

Keadilan dalam Pengaturan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Indonesia

Imma Indra Dewi W

Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Indonesia

Email: mbakyuimma@gmail.com

Abstrak

Hak atas pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di Indonesia, dijamin oleh hukum. Hal ini dapat dibuktikan dengan Pengaturan Pasal 26 dan 27 UUD 1945 sebagai landasan konstitusi negara Republik Indonesia. Secara khusus jaminan atas pekerjaan yang layak juga terdapat dalam Pasal 5 dan 6 UU No 13 Tahun 2003 yang mengatur khusus tentang ketenagakerjaan. Berkaitan dengan penyandang disabilitas dalam Pasal 53 UU No 8 Tahun 2016 tentang Perlindungan Hak-hak Penyandang Disabilitas. Pasal ini menetapkan kuota untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta maupun BUMN serta BUMD. Artinya di Indonesia terdapat 2 (dua) pengaturan tentang ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Namun dalam pelaksanaannya terdapat tantangan-tantangan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam pemenuhan ketenagakerjaan. Diantaranya proses rekrutmen yang ada saat ini masih bias terhadap pemenuhan hak penyandang disabilitas. Perusahaan lebih konsen mencari sumber daya manusia tanpa kedisabilitasan. Berdasar pada kenyataan itu maka perlu dianalisis tentang keadilan dalam pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Dari hasil penelitian diketahui bahwa belum terdapat keadilan pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Indonesia dalam UU No 13 Tahun 2003 dan UU No 11 Tahun 2020, sedangkan dalam UU No 8 Tahun 2016 telah terdapat keadilan pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Dengan demikian UU No 13 Tahun 2003 perlu diperbaiki dan dirubah.

Kata Kunci: *Keadilan, Pengaturan Ketenagakerjaan, Penyandang Disabilitas.*

Abstract

The right to decent work for persons with disabilities in Indonesia is guaranteed by law. This can be proven by the provisions of Articles 26 and 27 of the 1945 Constitution as the basis for the constitution of the Republic of Indonesia. In particular, the guarantee for decent work is also contained in Articles 5 and 6 of Law No. 13 of 2003 which specifically regulates employment. With regard to persons with disabilities in Article 53 of Law No. 8 of 2016 concerning the Protection of the Rights of Persons with Disabilities. This article stipulates quotas for persons with disabilities in private companies as well as BUMN and BUMD. This means that in Indonesia there are 2 (two) regulations regarding employment for persons with disabilities. However, in practice there are challenges faced by persons with disabilities in employment. Among other things, the current recruitment process is still biased towards the fulfillment of the rights of persons with disabilities. Companies are more concerned with looking for human resources without disabilities. Based on this fact, it is necessary to analyze justice in labor arrangements for persons with disabilities in Indonesia. From the results of the research, it is known that there is no justice in labor regulations for persons with disabilities in Indonesia in Law No. 13 of 2003 and Law No. 11 of 2020, while in Law No. 8 of 2016 there has been justice in labor arrangements for persons with disabilities. Thus, Law No. 13 of 2003 needs to be revised and amended.

Keywords: *justice, Employment Arrangements, Persons With Disabilities.*

PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari warga negara Indonesia juga berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak harus sesuai dengan kemanusiaan. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 27 UUD 1945. Menurut Pasal 26 UUD 1945 yang dimaksud Warga Negara Indonesia adalah orang-orang bangsa asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan undang-undang sebagai warga negara. Hak atas pekerjaan yang layak dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No 13 Tahun 2003) diatur pada Pasal 5 yang menetapkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal ini bermaksud memberikan perlindungan kesempatan kerja bagi semua warga negara Indonesia terutama tenaga kerja. Hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan. Persamaan kesempatan atas pekerjaan ini juga berlaku bagi penyandang disabilitas, termasuk perlakuan yang sama terhadap mereka.

Sejalan dengan Pasal 5, dalam Pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 juga diberikan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Artinya pengusaha tidak boleh melakukan diskriminasi terhadap pekerjanya dengan alasan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Dari isi Pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 dapat dilakukan penafsiran bahwa pekerja apapun keadaannya harus diperlakukan sama. Jadi perlakuan yang sama ini juga harus diberikan kepada penyandang disabilitas. Hak atas pekerjaan yang layak ini sesuai dengan sila kelima Pancasila tentang keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Terdapat 11 (sebelas) butir Pancasila dalam sila kelima diantaranya mengembangkan sikap adil terhadap sesama, menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban, dan menghormati hak orang lain. Keadilan merupakan hak yang dimiliki semua orang dan tidak ada seorang pun yang dapat menghalangi hak yang dimilikinya. Keadilan memiliki makna keseimbangan bagi seluruh masyarakat Indonesia. Keseimbangan yang dimaksud yaitu, tidak ada perbedaan antara yang satu dengan yang lainnya atau dapat mengandung makna persamaan dan tidak ada diskriminasi dalam bentuk apapun.

Dalam Pasal 27 Convention on the Rights of Persons with Disabilities tentang pekerjaan dan lapangan kerja ditegaskan bahwa penyandang disabilitas mempunyai hak untuk bekerja, atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya. Menurut Siti Sunaryati kesetaraan dalam hal ini meliputi:

“.....forbids all types of business discrimination, elevates access to professional training, encourages more spaces for self-employment, and callsfor sensible settlement in the work environment, and some other different arrangements.”

Terjemahan bebas dari pendapat Siti Sunaryati adalah “..... melarang semua jenis diskriminasi bisnis, meningkatkan akses ke pelatihan profesional, mendorong lebih banyak ruang untuk wirausaha, dan menyerukan penyelesaian yang rasional di lingkungan kerja, serta pengaturan-pengaturan yang berbeda bagi penyandang disabilitas. Apa yang disampaikan oleh Sunaryati itu sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 27 CRPD, sehingga tidak boleh ada diskriminasi dalam bidang apapun termasuk dalam bidang hukum bagi penyandang disabilitas.

Kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas juga diatur dalam Pasal 53 UU No 8 Tahun 2016

tentang Perlindungan Hak-hak Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut UU No 8 Tahun 2016) yang menetapkan bahwa 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. Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Artinya suatu perusahaan baik swasta maupun milik negara tetap memiliki kewajiban untuk memberikan kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas. Perusahaan Pemerintah diberikan kewajiban untuk memberikan kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas lebih besar dibanding perusahaan swasta. Berkaitan dengan hak bekerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia, persoalan yang dihadapi adalah perusahaan dan instansi penyedia lapangan kerja menginginkan kinerja optimal dari para pekerjanya, namun tidak semua sumber daya manusia memiliki kapasitas yang sama, termasuk kondisi fisik dengan kedisabilitasan (*different ability/kemampuan berbeda*). Hal ini berdampak secara tidak langsung kepada pencari kerja penyandang disabilitas.

Abdul Latief mengatakan terdapat tantangan-tantangan yang harus dihadapi penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan. Diantaranya proses rekrutmen yang ada saat ini masih bias terhadap pemenuhan hak penyandang disabilitas. Perusahaan lebih konsen mencari sumber daya manusia tanpa kedisabilitasan. Hal ini terlihat dari proses seleksi yang dijalankan baik di perusahaan swasta, BUMD, BUMN dan organisasi Pemerintahan. Persyaratan yang digunakan dalam proses seleksi masih banyak yang mensyaratkan kesempurnaan jasmani dan mental dari para pelamar. Tantangan penyandang disabilitas dalam memasuki dunia kerja berikutnya adalah terkait sikap terhadap disabilitas yang muncul. Masyarakat masih belum dapat berlaku objektif terhadap penerimaan penilaian pada perbedaan. Hal ini seperti diungkapkan oleh Junaedi yang dikutip oleh Abdul Latief dalam tulisannya *Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas*. Pendapat Abdul Latief tersebut senada dengan pendapat Siti Nurhayati yang menyatakan :

“Most people with disabilities are either unemployed or work in the informal sector, earning low wages. Most people with disabilities have lived in poverty, dependency, and social exclusion. They are often segregated from the mainstream labor market. Many become underemployed or even discouraged from entering the labor market.”

Terjemahan bebas dari pendapat Siti Nurhayati adalah sebagai berikut kebanyakan penyandang disabilitas tidak bekerja atau bekerja di sektor informal, dengan upah yang rendah. Kebanyakan penyandang disabilitas hidup dalam kemiskinan, ketergantungan, dan pengucilan sosial. Mereka sering dipisahkan dari pasar tenaga kerja arus utama. Banyak yang menjadi setengah menganggur atau bahkan putus asa untuk memasuki pasar tenaga kerja.

Secara umum, pendapat Siti Nurhayati di atas menunjukkan bahwa penyandang disabilitas mengalami diskriminasi atas akses bekerja pada sektor informal, sebagai akibat tidak obyektifnya pandangan masyarakat. Akibatnya penyandang disabilitas banyak yang enggan memasuki dunia kerja dan mengalami ketimpangan ekonomi. Keengganan memasuki dunia kerja merupakan tantangan yang berasal dari dalam diri penyandang disabilitas sendiri, berkaitan dengan kompetensi dan kapasitas dalam bekerja. Perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas tidak banyak, kemungkinan disebabkan pertimbangan kapasitas kerja. Minimnya pembentukan sumber daya manusia dengan kedisabilitasan berdampak pada sempitnya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas di Indonesia belum memperoleh pekerjaan dikarenakan belum adanya keseimbangan antara pencari kerja dan kesempatan kerja dengan lapangan kerja yang ada dan masih banyaknya perlakuan diskriminasi.

Sejalan dengan pernyataan di atas terdapat beberapa kasus berkaitan dengan perlakuan

diskriminasi pada penyandang disabilitas yang muncul dalam hubungan kerja, sebagai contoh kasus yang dialami oleh Giri Pamungkas (27). Pemuda asal Karawang ini mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dari PT Hasil Raya Industri (HRI), Kabupaten Karawang, setelah kehilangan empat jarinya dalam sebuah insiden kecelakaan kerja. Di balik semangatnya, Giri mengaku sempat syok. Kecelakaan kerja di PT HRI pada 18 Agustus 2020 itu membuat hidupnya berubah. Empat jari kanannya putus. "Tentu down saat tahu jari saya hilang," kata Giri. Ia bercerita, saat itu tiba-tiba mesin pabrik mati. Ia dipanggil oleh mandor untuk memperbaiki mesin tersebut. Namun ketika saat Giri mengecek mesin tersebut, tiba-tiba mesin menyala. Terjadilah kecelakaan kerja itu. Selang satu menit temannya pun menolong. Giri segera dilarikan ke rumah sakit Fikri Medika, kemudian dirujuk ke rumah sakit Lira Medika untuk dilakukan operasi. Selama setahun, Giri mengaku harus menjalani pengobatan. "Selama pengobatan saya hanya dibantu difasilitasi Jamsostek. Perusahaan hanya memfasilitasi," katanya. Ketika kontrak habis, Giri sungguh kebingungan. Ia justru tak diperpanjang oleh perusahaan. "Seharusnya kalau ada yang kecelakaan kerja seperti saya, itu tidak diputus kontraknya, justru jadi karyawan tetap. Itu kan ada ketentuannya dalam UU Ketenagakerjaan," ucap Giri. Selama ia menganggur, Giri mengaku sudah dua kali datang kepada pihak perusahaan. Namun pihak perusahaan belum memberikan kepastian.

Kasus lainnya dialami Fira Fitria (34), perempuan penyandang disabilitas fisik asal Tuban. Ia mengalami penolakan dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tuban, ketika mengikuti rekrutmen sebagai tenaga administratif pada tahun 2017 silam. Fira ditolak dengan alasan tidak memenuhi kriteria kesehatan, meskipun sebelumnya telah dinyatakan lolos dalam tahap pemberkasan. "Saya tahu ada lowongan di BPBD Kabupaten Tuban, dan saya melamar, namun tidak diterima," tutur Fira, saat diwawancarai salah satu media lokal Tuban. Kasus tersebut hanya segelintir, dari banyaknya praktik penolakan terhadap penyandang disabilitas dalam pasar tenaga kerja Indonesia. Mulai dari peristiwa yang sempat termuat dalam media pemberitaan, sampai pengalaman pahit yang hanya bisa dipendam dalam hati.

Kasus diskriminasi atas pekerjaan pada penyandang disabilitas biasanya hanya ditindaklanjuti dengan negosiasi atau tidak sampai ke pengadilan, namun terdapat salah satu kasus yang diajukan ke pengadilan yaitu kasus antara PT. Bina Riau Jaya Vs. Maruli Sinaga. Kasus ini diputuskan dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 242 K/PDT.Sus/2008 PT. Bina Riau Jaya Vs. Maruli Sinaga. Berikut uraian dan kajian tentang putusan Mahkamah Agung tersebut. Maruli Sinaga bekerja di bagian produksi (cruscher) penggilingan batu sejak 9 Maret 1996 pada PT. Bina Riau Jaya dan menerima gaji 767.000 serta bonus. Sekitar bulan Januari 1997, terjepit mesin alat penggilingan batu serta dirawat lebih kurang 1 tahun. Setelah itu dipindahkan ke bagian cheker (menulis/mencatat) trip lori yang akan menuju pelabuhan. Gajinya Rp 767.000, 00 tanpa bonus. Pada tanggal 29 Juli 2006, Maruli Sinaga mendapat Surat Peringatan Terakhir Nomor: 57-052/BRJ-SP/VII/2006 tentang peringatan kesalahan memberikan catatan trip mobil. Keluarnya surat peringatan terakhir tersebut bertentangan dengan Pasal 161 UU No 13 Tahun 2003 karena tidak diawali dengan pemberian Surat Peringatan I, II dan III. Sekitar bulan Agustus 2006, Maruli Sinaga dimutasi secara lisan. Saat itu Maruli masih dalam pemulihan penyakit paru-paru. Posisi pekerjaan di pinggir jalan dan saat bekerja tidak dibekali masker. Akibatnya Maruli sering mengalami sesak nafas. Hal ini menyebabkan Maruli pernah meninggalkan pekerjaan setelah istirahat makan siang pada tanggal 18, 19, 22 dan 23 Agustus 2006. Peristiwa tersebut dianggap perusahaan sebagai mangkir dan menyebabkan keluarnya surat pemberhentian kerja.

Hasil penelitian Abdul Latief, Junaedi, Siti Nurhayati, dan Dilli Trisna, serta paparan kasus di atas mencerminkan adanya persoalan berkaitan dengan hak bekerja penyandang disabilitas dalam

perspektif pengusaha. Pengusaha sebagai pemilik perusahaan menghendaki kemampuan pekerja yang maksimal bagi perusahaannya. Kemampuan maksimal ini juga diharapkan oleh pengusaha dapat dipenuhi oleh pekerja penyandang disabilitas. Persoalannya sangat minim penyediaan pelatihan bagi sumber daya penyandang disabilitas. Akibatnya penyandang disabilitas dianggap tidak memenuhi kualifikasi yang diharapkan oleh pengusaha dan berdampak pada terbatasnya kesempatan penyandang disabilitas untuk mengakses pekerjaan. Minimnya sarana pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas menyebabkan penyandang disabilitas sendiri juga memiliki keraguan akan kapasitas dan kualitasnya. Fasilitas dan pelatihan bagi penyandang disabilitas merupakan hal yang sangat penting guna menunjang kemampuan penyandang disabilitas agar mampu bersaing dengan non penyandang disabilitas.

Dalam penyelenggaraan hak bekerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia paling tidak terdapat 2 (dua) ketentuan yaitu UU No 13 Tahun 2003 dan UU No 8 Tahun 2016 yang seharusnya diberlakukan. Kenyataannya dalam hubungan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas yang digunakan sebagai pedoman hanya UU No 13 Tahun 2003, sementara UU No 8 Tahun 2016 belum digunakan. Hal ini menyebabkan hak-hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas tidak dipenuhi. Kedua undang-undang tersebut mempunyai perbedaan konsep dalam pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. UU No 13 Tahun 2003 menggunakan konsep charity, sementara UU No 8 Tahun 2016 menggunakan konsep hak asasi manusia dalam memenuhi hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Perbedaan konsep juga terdapat antara UU No 8 Tahun 2016 dengan UU No 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja, (selanjutnya disebut UU No 11 Tahun 2021) dalam pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Konsep yang dianut UU No 11 Tahun 2021 sama dengan konsep dalam UU No 13 Tahun 2003, meskipun UU No 11 Tahun 2021 diterbitkan pada tahun 2021 dan merupakan omnibus law tentang pengaturan bidang perekonomian termasuk diantaranya ketenagakerjaan. Jadi mengenai ketenagakerjaan, UU No 11 Tahun 2020 tetap mendasarkan ketentuannya pada UU No 13 Tahun 2003, sehingga rohnya berbeda dengan UU No 8 Tahun 2016. Berdasar uraian di atas akan dikaji permasalahan berkaitan dengan konsep keadilan dalam pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa tentang konsep dalam keadilan dalam pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Indonesia.

METODE

Penelitian dengan judul keadilan dalam pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Indonesia merupakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai bangunan sistem norma.¹ Sifat penelitiannya deskriptif yaitu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia dapat berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya.²

Penelitian normatif atau penelitian hukum doktriner menekankan pada penggunaan data sekunder, baik berupa peraturan-peraturan maupun teori-teori hukum. Disamping itu juga menelaah kaidah-kaidah hukum yang bersifat teoritis ilmiah serta dapat digunakan untuk menganalisis permasalahan yang dibahas.³ Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan,

¹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pajar, hlm. 34.

² Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op.Cit.* hlm. 34.

³ Soerjono Soekanto, *Op. Cit.* hlm. 13

yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier. Bahan-bahan hukum tersebut selanjutnya dikaji untuk memperoleh data dan kesimpulan yang diperlukan dalam penelitian berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Bahan hukum primer merupakan suatu bentuk peraturan perundang-undangan yang bersifat mengikat karena dikeluarkan oleh lembaga negara atau Pemerintah sehingga dapat membantu penelitian. Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan atas keterangan yang mendukung bahan hukum primer berupa buku-buku, jurnal atau majalah yang ditulis oleh para sarjana hukum, teori-teori dan pendapat ahli, situs internet yang berhubungan dengan permasalahan dan sebagainya. Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk bagi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berupa kamus umum, kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia dan kamus bahasa Inggris.⁴

Dalam penelitian hukum normatif maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*). Analisis isi ditujukan untuk mengetahui gambaran karakteristik isi dan menarik inferensi dari isi.⁵ Analisis isi yang digunakan adalah analisis isi kualitatif yaitu meneliti dokumen berupa teks. Analisis isi kualitatif merupakan metode analisis yang integratif dan konseptual untuk menemukan, mengidentifikasi, mengolah dan menganalisis dokumen untuk memahami makna, signifikansi dan relevansinya. Adapun dalam penafsiran data menggunakan teknik interpretasi teoritis yaitu dengan menggunakan beberapa teori sebagai pembanding dan teori ini berfungsi sebagai pengarah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keadilan

Konsep sentral HAM adalah non diskriminasi yang bertujuan terciptanya hukum dan keadilan. Hukum dan keadilan tidak boleh dipisahkan. Keduanya ibarat uang yang bermata dua yang selalu menjadi satu kesatuan yang utuh. Pada prinsip non diskriminasi manusia disetarakan untuk mendapatkan hak-hak dipersamakan dimuka hukum. Hal ini dikenal dengan asas atau prinsip equality before the law. Prinsip ini berlaku universal dan mengandung kesetaraan harkat dan martabat manusia di depan hukum. Tujuan equality before the law adalah keadilan pada setiap manusia di depan hukum. Keadilan merupakan titik pangkal dibentuknya peraturan hukum yang memuat hak dan kewajiban. Dengan demikian apabila hukum tidak adil harus direformasi. Pendapat Nur Kholis ini sama dengan pendapat Fadhilah yang mengatakan bahwa keadilan mengandung konsekuensi bahwa hukum yang tidak adil harus direformasi. Dengan kata lain keadilan dengan hukum harus sejalan. Pendapat Nur Fadhilah ini didasarkan pada pendapat John Rawls tentang keadilan social.

Dalam masyarakat yang adil, kebebasan dan hak-hak warga negara dijamin. Koreksi atas ketidakadilan dilakukan dengan cara mengembalikan (*call for redress*) masyarakat pada posisi asli (*people on original position*). Dalam posisi inilah kemudian dibuat persetujuan asli (*original agreement*) antar anggota masyarakat secara sederajat. Keadilan adalah fairness atau justice as fairness atau keadilan adalah kejujuran. Pada hakekatnya keadilan adalah kata sifat yang berarti adil atau tidak berat sebelah atau tidak pilih kasih. Sifat ini merupakan salah satu sifat manusia. Keadilan merupakan suatu konsep yang mengindikasikan adanya rasa keadilan dalam perlakuan (*justice or fair treatment*).

Menurut Plato keadilan sebagai *the supreme virtue of the good state*. Orang yang adil

⁴ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Op. Cit.*, hlm. 14

⁵ Burhan Bungin, 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 203

didefinisikan Plato sebagai *the self disciplined man whose passions are controlled by reason*. Keadilan tidak dihubungkan secara langsung dengan hukum. Keadilan dan tata hukum merupakan substansi umum suatu masyarakat yang membuat dan menjaga kesatuannya. Menurut Aristoteles, hukum harus ditaati demi keadilan. Hukum tersebut dibagi menjadi hukum alam dan hukum positif. Hukum alam dianggap sebagai suatu hukum yang selalu berlaku dimana-mana. Hukum alam berhubungan dengan aturan alam. Hukum alam tidak pernah berubah, tidak pernah lenyap dan berlaku dengan sendirinya. Hukum positif, sebagian besar berwujud undang-undang negara. Hukum positif ditetapkan dan diresmikan oleh instansi yang berwenang. Menurut Aristoteles keadilan adalah bagaimana seharusnya manusia berhubungan baik dengan sesamanya. Keadilan terletak antara dua kutub yang berlawanan. Pada satu sisi individu harus memperjuangkan kepentingannya sendiri dan di sisi yang lain individu tidak boleh melupakan kepentingan orang lain.

Rousseau mengemukakan kewajiban sesama rakyat yang didasarkan pada kehendak-kehendak individu masing-masing (*volonte particuliere*). Individu hanya mengejar kepentingan sendiri tanpa memperhatikan kepentingan umum. Menurut Rousseau hal itu tidak sepenuhnya benar. Dalam kehendak individu sebenarnya ada dua komponen yaitu kepentingan individual dan sebagian kepentingan umum. Jadi pada umumnya tidak ada orang yang egois murni, karena juga menghendaki hal-hal yang merupakan kepentingan bersama. Dengan demikian dalam kehendak-kehendak individual seseorang terdapat juga unsur-unsur umum yang perlu diperhatikan. Kontrak Sosial menurut JJ. Rousseau dilakukan dengan kontrak sosial antara sesama rakyat atau anggota-anggota masyarakat. Melalui kontrak sosial itu masing-masing melimpahkan segala hak perorangannya kepada komunitas sebagai suatu keutuhan.

Menurut Rawls masyarakat adalah individu yang bersatu dan berusaha untuk memenuhi kepentingan bersama, namun masing-masing individu mempunyai kewajiban serta hak yang berbeda, yang tidak dapat dilebur dalam kehidupan sosial masyarakat. Persoalannya adalah mempertemukan hak individu dan kewajiban sosial tanpa merugikan pihak lain atau menciptakan hubungan sosial yang berkeadilan.

Agar hal tersebut dapat berjalan Rawls mengembangkan gagasan mengenai prinsip-prinsip keadilan dengan menggunakan sepenuhnya konsep ciptaannya yang dikenal dengan posisi asli (*original position*) dan selubung ketidaktahuan (*veil of ignorance*). *Original position* adalah setiap individu dalam masyarakat diposisikan setara dan tidak ada yang memiliki posisi lebih tinggi dibanding lainnya, sehingga setiap individu dapat melakukan kesepakatan dengan pihak lainnya secara seimbang. *Veil of ignorance* adalah setiap orang dihadapkan pada tertutupnya seluruh fakta dan keadaan tentang dirinya sendiri, termasuk terhadap posisi sosial dan doktrin tertentu, sehingga membutuhkan adanya konsep atau pengetahuan tentang keadilan yang tengah berkembang.

Semua individu dalam masyarakat harus ditempatkan dalam posisi asli (*the original position*) yaitu situasi yang sama (*similarly situated*), baik dalam kekuatan maupun kemampuan. Setiap individu harus diasumsikan sebagai subyek tidak tahu apapun tentang kedudukannya, status sosial dalam masyarakat, bagian dari distribusi kekayaan, dan kecerdasan alamiah yang ada dalam dirinya, bakat-bakat alami, kecenderungan psikologis dan lain-lain atau dikenal dengan tabir ketidaktahuan (*veil of ignorance*). Dengan kondisi ini diharapkan individu hanya memiliki cita-cita untuk berperan dalam kehidupan masyarakat yang diatur oleh prinsip keadilan sebagai *fairness*.

Agar hubungan antara individu dengan masyarakat dapat berjalan secara berkeadilan maka Rawls merumuskan 2 (dua) prinsip yaitu :

1. Kebebasan yang sama (*principle of equal liberty*), dalam prinsip ini individu mempunyai kebebasan dasar yang sama dan kompatibel dengan kebebasan-kebebasan sejenis bagi orang lain antara

lain kebebasan politik, berfikir, dari tindakan sewenang-wenang, personal, dan memiliki kekayaan.

2. Prinsip ketidaksamaan (*the principle of difference*), dalam prinsip ini dipahami bahwa ketidaksamaan yang ada dalam bidang ekonomi dan sosial, harus diatur sedemikian rupa, sehingga ketidaksamaan tersebut:
 - a. Dapat menguntungkan setiap individu, khususnya yang secara kodrati paling tidak beruntung.
 - b. Melekat pada kedudukan dan fungsi-fungsi atau jabatan-jabatan dan posisi-posisi dibuka bagi semua individu dengan adanya persamaan kesempatan yang adil.

Berdasar prinsip keadilan Rawls dapat diperoleh gambaran bahwa dalam hubungan individu dengan masyarakat bagian semua orang tidak harus sama, tetapi yang penting adalah mengatur ketidaksamaan sedemikian rupa sehingga terjadi hubungan yang saling menguntungkan serta membutuhkan antara satu dengan lainnya. Meskipun demikian apa yang dikemukakan oleh Rawls tentang veil of ignorance mendapat kritik dari Robert Paul Wolff karena terjadi dua keadaan yang saling bertentangan yang dituntut harus dilakukan oleh individu dan masyarakat pada waktu yang sama.

Berkaitan dengan dua prinsip keadilan menurut Rawls, Pan Faiz memberi catatan sebagai berikut:

“Prinsip perbedaan” pada bagian (a) berangkat dari prinsip ketidaksamaan yang dapat dibenarkan melalui kebijaksanaan terkontrol sepanjang menguntungkan kelompok masyarakat yang lemah. Sementara itu prinsip persamaan kesempatan yang terkandung pada bagian (b) tidak hanya memerlukan adanya prinsip kualitas kemampuan semata, namun juga adanya dasar kemauan dan kebutuhan dari kualitas tersebut. Sehingga dengan kata lain, ketidaksamaan kesempatan akibat adanya perbedaan kualitas kemampuan, kemauan, dan kebutuhan dapat dipandang sebagai suatu nilai yang adil berdasarkan persepektif Rawls. Selain itu, prinsip pertama memerlukan persamaan atas hak dan kewajiban dasar, sementara pada prinsip kedua berpijak dari hadirnya kondisi ketimpangan sosial dan ekonomi yang kemudian dalam mencapai nilai-nilai keadilan dapat diperkenankan jika memberikan manfaat bagi setiap orang, khususnya terhadap kelompok masyarakat yang kurang beruntung (*the least advantage*).

Dua prinsip keadilan Rawls disebut sebagai liberalisme egaliter. Liberalisme ini paling tidak didukung oleh tiga elemen yaitu jaminan nilai kemerdekaan politik, kesamaan kesempatan, dan prinsip perbedaan yang menekankan orientasi kesamaan dan kesempatan terhadap warga yang paling tertinggal. Apabila kedua prinsip keadilan telah ditetapkan maka tinggal penerapannya dalam masyarakat, baik dalam praktek maupun penyusunan pranatanya. Tugas pranata sosial dan politik adalah memelihara dan meningkatkan kebebasan serta kesejahteraan individu. Asas kebebasan akan terjamin dengan penyusunan suatu konstitusi, sementara pelaksanaan asas perbedaan dapat tercapai melalui perundang-undangan.

Teori Rawls merupakan teori alternatif mengenai keadilan dengan menghindari kelemahan sekaligus mempertahankan kekuatan. Teori ini mengakomodasikan pribadi individu tanpa mengorbankan hak-haknya untuk keuntungan orang lain dan menawarkan metode konkret untuk membuat keputusan fundamental tentang keadilan distributif. Keadilan tidak mengorbankan hak individu untuk keuntungan pihak lain. Rawls juga menjelaskan harus ada kerjasama antara individu dengan masyarakat serta kerja sama antara masyarakat dengan negara untuk menciptakan keadilan. Berkaitan dengan pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas menurut teori Rawls tidak dibenarkan mengorbankan hak-hak penyandang disabilitas untuk memperoleh keuntungan, karena semua individu termasuk penyandang disabilitas berhak mendapatkan hak dan kesempatan yang sama. Negara dan masyarakat harus saling mendukung dan bekerja sama untuk menciptakan keadilan

bagi penyandang disabilitas dalam pengaturan ketenagakerjaan.

Negara dapat menerapkan prinsip non-diskriminasi dalam pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas dengan menerapkan prinsip keadilan menurut Rawls dengan menjamin :

1. Kebebasan yang sama (*principle of equal liberty*) bagi penyandang disabilitas dalam pengaturan ketenagakerjaan sama seperti kebebasan yang dimiliki non penyandang disabilitas
2. Prinsip ketidaksamaan (*the principle of difference*), bagi penyandang disabilitas dalam pengaturan ketenagakerjaan dalam arti ketidaksamaan tersebut harus diatur sedemikian rupa, sehingga menguntungkan penyandang disabilitas sebagai pihak yang paling rentan serta memberikan akses pada penyandang disabilitas untuk dapat berperan dalam posisi-posisi yang berkaitan dengan pemberian persamaan kesempatan yang adil dalam ketenagakerjaan.

Prinsip keadilan sebagai fairness menurut Rawls memiliki persamaan konsep dengan makna keadilan dalam masyarakat Indonesia. Salah satunya dalam budaya hubungan antara Raja dengan rakyat di Kerajaan Palembang Selatan yang dikenal dengan Demang Lebar Daun yaitu konsep kesepakatan dalam hubungan antara Raja dengan rakyat.

Hubungan raja (sultan) dengan rakyat tergambar dalam dua konsep pokok yang berlaku dalam tradisi politik Islam-Melayu, yakni “setia” dan “derhaka”. Konsep ini diletakkan fondasinya dalam kesepakatan antara Penguasa Palembang 60 dengan Demang Lebar Daun sebagai sebuah “kontrak suci” yang mengikat baik raja maupun rakyat. Pada satu sisi rakyat terikat pada kewajiban untuk senantiasa patuh, tunduk dan setia kepada raja. Pengingkaran atas kewajiban ini dianggap sebagai tindakan “derhaka” yang pantas dijatuhi hukuman oleh raja. Pada sisi lain, raja juga terikat pada kewajiban untuk bertindak adil dan melindungi rakyat. Raja harus mengekang diri dari rupa-rupa tindakan sewenang-wenang yang menzalimi dan mempermalukan rakyat. Raja yang bertindak secara kejam dan sewenang-wenang dalam menjalankan kekuasaannya berarti telah melakukan tindakan “derhaka” terhadap rakyat, dan konsekuensinya, raja semacam ini tidak pantas lagi mendapatkan kepatuhan dan kesetiaan secara penuh dari rakyat yang menjadi kawulanya.

Dari konsep Demang Daun Lebar nampak bahwa telah terjadi penghargaan yang sama pada kedudukan masing-masing pihak yaitu Raja dan rakyat. Penghargaan ini nampak dengan adanya kesepakatan tentang apa yang menjadi kewajiban Raja dan rakyat, dimana Raja harus berbuat adil dan melindungi rakyat, sementara rakyat harus taat. Dari budaya ini nampak adanya nilai keadilan telah tumbuh dan ada dalam masyarakat Indonesia sejak jaman kerajaan. Contoh lain adalah konsep keadilan dalam budaya Jawa yang ditulis dalam Serat Kalatidha yang ditulis oleh pujangga R. Ng. Ranggawarsita.

Dalam Serat Kalatidha R. Ng. Ranggawarsita menyatakan bahwa keadilan hanya dapat terwujud jika setiap individu menjauhkan diri dari sikap pamrih pribadi. Pada umumnya pamrih pribadi akan menjerumuskan seseorang pada kejahatan yang justru menggagalkan cita-cita luhur yang diupayakannya. Munculnya pamrih pribadi pada seseorang mendorong seseorang melakukan perbuatan fitnah demi kepentingan pribadi yang dapat dikategorikan sebagai tindakan kolusi yang menutup ruang bagi terciptanya keadilan.

Pamrih artinya menginginkan keuntungan pribadi bagi dirinya sendiri. Dalam ajaran Islam lawan dari sikap pamrih yaitu sikap ikhlas artinya melakukan ibadah hanya mengharap balasan dan ridha dari Allah semata, tidak disertai riya’ maupun sum’ah, tanpa mengharapkan pamrih. R. Ng. Ranggawarsita memformulasikan standar keadilan yang mengandung nilai-nilai Islam. Keadilan harus diterapkan terlebih dahulu terhadap dirinya sendiri kemudian kepada orang lain. Kalau terhadap dirinya sendiri saja selalu berbuat dzalim maka tidak mungkin berbuat adil pada orang lain. Demikian pula pemimpin harus mampu bersikap amanah demi terciptanya suatu keadilan. Pemimpin atau abdi negara harus

memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap rakyat, memiliki kemampuan mengamankan, amanah dalam bekerja, penuh pengabdian dan menjaga kelangsungan hidup masyarakat. Pemimpin juga harus memiliki sikap yang adil. Pemimpin yang adil akan berupaya menghapuskan segala bentuk penindasan dan berdiri di belakang orang yang memegang syariat agama dalam rangka menegakkan keadilan. Seorang pemimpin harus benar benar adil dan memberikan hak dan kewajiban kepada semua rakyatnya. Jika pemimpin suatu negara tidak memiliki jiwa adil dan taqwa maka roda pemerintahan tidak akan mempunyai visi dan misi yang jelas. Pada akhirnya akan membawa negara tersebut ke dalam krisis multidimensi yang akhirnya masuk jurang kehancuran, karena pemimpin akan lebih mementingkan diri sendiri dari pada kepentingan dan hajat umum rakyatnya.

Apabila dikaitkan dengan Pancasila keadilan dalam konsep budaya masyarakat Indonesia berkaitan dengan apa yang dikemukakan oleh John Rawl karena sama-sama menghargai hak individu dalam posisi asali, tanpa diskriminasi, untuk mewujudkan keadilan berdasarkan hasil kesepakatan bersama. Penghargaan terhadap hak individu ini nampak dengan adanya prinsip kebebasan yang sama dengan yang lainnya. Kebebasan ini bukan dalam arti sebeb-as-bebasnya, namun dalam batasan-batasan tertentu, yaitu kepentingan masyarakat dan individu lainnya. Jadi kepentingan masyarakat harus diutamakan, tetapi tidak boleh menghilangkan kebebasan individu dalam kehidupan bermasyarakat. Prinsip ini bermakna bahwa dalam mencapai tujuan negara seperti tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke 4 untuk memajukan kesejahteraan umum tidak boleh mengabaikan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas, terlebih pekerjaan dan bekerja merupakan HAM bagi setiap orang.

Pengertian posisi asali dalam konsep Pancasila berhubungan dengan konsep keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan kemanusiaan yang adil dan beradab. Dalam konteks ini setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh dan menikmati kesejahteraan yang dijamin oleh Negara yang berasal dari potensi-potensi Indonesia tanpa membedakan ras, agama, atau pun kelas sosial tertentu. Potensi-potensi tersebut Hak demikian juga seharusnya dapat dinikmati oleh penyandang disabilitas.

Keadilan dipandang sebagai hasil persetujuan bersama bermakna bahwa konsep keadilan sosial Indonesia merupakan hasil dari pelaksanaan demokrasi Pancasila yang seharusnya memperlakukan setiap individu tanpa diskriminasi, termasuk dalam kebijakan dan pelayanan publik. Makna konsep ini adalah bahwa segala keputusan dan kebijakan yang ditetapkan oleh negara bagi penyandang disabilitas, termasuk bidang ketenagakerjaan harus merupakan kesepakatan bersama antara negara, masyarakat, dan penyandang disabilitas. Jadi bukan hanya kehendak salah satu pihak saja.

Prinsip ketidaksamaan sesuai dengan konsep demokrasi Pancasila dan kemanusiaan yang adil dan beradab, karena menghargai setiap warga negara Indonesia tanpa diskriminasi serta berusaha membuka akses yang sama atas posisi-posisi atau jabatan-jabatan tertentu. Begitu pula bagi penyandang disabilitas, terutama dalam kaitan dengan ketenagakerjaan, ketidaksamaan ini harus dieliminir dan diberikan akses maupun kesempatan yang sama dengan non-penyandang disabilitas untuk berperan aktif. Penyandang disabilitas juga berhak untuk diberikan kesempatan menduduki posisi-posisi tertentu yang dapat memberikan akses keadilan. Ketidaksamaan dalam konteks ini juga dapat berarti perlakuan yang berbeda untuk mendukung terlaksananya hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas atau suatu affirmative action.

Konsep Keadilan dalam Pengaturan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan bersifat melindungi berdasarkan pada dua aspek yaitu tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan juga memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja. Pekerja secara sosial mempunyai kedudukan lebih lemah, dibandingkan dengan posisi pengusaha. Diundangkannya UU No 13 Tahun 2003 merupakan kehendak baik

Pemerintah untuk memberi perlindungan para pihak dalam ketenagakerjaan. UU No 13 Tahun 2003 merupakan hukum payung bagi ketenagakerjaan di Indonesia sehingga seharusnya juga berlaku sebagai hukum ketenagakerjaan dan melindungi penyandang disabilitas yang berada dalam hubungan kerja.

Pada tahun 2016 telah diundangkan undang-undang yang khusus mengatur tentang penyandang disabilitas yaitu UU No 8 Tahun 2016. Dalam UU No 8 Tahun 2016 juga diatur tentang ketenagakerjaan khusus bagi penyandang disabilitas, selanjutnya tahun 2020 Pemerintah juga mengundangkan UU No 11 Tahun 2020. UU No 11 Tahun 2020 merupakan regulasi penggabungan dari beberapa aturan dengan substansi berbeda menjadi satu payung hukum yang disebut omnibus law. Cipta Kerja merupakan salah satu bagian yang diatur dalam omnibus law disamping UU tentang Ketentuan dan Fasilitas Perpajakan dan UU tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan.

Tabel 9. Tabel Komparasi UU No 13 Tahun 2003, UU No 8 Tahun 2016, dan UU No 11 Tahun 2020

No	Ketentuan	UU No 13 Tahun 2003	UU No 8 Tahun 2016	UU No 11 Tahun 2020
1	Judul	Ketenagakerjaan	Penyandang Disabilitas	Cipta Kerja
2	Tujuan hukum	Pemberdayaan tenaga kerja, pemerataan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja, peningkatkn kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya	Perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas	Penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi
3	Istilah	Penyandang cacat	Penyandang disabilitas	Penyandang cacat
4	Kesempata n bekerja	Diatur dalam Pasal 5 dengan melihat penafsiran resmi dalam penjelasan	Diatur secara tegas dalam Pasal 2 sebagai asas tanpa diskriminasi; partisipasi penuh; keragaman manusia dan kemanusiaan; kesetaraan; inklusif; dan perlakuan khusus dan perlindungan lebih.	Tidak ada
5	Perlakuan sama	Diatur dalam Pasal 6 namun harus dilakukan penafsiran secara sosiologis	Diatur dalam Pasal 2 sebagai satu asas penghormatan terhadap martabat; otonomi individu; tanpa diskriminasi; partisipasi penuh; keragaman manusia dan kemanusiaan; kesetaraan; inklusif; dan perlakuan khusus dan perlindungan lebih.	Tidak ada
6	Pelatihan kerja	Diatur dalam Pasal 19 namun harus dilakukan penafsiran secara gramatikal	Diatur dalam Pasal 46 yang menetapkan bahwa lembaga pelatihan kerja yang	

No	Ketentuan	UU No 13 Tahun 2003	UU No 8 Tahun 2016	UU No 11 Tahun 2020
		terhadap kalimat pelatihan dilaksanakan sesuai dengan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.	menyeleenggarakan pelatihan bagi penyandang disabilitas harus inklusif dan aksesibel.	
7	Aksesibilitas	Diatur dalam Pasal 67 namun harus dilakukan penafsiran secara sistematis terhadap Pasal 7, Pasal 16, dan Pasal 27 UU No 28 Tahun 2002	Diatur dalam Pasal 98 huruf c tentang fasilitas dan aksesibilitas bangunan gedung untuk usaha	Menghapus Pasal 27 ayat (2) UU No 28 Tahun yang menjadi jaminan pemenuhan aksesibilitas bangunan gedung bagi penyandang disabilitas. Penghapusan ini menyebabkan ketidakpastian terhadap produk hukum bagi penyandang disabilitas yang didasarkan pada ketentuan pasal tersebut, diantaranya PP No 42 Tahun 2020
8	Rekrutmen dan penempatan		Diatur dalam Pasal 31 dan 32 namun harus dilakukan penafsiran secara sosiologis	Diatur dalam Pasal 45 – 48 dengan jelas dan tegas
9	Hak berserikat dan berkumpul		Diatur dalam Pasal 104 namun harus dilakukan penafsiran secara sistematis atas isi Pasal 3, 5, 12 UU No 21 Tahun 2000	Diatur dalam Pasal 51 namun dalam pelaksanaannya harus memperhatikan hasil interpretasi secara sistematis dan sosiologis terhadap ketentuan Pasal 5, 6, 7 UU No 21 Tahun 2000
10	Hak kembali bekerja		Diatur dalam Pasal 172 dengan melakukan penafsiran secara sosiologis	Diatur dalam Pasal 11 UU No 8 Tahun 2016
11	Upah		Diatur dalam Pasal 88 dengan melakukan penafsiran secara sosiologis.	Diatur dalam Pasal 49 UU No 8 tahun 2016 dengan tegas pekerja penyandang disabilitas harus mendapat upah yang sama dengan pekerja non disabilitas

Sumber : Hasil penelitian

Dalam pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Indonesia terdapat paling tidak 2 (dua) undang-undang yang berlaku yaitu UU No 13 Tahun 2003 dan UU No 8 Tahun 2016. UU No 11 Tahun 2020 sendiri belum dapat diberlakukan karena berlakunya ditunda berdasarkan keputusan MK. Hukum dan keadilan tidak boleh dipisahkan. Keduanya ibarat uang yang bermata dua yang selalu menjadi satu kesatuan yang utuh.

Produk hukum yang adil tentunya dihasilkan dari pembentukan sebuah produk hukum yang menerapkan asas keadilan. Dalam kaitan dengan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Indonesia, keadilan yang diharapkan adalah keadilan sosial. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan bunyi sila ke lima Pancasila, menjadi tujuan dari empat sila yang lain. Di dalamnya terkandung sila-sila yang lain. Dalam Pembukaan UUD Tahun 1945 disebutkan bahwa “.....mengantarkan rakyat Indonesia ke depan pintu gerbang kemerdekaan negara Indonesia, yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil, dan makmur”. Kata-kata “adil dan makmur” tertulis secara eksplisit, sehingga secara jelas kehidupan bernegara bangsa Indonesia haruslah menjunjung tinggi keadilan.

Sila ke lima Pancasila dapat dimaknai bahwa keadilan yang diwujudkan, tidak hanya untuk seseorang atau sebagian orang tetapi bagi dan dirasakan oleh seluruh rakyat Indonesia. Keadilan sosial dapat diartikan sebagai kebahagiaan sosial, maka untuk mencapai kebahagiaan sosial tersebut, kebutuhan individu sosial harus terpenuhi. Tata aturan yang adil menjamin terpenuhinya kebutuhan individu sosial dengan demikian, dalam pembuatan suatu produk hukum haruslah diterapkan asas keadilan. Hal itu diatur dalam Pasal 6 UU No. 12 Tahun 2011 yang menyebutkan bahwa salah satu asas materi muatan peraturan perundang-undangan yakni asas keadilan. Dalam Penjelasan UU No. 12 Tahun Tahun 2011 yang dimaksud dengan asas keadilan adalah setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara. Prinsip keadilan mengikat tidak hanya masyarakat tetapi juga Pemerintah, sehingga dalam membuat sebuah produk hukum tidak boleh mengabaikan prinsip keadilan. Peraturan yang dibuat harus dapat mengakomodasi kepentingan untuk kesejahteraan bagi penyandang disabilitas di Indonesia berkaitan dengan kepentingan masyarakat luas, penghidupan yang layak, dan kesejahteraan.

Dalam Pasal 5 dan 6 UU No 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi termasuk terhadap penyandang disabilitas, untuk memperoleh pekerjaan. Artinya tidak ada pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan karena setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Kedua pasal ini merupakan pasal yang menjamin terpenuhinya prinsip keadilan dan berhak memperoleh perlakuan sama dan memiliki kesamaan kedudukan dalam hukum serta Pemerintahan bagi setiap warga negara. Dalam Pasal 11 UU No 8 Tahun 2016 diatur hak penyandang disabilitas atas pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi bagi penyandang disabilitas diantaranya penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat.

Keadilan sosial menurut John Rawls ialah sebagai *the difference principle* dan *the principle of fair equality of opportunity*. *The difference principle* ialah perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat paling besar bagi pihak yang paling kurang beruntung, sedangkan yang dimaksud dengan *the principle of fair equality of opportunity* adalah menunjuk pada pihak yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapat dan otoritas. Pihak inilah yang harus diberi perlindungan khusus. Dalam kaitan dengan pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas berkaitan dengan keadilan sosial menurut John Rawls maka diperlukan pengaturan bahwa perbedaan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga memberikan manfaat yang besar bagi penyandang disabilitas sebagai pihak yang paling kurang beruntung sehingga harus diberi perlindungan khusus.

Apabila dilihat dari hasil komparasi UU No 13 Tahun 2003 dengan UU No 8 Tahun 2016 serta UU No 11 Tahun 2020 nampak bahwa UU No 13 Tahun 2003 dan UU No 11 Tahun 2020 tidak memberikan keadilan dalam pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Ketidakadilan tersebut nampak dengan pengaturan yang tidak berpihak pada penyandang disabilitas. Hal ini berbeda dengan UU No 8 Tahun 2016 yang memberikan keadilan bagi penyandang disabilitas. Perbedaan ini terjadi karena adanya perbedaan konsep keadilan antara UU No 13 Tahun 2003 dan UU No 11 Tahun 2020 dengan UU No 8 Tahun 2016. Perbedaan itu meliputi pengaturan istilah, pelatihan kerja, aksesibilitas, rekrutmen dan penempatan, kuota, kewajiban memberikan insentif dan unit layanan disabilitas.

Berdasar pendapat Rawls, ketidakadilan dalam pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas dalam UU No 13 tahun 2003 dan UU No 11 Tahun 2020 karena pengaturan istilah, pelatihan kerja, aksesibilitas, rekrutmen dan penempatan, kuota, kewajiban memberikan insentif dan unit layanan disabilitas belum memenuhi *the difference principle* dan *the principle of fair equality of opportunity*. Berdasarkan pendapat Rawls tersebut, perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat paling besar bagi penyandang disabilitas sebagai pihak yang paling kurang beruntung, dan paling kurang peluangnya untuk mencapai kesejahteraan, menyampaikan pendapat dan otoritas. Dengan demikian seharusnya pengaturan dalam UU No 13 Tahun 2003 dan UU No 11 Tahun 2020 tentang istilah, pelatihan kerja, aksesibilitas, rekrutmen dan penempatan, kuota, kewajiban memberikan insentif dan unit layanan disabilitas diganti sehingga memberikan manfaat bagi penyandang disabilitas dalam mencapai kesejahteraan. Perubahan ini perlu dilakukan agar sesuai dengan tujuan hukum pembentukan UU No 13 Tahun 2003 untuk melakukan pemberdayaan tenaga kerja, pemerataan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja, peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Tujuan UU No 13 Tahun 2003 ini tentunya juga harus dapat memenuhi kepentingan penyandang disabilitas, Adapun tujuan UU No 8 Tahun 2016 adalah penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi. Tujuan ini juga harus dapat dinikmati oleh pekerja penyandang disabilitas sehingga pengaturan dalam UU No 8 Tahun 2016 juga harus berperspektif perlindungan dan peningkatan peran pada penyandang disabilitas.

Berdasar konsep keadilan yang disampaikan oleh John Rawls UU No 8 Tahun 2016 telah memenuhi *the difference principle* dan *the principle of fair equality of opportunity*. Istilah, pelatihan kerja, aksesibilitas, rekrutmen dan penempatan, kuota, kewajiban memberikan insentif dan unit layanan disabilitas yang diatur dalam UU No 8 Tahun 2016 telah memberikan manfaat bagi penyandang disabilitas dalam mencapai kesejahteraan. Hal ini karena UU No 8 Tahun 2016 telah menggunakan paradigma perlindungan dan pemenuhan HAM bagi penyandang disabilitas. Jadi UU No 13 Tahun 2016 harus diubah diharmonisasikan dengan UU No 8 Tahun 2016.

SIMPULAN

Berdasar hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa belum terdapat keadilan pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Indonesia dalam UU No 13 tahun 2003 dan UU No 11 Tahun 2020. Hal ini nampak karena pengaturan istilah, pelatihan kerja, aksesibilitas, rekrutmen dan penempatan, kuota, kewajiban memberikan insentif dan unit layanan disabilitas belum memenuhi *the difference principle dan the principle of fair equality of opportunity*. Seharusnya pengaturan dalam UU No 13 Tahun 2003 dan UU No 11 Tahun 2020 diperbaiki dan dirubah sehingga memberikan manfaat bagi penyandang disabilitas dalam mencapai kesejahteraan. Perubahan ini perlu dilakukan agar sesuai dengan tujuan hukum pembentukan UU No 13 Tahun 2003 untuk melakukan pemberdayaan tenaga kerja, pemerataan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja, peningkatan kesejahteraan tenaga

kerja dan keluarganya. Pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas dalam UU No 8 Tahun 2016 telah memenuhi the difference principle dan the principle of fair equality of opportunity. Pengaturan tentang istilah, pelatihan kerja, aksesibilitas, rekrutmen dan penempatan, kuota, kewajiban memberikan insentif dan unit layanan disabilitas dalam UU No 8 Tahun 2016 telah memberikan manfaat bagi penyandang disabilitas dalam mencapai kesejahteraan, karena UU No 8 Tahun 2016 telah berparadigma perlindungan dan pemenuhan HAM bagi penyandang disabilitas. Jadi UU No 13 Tahun 2016 harus diubah diharmonisasikan dengan UU No 8 Tahun 2016.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Khudori Saleh, *Mencermati Teori Keadilan Sosial John Rawls*, Ulul Albab, Vol, 5 No, 1, 2004, hlm. 181
- Abdul Latief Danu Aji, et. al, *Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas* Spirit Publik Volume 12, Nomor 2, Oktober 2017
- Agus Santoso, A.M, 2014, *Hukum, Moral dan Keadilan*, Jakarta: Kencana
- Dilli Trisna Noviasari, *Perlindungan Tenaga Kerja Disabilitas dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Borobudur Law Review 17 Vol. 2 No. 1 (2020)
- Dyah Ayu Purwati, *Kewajiban Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas Di Perusahaan BUMN*, Jurist-Diction. Volume 3 No. 3, Mei 2020; 921-934 <https://e-journal.unair.ac.id/JD>
- Fadhilah, *Refleksi Terhadap Makna Keadilan Sebagai Fairness Menurut John Rawls Dalam Perspektif Keindonesiaan*, Jurnal Kybernan, Vol. 3, No. 1, Maret 2012
- Gunawan Setiardi, A, 1990, *Dialektika Hukum dan Moral: dalam Pembangunan Masyarakat Indonesia*, Yogyakarta, Kanisius
- Hernawan, Ari, 2011, *Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja Di Indonesia*, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- <https://bandung.kompas.com/read/2022/02/14/212842078/di-phk-sepihak-usai-4-jarinya-putus-karena-kecelakaan-kerja-giri-tak?page=all> Di-PHK Sepihak Usai 4 Jarinya Putus karena Kecelakaan Kerja, Giri Tak Menyerah Kompas.com - 14/02/2022, 21:28 WIB
- <https://bisnisindonesia.id/article/pasar-tenaga-kerja-inklusif-bagi-penyandang-disabilitas>
- Idrus Ruslan, *Pemikiran Kontrak Sosial Jean Jacques Rousseau Dan Masa Depan Umat Beragama*, Al-AdYaN/Vol.VIII, NO.2/Juli-Desember /2013
- Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti
- Nawiyanto, et.all, 2016, *Kesultanan Palembang Darussalam – Sejarah Dan Warisan Budayanya*, Jember University Press dan Penerbit Tarutama Nusantara, Jember
- Nurrachman, Nani, 2004, *Keadilan dalam Perspektif Psiko-Sosial dalam buku Keadilan Sosial: Upaya Mencari Makna Kesejahteraan Bersama di Indonesia*, Jakarta, Kompas
- Pan Mohamad Faiz, *Teori Keadilan Jhon Rawls*, Jurnal Konstitusi, Volume 6, Nomor 1, April 2009
- Priyo Prabowo, Dhanu (et. all), 2003, *Pengaruh Islam dalam Karyakarya R. Ng. Ranggawarsita*, Yogyakarta, Narasil
- Rawls, John, 2006, *Teori Keadilan Terj. Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- S.Matompou, Osgar 2018, et.al, *Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Malang: Intrans Publishing
- Siti Nurhayati, *Social Inclusion For Persons With Disabilities Through Access To Employment In Indonesia*, Prophetic Law Review Volume 2, Issue 1, June 2020,
- Undang-undang Dasar 1945
- Undang-undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas