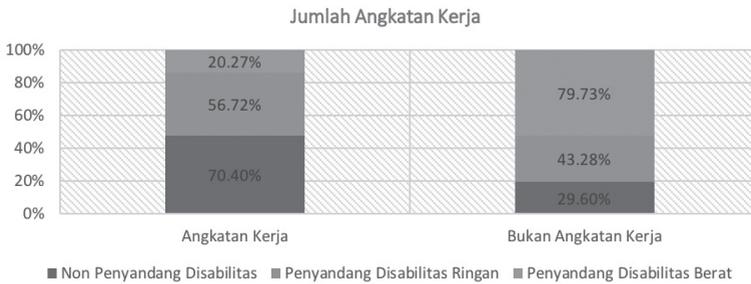
19 Lihat, Raja Eben Lumbanrau, "Kisah Penyandang Disabilitas Mencari Kerja: 'Hampir 50 Kali Melamar Lowongan Tapi Hasilnya Nihil'", <https://www.bbc.com/indonesia/majalah-S0512664>, diakses pada 24 Desember 2020.

20 Badan Pusat Statistik, *op.cit.*, hlm. 90.

Bagan 1. Ketimpangan kesempatan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dan non-penyandang disabilitas.



Bagan 2. Jumlah Angkatan Kerja



penyandang disabilitas berat hanya mencapai 20,27%. Angka itu lebih kecil dibandingkan dengan angkatan kerja non-penyandang disabilitas yang mencapai 70,40% (Bagan 2).<sup>21</sup>

UU Penyandang Disabilitas hadir untuk menghilangkan praktik diskriminatif tersebut secara sistematis melalui jalur regulasi dengan cara menguatkan ketentuan-ketentuan yang sudah baik dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).<sup>22</sup> Salah satu pasal yang dinilai sudah baik itu adalah Pasal 172 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

21 Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia, "Laporan Akhir: Memetakan Penyandang Disabilitas di Pasar Tenaga Kerja Indonesia" (Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional, 2017), hlm. 15.

22 Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 172.

“Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Pasal tersebut memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami kondisi disabilitas akibat kecelakaan kerja untuk tidak diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh pemberi kerja. Adapun pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan setelah ada permintaan dari pekerja dengan disabilitas, dan pekerja berhak mendapatkan pesangon dua kali lipat. Ketentuan itu dapat dimaknai bahwa kondisi disabilitas tidak dapat dijadikan alasan untuk memutus hubungan kerja seseorang. Hak itu juga diatur dalam Pasal 11 huruf d UU Penyandang Disabilitas.

Selain itu, dapat dimaknai pula bahwa Pasal 172 UU Ketenagakerjaan mendorong pemberi kerja untuk menerapkan program kembali bekerja bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan kemudian menjadi disabilitas. Hal ini ditegaskan kembali dalam Pasal 11 huruf e UU Penyandang Disabilitas yang mengatur hak untuk mendapat program kembali bekerja bagi pekerja dengan disabilitas.

Politik hukum yang sudah kuat dengan adanya pengaturan dalam Pasal 172 UU Ketenagakerjaan dan penegasan dalam Pasal 11 huruf d dan e UU Penyandang Disabilitas tersebut dilemahkan oleh UU Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan. Penghapusan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan diperburuk dengan dimunculkannya pasal baru dalam UU Cipta Kerja, yaitu Pasal 154A ayat (1) huruf l, yang berbunyi:

“Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:  
l. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;”

Ketentuan tersebut memungkinkan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan atas inisiatif pemberi kerja dengan alasan kondisi disabilitas pekerja. Selain itu, pesangon yang wajib diberikannya lebih rendah dibandingkan nilai pesangon yang diatur dalam Pasal 172 UU Ketenagakerjaan.

Skema pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 154A ayat (1) huruf l dan dihapuskannya Pasal 172 adalah bentuk diskriminasi dan pelemahan perlindungan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang ditimbulkan oleh UU Cipta Kerja. Fungsi Undang-Undang untuk melindungi hak pekerja dan menempatkan posisi pekerja seimbang dengan pemberi kerja menjadi hilang. Perubahan itu tidak sejalan dengan semangat mewujudkan masyarakat Indonesia yang inklusif. Upaya untuk mendorong program kembali bekerja dikhawatirkan akan ditinggalkan karena pemberi kerja kini memiliki pilihan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, UU Cipta Kerja juga menghapus ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf a yang mengatur hak pekerja untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja. Padahal, praktik kekerasan terhadap pekerja penyandang disabilitas masih kerap terjadi sehingga perlindungan melalui pasal tersebut masih diperlukan.

UU Cipta Kerja juga masih melanggengkan praktik yang membatasi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan atau mengisi suatu jabatan tertentu. Pasal 168 UU Cipta Kerja masih

menggunakan frasa “sehat jasmani rohani” sebagai syarat untuk mendapatkan suatu jabatan. Pasal itu mengatur tentang syarat untuk mengisi jabatan Dewan Pengawas dari unsur profesional dan anggota Dewan Direktur, calon anggota Dewan Pengawas dari unsur profesional, dan calon anggota Dewan Direktur Lembaga Pengelola Investasi.

Dalam praktik, syarat sehat jasmani dan rohani kerap mendiskriminasi penyandang disabilitas karena kondisi disabilitas masih dipandang sebagai kondisi sakit, baik secara fisik maupun mental. Seharusnya, kondisi jasmani dan rohani seseorang tidak menjadi syarat suatu pekerjaan atau jabatan, karena hal itu adalah manusiawi dan tidak dapat dihindari. Terlebih lagi, Mahkamah Agung pada 2009 pernah memenangkan gugatan dari seorang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) penyandang disabilitas yang memperkarakan Pemerintah Kota Surabaya karena menerapkan syarat tersebut.<sup>23</sup>

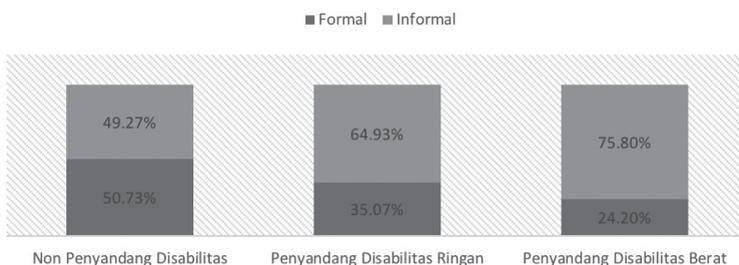
Meskipun demikian, kondisi disabilitas, khususnya disabilitas mental, seseorang saat ini masih dianggap tidak memenuhi syarat sehat rohani. Padahal, menurut Pasal 8 huruf e UU Penyandang Disabilitas, kondisi mental seseorang merupakan hak privasi, sehingga tidak dapat diketahui oleh orang lain apalagi menjadi dasar penolakan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau jabatan. Selain itu, penggunaan syarat sehat jasmani dan rohani dalam UU Cipta Kerja adalah bentuk diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dan bertentangan dengan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menjamin setiap orang bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun.

23 Jazim Hamidi, “Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan”, *Jurnal Hukum Ius Qula Iustum*, volume 23, edisi 4, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, <https://journal.uii.ac.id/IUSTUM/article/view/7632/6650>, diakses pada 24 Desember 2020, hlm. 665.

## KETIADAAN DUKUNGAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS UNTUK MENJALANKAN UMKM

Studi LPEM FEB UI tahun 2017 menyebutkan bahwa penyandang disabilitas, baik disabilitas ringan maupun berat,<sup>24</sup> lebih banyak bekerja pada sektor informal dibandingkan pada sektor formal.<sup>25</sup> Data itu mengonfirmasi pandangan bahwa berwirausaha menjadi pilihan terbaik bagi penyandang disabilitas untuk bekerja karena sifat pekerjaannya yang cenderung fleksibel, yaitu menyesuaikan dengan kondisi aksesibilitas yang diperlukan. Sebaliknya, lapangan pekerjaan pada sektor formal masih sulit ditembus karena pemberi kerja pada sektor ini kerap menggunakan syarat yang diskriminatif dalam merekrut pekerja. Selain itu, lingkungan kerja pada sektor formal seringkali tidak mengakomodasi akses bagi penyandang disabilitas (Bagan 3).

Bagan 3. Lapangan Kerja Formal dan Informal



24 Disabilitas berat mengacu pada setiap orang yang menyandang sekurang-kurangnya satu disabilitas berat, sementara disabilitas ringan mengacu pada setiap orang yang menyandang sekurang-kurangnya satu disabilitas ringan tetapi tidak menyandang disabilitas berat apa pun. Lihat, Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia, *op. cit.*, hlm. 2.

25 *Ibid.*, hlm. 16.

Salah satu dasar pertimbangan pembentukan UU Cipta Kerja adalah mewujudkan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).<sup>26</sup> Namun, berbagai upaya untuk mendukung UMKM tersebut tidak menjangkau hambatan-hambatan yang kerap dihadapi pelaku UMKM dari kelompok penyandang disabilitas. Salah satu hambatan yang kerap ditemui adalah minimnya akses permodalan dari bank karena adanya stigma bahwa penyandang disabilitas tidak cakap hukum sehingga tidak dapat membuka rekening ataupun memanfaatkan fasilitas perbankan lainnya.<sup>27</sup>

Permasalahan lain bagi penyandang disabilitas dalam sektor UMKM adalah aksesibilitas fasilitas publik yang minim, termasuk di kawasan-kawasan komersial seperti pasar atau bangunan gedung komersial lainnya,<sup>28</sup> sehingga menutup akses penyandang disabilitas untuk berpartisipasi. Pelatihan kewirausahaan yang ditargetkan khusus bagi penyandang disabilitas pun sangat terbatas karena alasan terbatasnya infrastruktur.

Bukannya memberikan solusi atas persoalan-persoalan tersebut, UU Cipta Kerja justru terkesan mengukuhkan stigmatisasi serta tidak memberikan perhatian kepada para pelaku usaha UMKM dari kelompok penyandang disabilitas. Padahal, Pasal 56--60 UU Penyandang Disabilitas telah mewajibkan pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk memberikan jaminan, perlindungan, dan pendampingan bagi penyandang disabilitas dalam hal akses dan kemudahan berusaha untuk meningkatkan insentif ekonomi.

26 Lihat Indonesia, UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Dasar Menimbang huruf c.

27 CNN Indonesia, "Nasabah Difabel Mengaku Dilarang BNI Syariah Punya ATM", <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20191217135934-78-457702/nasabah-difabel-mengaku-dilarang-bni-syariah-punya-atm>, diakses pada 24 Desember 2020.

28 Salah satu contohnya adalah sarana di Pasar Kranggan, Kota Yogyakarta. Lihat Solider, "Pengelolaan Pasar Tradisional Kranggan Belum Sensitif Difabel", <https://www.solider.id/2014/04/24/pengelolaan-pasar-tradisional-kranggan-belum-sensitif-difabel> diakses pada 24 Desember 2020.

## PENUTUP

Proses pembentukan UU Cipta Kerja yang sejak awal tidak melibatkan organisasi penyandang disabilitas telah berdampak pada materi muatan UU Cipta Kerja yang tidak harmonis terhadap kebutuhan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Politik hukum yang sudah terbangun dalam empat tahun terakhir, sesudah pengesahan UU Penyandang Disabilitas, kini bergerak mundur dengan disahkannya UU Cipta Kerja. Penggunaan istilah “cacat” menegaskan bahwa UU Cipta Kerja masih menggunakan cara pandang kedermawanan untuk memenuhi kebutuhan penyandang disabilitas.

Kemajuan dalam hal jaminan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas dalam UU Bangunan Gedung dan jaminan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam UU Ketenagakerjaan tidak dipertimbangkan dalam pembentukan UU Cipta Kerja. Sementara itu, tujuan UU Cipta Kerja untuk menghadirkan kemudahan bagi pelaku usaha UMKM tidak berhasil menyentuh hambatan yang selama ini dihadapi oleh pelaku usaha dari kelompok penyandang disabilitas.

Ke depan, perlu dilakukan pemetaan menyeluruh atas berbagai ketentuan dalam UU Cipta Kerja yang tidak sesuai dengan UU Penyandang Disabilitas ataupun kontraproduktif dengan upaya penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Selain itu, masyarakat perlu mulai menjajaki peluang mengajukan permohonan uji materiil UU Cipta Kerja kepada Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa kesesuaiannya dengan UUD 1945. Seluruh upaya koreksi tersebut perlu dilakukan untuk mengembalikan politik hukum yang sudah bergerak ke arah positif dalam hal penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas, serta untuk mendorong perbaikan sistem dan keberhasilan pelaksanaannya di lapangan.

## REFERENSI

- Badan Pusat Statistik. "Indikator Kesejahteraan Rakyat 2020: Welfare Indicator" (Jakarta: BPS RI, 2020).
- CNN Indonesia. "Nasabah Difabel Mengaku Dilarang BNI Syariah Punya ATM". <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20191217135934-78-457702/nasabah-difabel-mengaku-dilarang-bni-syariah-punya-atm>. diakses pada 24 Desember 2020.
- Dewan Perwakilan Rakyat. "Naskah Akademik RUU Cipta Kerja". <http://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20200605-101034-4986.pdf>. diakses pada 11 Desember 2020.
- Hamidi, Jazim. "Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan". Jurnal Hukum Ius Qula Iustum Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Volume 23 Issue 4, <https://journal.uii.ac.id/IUSTUM/article/view/7632/6650> diakses pada 24 Desember 2020.
- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- Indonesia. UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 124 ayat (1).
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas.
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung, Pasal 27 ayat (2).
- Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 70 tahun 2019 tentang Perencanaan,

- Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Pasal 20 ayat (1).
- Indonesia. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.
- Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia. "Laporan Akhir: Memetakan Penyandang Disabilitas di Pasar Tenaga Kerja Indonesia" (Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional, 2017)
- Lova, Cythia . "Pengalaman Ikut Coba MRT Bersama Penyandang Disabilitas". <https://megapolitan.kompas.com/read/2019/03/16/22171201/pengalaman-ikut-coba-mrt-bersama-penyandang-disabilitas?page=all>. diakses pada 24 Desember 2020.
- Lumbanrau, Raja Eben. "Kisah Penyandang Disabilitas Mencari Kerja: 'Hampir 50 Kali Melamar Lowongan Tapi Hasilnya Nihil'". <https://www.bbc.com/indonesia/majalah-50512664>. diakses pada 24 Desember 2020.
- Mashabi, Sania. "Tolak UU Cipta Kerja, Jaringan Penyandang Disabilitas Desak Jokowi Terbitkan Perppu". Kompas.com <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/12/11355581/tolak-uu-cipta-kerja-jaringan-penyandang-disabilitas-desak-jokowi-terbitkan?page=all>. diakses pada 12 Desember 2020.
- Nilawati, Cheta P.. "Ketua PBNU Imam Aziz: UU Cipta Kerja Mencatatkan Penyandang Disabilitas". <https://difabel.tempo.co/read/1400814/ketua-pbnu-imam-aziz-uu-cipta-kerja-mencatatkan-penyandang-disabilitas/full&view=ok> diakses pada 24 Desember 2020.
- Nursyamsi, Fajri dkk. "Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia ; Menuju Indonesia Ramah Disabilitas". (Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan. 2015).
- Pramasta, Dandy Bayu. "Ramai Soal Guiding Block Berbentuk Zig Zag, DPRD Solo: Ngerjain DIfabel". <https://www.kompas.com/tren/read/2019/11/21/164401165/ramai-soal-guiding-block-berbentuk-zig-zag-dprd-solo-ngerjain-difabel?page=all>. diakses pada 24 Desember 2020.
- Richardson, G.. (2012). Mental Disabilities and the Law: From Substitute to Supported. *Current Legal Problems*, Vol. 65, hlm. 333–354. doi:10.1093/clp/cus010, hlm. 351
- Solider. "Pengelolaan Pasar Tradisional Kranggan Belum Sensitif Difabel", <https://www.solider.id/2014/04/24/pengelolaan-pasar-tradisional-kranggan-belum-sensitif-difabel>. diakses pada 24 Desember 2020.





**PSHK**  
Pusat Studi Hukum &  
Kebijakan Indonesia

Puri Imperium Office Plaza, G-9  
Jln. Kuningan Madya Kav. 5-6  
Kuningan, Jakarta 12980, Indonesia  
Tlp. (021) 8370-1809; (021) 8370-1810  
[www.pshk.or.id](http://www.pshk.or.id)