

HUMAN RIGHT AKIBAT TINDAKAN DISKRIMINATIF BAGI PENYANDANG DISABILITAS DALAM DUNIA KERJA

Dr. Zainal Abidin Pakpahan

Dosen Program Pascasarjana

Universitas Labuhanbatu

E-mail: zainalpakpahan@gmail.com

ABSTRACT

The treatment of discrimination in the world of work for persons with disabilities still occurs in every line of life in companies located in each region, which should receive special treatment as an effort to maximize the respect, promotion, protection and fulfillment of human rights universally and not to be discriminated against. In addition, persons with disabilities always face greater difficulties than non-disabled people due to barriers to accessing public services, such as access to education, health, and employment services so that disability should not be an excuse and obstacle for persons with disabilities to obtain the right to life and the right to maintain their lives and lives because this is a constitutional mandate in Article 28 A and Article 28 I of the 1945 Constitution and other laws and regulations that emphasize the absence of differences and discrimination in employment. This kind of discrimination has been felt by people with disabilities in the world of work that occurs in Indonesia, one of which is the non-acceptance of a person with a disability who is in a wheelchair to become a civil servant in the city of Surabaya in 2005 and this becomes jurisprudence in the Supreme Court of the third person with disabilities filed a lawsuit in the State Administrative Court to the Mayor of Surabaya and the refusal of a person with a disability to re-work in a state-owned enterprise due to a right foot disability so that such treatment and actions constitute discriminatory acts as human rights violations for which they should receive special protection and treatment from their employment rights as persons with disabilities working in informal sector corporate agencies.

Keywords: *Human Right, Discriminatory, Employment, Company, Disability*

ABSTRAK

Perlakuan diskriminasi dalam dunia kerja bagi penyandang disabilitas masih saja terjadi dalam setiap lini kehidupan di perusahaan yang berada tiap-tiap daerah, yang seharusnya memperoleh perlakuan khusus sebagai upaya memaksimalkan penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia secara universal dan bukan untuk didiskriminasi. Selain itu penyandang disabilitas selalu menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat non disabilitas dikarenakan hambatan dalam mengakses layanan umum, seperti akses dalam layanan pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan sehingga kecacatan seharusnya tidak menjadi alasan dan halangan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh hak hidup dan hak mempertahankan hidup dan kehidupannya karena ini merupakan amanah konstitusi pada Pasal 28 A dan Pasal 28 I UUD 1945 dan peraturan perundang-undangan lainnya yang menekankan tidak adanya perbedaan dan diskriminasi dalam pekerjaan. Diskriminasi semacam ini telah dirasakan oleh penyandang disabilitas dalam dunia kerja yang terjadi di Indonesia salah satunya adalah tidak diterimanya seorang penyandang disabilitas yang berkursi roda menjadi CPNS di Kota Surabaya pada tahun 2005 dan ini menjadi yurisprudensi di Mahkamah Agung ketiga penyandang disabilitas mengajukan gugatan di Pengadilan Tata Usaha Negara kepada Walikota Surabaya, dan ditolaknya seorang penyandang disabilitas untuk bekerja kembali di perusahaan BUMN akibat cacat kaki sebelah kanan sehingga perlakuan dan tindakan semacam ini merupakan tindakan diskriminatif sebagai pelanggaran HAM yang seharusnya mereka memperoleh perlindungan dan perlakuan khusus dari hak-hak pekerjaannya sebagai penyandang disabilitas yang bekerja di instansi perusahaan sektor informal.

Kata Kunci: *Human Right, Diskriminatif, Ketenagakerjaan, Perusahaan, Disabilitas.*

I. PENDAHULUAN

Eksistensi *human right* bagi penyandang disabilitas memiliki hak dan kedudukan yang sama dengan warga negara Indonesia pada umumnya hal ini dipertegas dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 27 ayat (1), bahwa semua orang mempunyai kedudukan yang sama dimuka hukum (*equality before the law*) dan juga pada Bab X Pasal 28 A-J, khususnya pada Pasal 28B ayat (2), dan Pasal 28 I ayat (2) menerangkan tentang secara hak konstitusional¹ sebagai warga negara Indonesia untuk dijamin dan dilindungi dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa sebagaimana termuat pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia bahwa setiap perlakuan diskriminatif kepada penyandang disabilitas sangat diharamkan dalam tatanan regulasi². Sebagai warga negara sudah wajar jika penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, yang dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dan keadilan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi secara HAM nya, perlakuan khusus tersebut dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia universal

Berdasarkan Pasal 1 Angka 1 UU No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menjelaskan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak³.

Selain itu penyandang disabilitas menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat non disabilitas dikarenakan hambatan dalam mengakses layanan umum, seperti akses dalam layanan pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan, mestinya tidak menjadi halangan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh hak hidup dan hak mempertahankan kehidupannya, secara konstitusional bagi perlindungan penyandang disabilitas di Indonesia, dijelaskan pada Pasal 28 A UUD 1945, yakni: "Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya". Hak untuk hidup adalah hak asasi yang paling dasar bagi seluruh manusia. Hak hidup merupakan bagian dari hak asasi yang memiliki sifat tidak dapat

¹ Lihat, Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28 B dan Pasal 28 I UUD 1945.

² Lihat, Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

³ Lihat Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

ditawar lagi (*non derogable rights*). Hak hidup mutlak harus dimiliki setiap orang, karena tanpa adanya hak untuk hidup, maka tidak ada hak-hak asasi lainnya.

Penyandang disabilitas sangat membutuhkan perhatian dari pemerintah, khususnya dalam hal ketenagakerjaan sehingga menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 pada 24 provinsi di Indonesia, terdapat kurang lebih 1.235.320 (satu juta dua ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus dua puluh) orang penyandang disabilitas, yang terdiri dari 687.020 (enam ratus delapan puluh tujuh ribu dua puluh) orang penyandang disabilitas laki-laki, dan 548.300 (lima ratus empat puluh delapan ribu tiga ratus) orang perempuan⁴. Sebagian besar dari mereka tidak tamat sekolah dasar sebesar 58,9 % (lima puluh delapan koma Sembilan persen), dan berpendidikan sekolah dasar sebesar 28,1 % (dua puluh delapa koma satu persen), yang dapat ditarik kesimpulan bahwa pada umumnya pendidikan penyandang disabilitas masih rendah. Dengan pendidikan yang masih rendah, ditambah dengan masih banyak penyandang disabilitas yang tidak mempunyai keterampilan, membuat para penyandang disabilitas sulit untuk mendapatkan pekerjaan sehingga rentan dari perlakuan diskriminatif.

Beranjak dari hal demikian banyak kasus atas perlakuan diskriminasi yang pernah

terjadi pada penyandang disabilitas yang di berlakukan secara diskriminatif oleh pemerintah kota Surabaya yang nyata telah ditolak untuk mendaftar sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada tahun 2005 karena alasan cacat fisik. Maka untuk memprotes diskriminasi dan memperjuangkan hak dari kaum marjinal tersebut, dimana Wuri Handayani sebagai korban penyandang disabilitas mengajukan gugatan ke PTUN Surabaya tahun 2005. Maka Pemerintah Kota Surabaya sebelumnya telah menginterpretasikan syarat sehat jasmani dan rohani adalah tidak cacat. Sehingga, Wuri Handayani yang berkursi roda dianggap tidak memenuhi syarat tersebut menggugat Pemerintah Kota Surabaya melalui Pengadilan Tata Usaha Negara Surabaya dengan Nomor: 10/G.TUN.2005/PTUN.SBY., pada bulan Februari 2005⁵.

Belum lagi penyandang disabilitas menjadi korban kriminal oleh orang lain yang ada ditengah-tengah masyarakat dalam hal ini dapat dilihat melalui Putusan Pengadilan Negeri Kota Binjai dengan Nomor: 85/Pid.B/2013/PN.BJ yang diputus pada tanggal 25 Juli 2013 dimana dalam Putusan Hakim tersebut diketahui seorang anak penyandang disabilitas rungu-wicara menjadi korban pemerkosaan oleh tetangganya sendiri.

Selanjutnya sebagai contoh lainnya

⁴ Data Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2018 Pada 24 Provinsi di Indonesia.

⁵ Zainal Abidin Pakpahan, *Telaah Kritis Atas*

Tindakan Diskriminatif Sebagai Pelanggaran HAM Ringan, Medan: PT. Sofmedia, 2015, Cetakan Pertama, hal. 57.

diskriminasi dalam dunia kerja yang pernah terjadi di Rantauprapat, Kabupaten Labuhanbatu Provinsi Sumatera Utara, dimana seorang penyandang disabilitas terdiskriminasi oleh salah satu pihak perusahaan yang dirahasiakan nama perusahaannya yaitu dengan sebut saja PT. AH yang berada di Labuhanbatu yang mana telah dikeluarkan dari tempat kerjanya akibat cacat fisiknya disebabkan karena adanya kecelakaan kerja yang pernah terjadi di perusahaan tersebut, dimana ketika itu disabilitas tersebut ditolak untuk masuk kembali di tempat perusahaan ia bekerja sebelumnya ketika sudah sembuh dari penyakitnya selama 1 (satu) tahun setelah kejadian itu akibat disabilitasnya.

Secara yuridis normatif, sebenarnya banyak instrumen hukum yang dilahirkan untuk melindungi hak penyandang disabilitas untuk bekerja. Sebut saja UU Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengharamkan diskriminasi kepada para penyandang cacat. Bahkan UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat sebagai mana diubah dengan Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas makin menegaskan hak itu. Sebagaimana pada Pasal 52, dan Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) menjelaskan; pada ayat (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai

atau pekerja, dan ayat (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Bahkan berkenaan dengan sanksi pidananya sangat jelas diatur dalam undang-undang ini yaitu lihat saja pada Pasal 144 dan Pasal 145 Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

II. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode hukum normatif, sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis, kemudian data pokok dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan. Analisis data terhadap data primer dilakukan dengan analisis kualitatif, dan langkah selanjutnya dilakukan interpretasi data untuk menarik kesimpulan dengan cara logika berfikir induktif agar tercapai hasil sesuai yang diharapkan⁶.

III. PEMBAHASAN

3.1 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas

Ordonansi Perlindungan kesempatan kerja bagi tenaga kerja secara umum termasuk didalamnya para penyandang disabilitas diakui dalam UUD 1945 pada Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi: “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2006, hal. 141.

dan Pasal 28H nya ayat (2) berbunyi: “setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan” artinya bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dengan mendapatkan imbalan dengan persamaan dan keadilan, hal ini pula sejalan dengan Pasal 28 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa yaitu: “Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya” sebagaimana hal tersebut sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pada Pasal 52 berbunyi; Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin akses yang setara bagi Penyandang Disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan, dan kemudian Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) juga menjelaskan; ayat (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja, dan ayat (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Bahkan berkenaan dengan sanksi pidananya sangat jelas diatur dalam undang-undang ini yaitu lihat saja pada

Pasal 144 berbunyi; Setiap Orang yang melakukan tindakan yang berdampak kepada bertambah, berkurang, atau hilangnya hak kepemilikan Penyandang Disabilitas tanpa mendapat penetapan dari pengadilan negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 142 dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). Kemudian Pasal 145 berbunyi; Setiap Orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah). Sehingga ketentuan undang-undang penyandang disabilitas, undang-undang ketenagakerjaan kemudian menyatakan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat beberapa Pasal yang mengatur mengenai hal tersebut di atas, yaitu pada Pasal 5 yang menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, kemudian yang hampir serupa mengatur mengenai perlakuan yang sama adalah pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh memperoleh perlakuan

yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengertian Pengusaha secara umum meliputi: 1) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; 3) Orang Perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan, baik miliknya sendiri maupun bukan miliknya sendiri yang berkedudukan di luar Indonesia. Sedangkan yang dimaksud pengusaha dalam Pasal 6 adalah pengusaha yang terikat dalam suatu hubungan kerja dengan pekerja/buruh tersebut atau pengusaha yang memberikan pekerjaan pada pekerja/buruh yang bersangkutan bertujuan guna melindungi hak-hak pekerja/buruh atau tenaga kerja secara umum.

Studi mengenai “transplantasi hukum” untuk diberlakukan disuatu Negara berkenaan dengan penyandang disabilitas sebagai pemberlakuan hukum dari hukum internasional ke hukum nasional memang merupakan studi yang terbatas jumlahnya. Konsep ini sendiri oleh berbagai ahli diberikan pengertian yang berbeda-beda. Salah satu definisi dikemukakan oleh Alan Watson bahwa transplantasi hukum merupakan “*the borrowing and transmissibility of rules from one society or sistem to another*”⁷. Definisi

semacam ini bisa disebut sebagai definisi yang luas, yang mempertimbangkan bukan saja pembentukan hukum sebagai hubungan antar negara melainkan pula pengaruh dari tradisi hukum antar masyarakat.

Definisi lainnya yang dikemukakan oleh Black’s law dictionary menyangkut legal reception memiliki makna dimana keberadaan suatu wilayah hukum tertentu bisa memberikan pengaruh pada pembentukan hukum di wilayah hukum lainnya. Ditemukan pula pendapat dari sudut pandang ahli pemerintahan seperti Frederick Schauer yang memberi pengertian legal transplantation sebagai “...*the process by which laws and legal institutions developed in one country are then adopted by another*”⁸. Dalam hal ini diperjelas, bahwa transplantasi hukum tidak saja merupakan proses adopsi hukum sebagai aturan tertulis saja, melainkan pula adopsi terhadap kelembagaan hukum yang menyertainya. Artinya bahwa bila secara nyata pengadopsian hukum yang dilakukan di Indoneia telah terjadi seharusnya itu dilakukan dengan adil tanpa harus membedakan suatu lembaga dalam mengadilinya.

Dalam membentuk UU penyandang disabilitas yang baru, diperlukan terlebih dahulu pemahaman menyeluruh dan mendasar tentang filsafat hukum yang membentuk dasar bagi terbentuknya sistem hukum HAM di

⁷ Alan Watson, *Legal Transplants An Approach To Comparative Law, Secon Edition*, (London: The University Of Georgia Press, 1993), hal. 22.

⁸ Frederick Schauer. *The Politics and Incentives of Legal Transplantations*. CID (Center for International Development at Harvard University) Working Paper No. 44. April 2000.

lingkup nasional. Transplantasi hukum bisa dilakukan, dengan dilakukannya penafsiran filosofis terlebih dahulu karena yang akan terjadi selanjutnya adalah interpretasi hukum asing kedalam sistem hukum nasional dengan struktur doktrinnya sendiri. Struktur doktrin hukum inilah yang akan menjadi mediator terhadap dampak transplantasi hukum pada sistem hukum nasional. Efek mediasi semacam inilah yang nantinya akan memunculkan kesamaan interpretasi hukum antara hukum yang ditransplantasi dan sistem hukum penerima.

Akan tetapi bisa saja hal tersebut dipertimbangkan, jika pada suatu masyarakat sedang terjadi proses perubahan sosial yang mengarah pada perubahan nilai-nilai dimana nilai yang berubah menjadi lebih adaptif dengan nilai-nilai baru yang diperkenalkan oleh hukum baru maka mungkin tidak akan timbul banyak masalah⁹. Sejatinya pemerintah beserta pengusaha maupun masyarakat umum perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan-hambatan dalam hal mempekerjakan penyandang disabilitas dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang memberikan landasan hukum secara tegas mengenai kedudukan dan hak penyandang disabilitas secara pasti dan konkrit. Dalam bagian Menimbang tersebut menegaskan bahwa; Penyandang disabilitas merupakan bagian masyarakat Indonesia yang juga memiliki

kedudukan, hak, kewajiban, dan peran yang sama. Dalam hal ketenagakerjaan, UU Penyandang Disabilitas memberikan jaminan mengenai hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Pasal 53 UU penyandang disabilitas mengatur masalah kuota 1% (satu persen), yaitu perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap dari jumlah orang karyawan. Pada kenyataannya perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas masih sangat minim. Oleh karena itu pengusaha dalam merekrut pekerja sangat berhati-hati, sehingga dapat mempekerjakan pekerja yang memiliki kualitas dan dapat bekerja maksimal bagi perusahaan.

Bahkan masih banyak pihak yang menganggap penyandang disabilitas sebagai seseorang yang tidak sehat secara fisik maupun mental. Hal ini menyebabkan pengusaha ragu mempekerjakan penyandang disabilitas, dan menyebabkan kuota 1% tersebut masih sulit dilaksanakan. Belum terlaksananya pemenuhan kuota 1 % ditegaskan oleh Ketua Umum Penyandang Cacat Indonesia Gufroni Sakaril mengatakan bahwa aturan kuota 1 persen lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas seperti diamanatkan UU Penyandang Disabilitas belum sepenuhnya terimplementasi, bahkan menurut Gufroni kuota satu persen itu belum tercapai¹⁰. Selain

⁹ *Ibid.*, hal. 48

¹⁰ SuaraPembaruan, <http://www.suarapembaruan.com/home/penyandang-disabilitas-masih-alami-discriminasi/45903>, Akses. 12 Juli 2022.

sulit mendapatkan pekerjaan, penyandang disabilitas yang akhirnya mendapatkan pekerjaan tidak jarang mendapatkan diskriminasi di tempat kerja. Simon Field, Manajer Program Better Work Indonesia dalam wawancaranya dengan portal berita online Republika mengatakan bahwa, orang-orang dengan disabilitas seringkali mengalami diskriminasi di tempat kerja, sejumlah perusahaan mempekerjakan orang-orang disabilitas hanya karena kondisi mereka¹¹. Pernyataan Simon Field dapat diartikan bahwa pengusaha mempekerjakan penyandang disabilitas karena kondisi mereka yang dalam penerimaan mendapat kuota 1%, bukan karena melihat kemampuan kerja dan keterampilan mereka. Dibutuhkan suatu perlindungan yang jelas terhadap perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas, guna mewujudkan kepastian hukum agar semua hak pekerja penyandang disabilitas dapat terpenuhi.

3.2 Hak-Hak Penyandang Disabilitas Dan Hak-Hak Pekerja Penyandang Disabilitas Secara Regulasi Yang Berlaku

Negara Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada manusia, yang

harus dilindungi, dihormati dan ditegakkan demi meningkatkan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kecerdasan serta keadilan (Pasal 2 UU No. 39 tahun 1999 tentang HAM). Hak dihubungkan dengan perlindungan hukum tidak terlepas dari apa yang dimaksud dengan *legal right*, dimana hak yang berdasarkan hukum biasanya diartikan sebagai hak yang diakui dan dilindungi oleh hukum¹². Sebagai akibat adanya kaitan bahwa hak yang berdasarkan hukum merupakan suatu hak yang diakui dan dilindungi oleh hukum, di Indonesia hal itu berkaitan dengan sistem hukum civil law, seperti yang diungkapkan oleh Worthington bahwa di Negara dengan sistem hukum civil law, hak dalam hukum ini ditetapkan dalam undang-undang¹³. Hal ini dimaksudkan agar masyarakat Indonesia mendapatkan perlindungan hukum bagi hak-hak yang dimilikinya tanpa diskriminasi.

Kemudian pada Bab XA UUD 1945 mengenai Hak Asasi Manusia berisi Pasal-Pasal penjaminan hak bagi semua warga Negara Indonesia, baik hak membentuk keluarga; melanjutkan keturunannya melalui perkawinan yang sah; bahwa setiap anak mempunyai hak atas kelangsungan hidupnya, tumbuh dan berkembang; berhak atas perlindungan dari kekerasan; setiap orang berhak mengembangkan diri, berhak mendapat pendidikan, memperoleh manfaat dari ilmu

¹¹Republika, <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/12/12/04/mehhtg-indonesia-dikritik-disabilitas-belum-diakomodasi-di-dunia-kerja>, diakses, 23 Juli 2022.

¹² Suparman Marzuki, *Pengadilan HAM di Indonesia*. Jakarta: Erlangga, 2012, hal. 39.

¹³Peter De Cruz. *Perbandingan Sistem Hukum Common Law, Civil Law dan Socialist Law*, (Jakarta: Penerbit Nusa Media, 2010), Cetakan Pertama, hal. 434.

pengetahuan, teknologi, seni dan budaya demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia sampai dengan penjaminan hak untuk hidup beserta hak-hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan tertentu. Diaturinya hak asasi manusia dalam Undang-Undang Dasar 1945 membuktikan bahwa hak-hak ini benar-benar penting bagi kelangsungan hidup manusia, khususnya dalam hal ini adalah warga Negara Indonesia. Sedangkan yang termasuk dalam penyebutan Warga Negara Indonesia adalah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan Undang-Undang sebagai warga Negara (Pasal 26 ayat (1) UUD 1945). Orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan Undang-Undang sebagai warga Negara ini tentunya di dalamnya termasuk juga orang-orang penyandang disabilitas yang juga merupakan bagian dari orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan sebagaimana yang dijelaskan di atas.

Menurut pendapat W. H. Hohfeld pada perempat awal abad ke dua puluh mengenai hak, beliau telah membedakan hak-hak privat ke dalam dua bagian hak, berupa hak absolute dan hak relative. Perbedaan terhadap hal ini dikategorikan mengenai tiga hal. Pertama, hak absolute dapat diberlakukan kepada setiap orang sedangkan hak relative hanya berlaku untuk seseorang tertentu. Konsekuensi dari adanya hak relative ini, pihak ketiga harus menghormati hubungan hukum yang ada.

Kedua, hak absolute memungkinkan pemegangnya untuk melaksanakan apa yang menjadi substansi haknya melalui hubungan dengan orang lain. Sisi balik dari hak absolute ini adalah orang lain tidak boleh melakukan pelanggaran atas kesempatan yang dimiliki oleh pemegang hak tersebut. Sedangkan hak relative menciptakan tuntutan kepada orang lain untuk memberikan sesuatu, melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Ketiga, objek hak absolute pada umumnya benda sedangkan objek hak relative adalah prestasi, yaitu memberikan sesuatu, melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Dengan demikian hak bagi kaum penyandang disabilitas dikategorikan ke dalam hak-hak relatif. Pentingnya penekanan perlindungan hak bagi kaum penyandang disabilitas dikarenakan sebagaimana pengertian penyandang disabilitas, bahwasanya kaum penyandang disabilitas merupakan orang-orang dengan kemampuan berbeda, sehingga perlu perlakuan yang khusus juga dari pemerintah untuk memenuhi hak-hak yang disebutkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Bab XA mengenai hak asasi manusia.

Sebagai analisis kasus seorang karyawan penyandang disabilitas telah ditolak bekerja diperusahaan ditempat ia bekerja sebelumnya, dimana melalui lembaga Non Governmen Organisation (NGO) yang bernama Forum Masyarakat Madani Indonesia yang bergerak dibidang LBH, LSM dan

HAM¹⁴ yang berorientasi kepada penindasan bagi masyarakat lemah termasuk bagi penyandang disabilitas sebagai pelanggaran HAM yang pada hakikatnya perlu untuk dilindungi secara konstitusional dan hukum di negara ini, diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas tersebut terjadi di perusahaan Pabrik PT. AH dengan nama disamakan yang bergerak dibidang pengelolaan bahan-bahan mentah di Kabupaten labuhanbatu dimana karyawan perusahaan telah di PHK oleh pihak perusahaan dengan alasan akibat karyawan tersebut telah mengalami kecelakaan kerja diperusahaan Pabrik tersebut, sehingga mengakibatkan tangan dan kaki karyawan tersebut mengalami cacat fisik secara jasmani, setahun setelah itu karyawan tersebut sudah sehat dan berniat untuk masuk kerja lagi akan tetapi pihak perusahaan tidak menerimanya kembali, bahkan Gaji dan tunjangannya yang merupakan hak nya tidak diberikan sama sekali dengan alasan bahwa karyawan tersebut selama setahun tidak bekerja, padahal pihak perusahaan mengetahui bahwa karyawan tersebut telah cuti untuk berobat demi memulihkan semua kondisi fisiknya dari penyakitnya akibat kecelakaan kerja yang dialaminya di perusahaan tersebut sehingga karyawan tidak bekerja lagi di perusahaan tersebut.

Kemudian karyawan meminta bantuan

melalui NGO Forum Masyarakat Madani Indonesia Labuhanbatu untuk meminta bantuan hukum agar yang menjadi hak-haknya dapat diberikan oleh pihak perusahaan, sehingga ketika itu kasusnya ditangani dan dijematani oleh lembaga tersebut, sehingga dilakukan pihak lembaga NGO berupa somasi terlebih dahulu kepada pihak perusahaan, dimana somasi pertama yang dilayangkan tidak direspon oleh pihak perusahaan dan somasi berikutnya pihak perusahaan meresponnya dan terjadilah mediasi antara karyawan dengan pihak perusahaan untuk duduk bersama dalam membicarakan nasib karyawan tersebut yang secara serta merta haknya telah dilanggar oleh pihak perusahaan, kemudian mediasi telah membuahkan hasil dengan pihak perusahaan walupun masih ada kekurangan, dimana dalam proses mediasi berjalan dengan baik kepada pihak perusahaan dan menemui titik kesepakatan yaitu pihak perusahaan bersedia memberikan seluruh gaji dan tunjangan yang menjadi hak-hak dari karyawan tersebut, akan tetapi tidak menerimanya kembali sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

3.3 Solusi Hukum Akibat Tindakan Diskriminatif Bagi Penyandang Disabilitas Ketika Sebagai Korban Dengan Diluar Pengadilan

Setiap masyarakat, negara dan komunitas mempunyai budaya hukum sendiri

¹⁴ Zainal Abidin, Ketua Forum Masyarakat Madani Indonesia Kabupaten Labuhanbatu, Wawancara, Senin, 4 September 2017, Wawancara, di

Kantor Lembaga NGO Forum Masyarakat Madani Indonesia Kabupaten Labuhanbatu Rantauprapat.

yang dipengaruhi nilai-nilai budaya yang hidup dimasyarakat baik itu suku-suku atau adat maupun pengaruh agama. Melihat kenyataan yang demikian, para penegak hukum semestinya tidak boleh hanya mengedepankan aspek hukum formil semata. Penegakan hukum yang hanya bertitik tolak dari substansi norma hukum formil yang ada dalam undang-undang akan cenderung mencederai rasa keadilan masyarakat. Seyogyanya penekanannya harus juga bertitik tolak pada hukum yang hidup (*living law*). Lebih jauh para penegak hukum harus memperhatikan budaya hukum (*legal culture*), untuk memahami sikap, kepercayaan, nilai dan harapan serta pemikiran masyarakat terhadap hukum dalam sistem hukum yang berlaku. Tujuan hukum secara teoritis mencakup tiga hal yaitu keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Keadilan dapat dikatakan sebagai tujuan utama yang bersifat universal. Keadilan memang merupakan konsepsi yang abstrak, namun demikian di dalam konsep keadilan terkandung makna perlindungan hak, persamaan derajat dan kedudukan di hadapan hukum, serta asas proporsionalitas antara kepentingan individu dan kepentingan sosial.

H.L.A Hart mengatakan bahwa, dalam kasus-kasus tertentu keserupaan dan perbedaan diantara manusia yang relevan bagi kritik atas tatanan hukum yang adil atau tidak adil sudah cukup jelas, hal ini terjadi ketika

yang dimaksud bukan keadilan atau ketidakadilan hukum melainkan penerapannya dalam kasus-kasus tertentu.¹⁵

Sejatinya konflik atau sengketa atas tindakan diskriminatif sebagai pelanggaran human right merupakan salah satu kodrat manusia oleh karena setiap manusia dibekali dengan berbagai keinginan, baik yang bersumber dari pikiran maupun dari perasaannya. Secara umum upaya yang sering ditempuh dalam rangka menyelesaikan konflik atau sengketa yang terjadi di tengah-tengah kehidupan masyarakat termasuk bagi penyandang disabilitas ialah dengan 2 (dua) cara, yakni: 1) menempuh upaya dengan non yudisial (littigasi) melalui perundingan atau yang lebih dikenal dengan istilah musyawarah beserta dengan segala variannya; dan 2). Menempuh upaya hukum dengan melakukan mekanisme yudisial (littigasi) sesuai dengan hukum formal yang berlaku, seperti melapor kepada kepolisian atau gugatan ke pengadilan. Kedua cara tersebut masing-masing memiliki kelebihan dan kelemahan dalam mencapai penyelesaian atas suatu konflik atau sengketa yang terjadi.

Sebagai contoh solusi hukum atas kasus yang dapat diselesaikan dengan jalur mediasi oleh lembaga non pemerintah *non govermental organization* (NGO) dalam hal ini adalah kasus ketenagakerjaan dengan

¹⁵ H.L.A. Hart, *Konsep Hukum (The Concept Of Law)*, (Bandung: Nusa Media, 2016), Cetakan ke-8, hal. 248.

adanya perlakuan diskriminatif terhadap penyandang disabilitas. Sebagai analisis kasusnya dimana seorang karyawan penyandang disabilitas telah ditolak bekerja diperusahaan ditempat ia bekerja sebelumnya, dimana melalui *lembaga Non Governmen Organisation* (NGO) yang bernama Forum Masyarakat Madani Indonesia yang bergerak dibidang LBH, LSM dan HAM¹⁶ yang berorientasi kepada perlakuan secara diskriminatif bagi masyarakat lemah termasuk bagi penyandang disabilitas sebagai pelanggaran HAM yang pada hakikatnya perlu untuk dilindungi secara konstitusional dan hukum di negara ini, diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas tersebut terjadi di perusahaan dengan samaran Pabrik PT. AH yang berada di Kabupaten labuhanbatu dimana karyawan perusahaan yang disabilitas dengan inisial JP telah di PHK oleh pihak perusahaan hingga gaji dan tunjangannya tidak dikeluarkan dengan alasan akibat karyawan tersebut telah mengalami kecelakaan kerja dengan kedua kakinya terpotong dan tangan pun turut terpotong yang terjadi diperusahaan Pabrik PT. AH tersebut, sehingga mengakibatkan kaki dan tangan keduanya turut terpotong sehingga mengalami cacat fisik secara jasmani, setahun setelah itu karyawan tersebut sudah sehat dan berniat untuk masuk kerja lagi dengan kondisi fisik yang serba kekurangan, akan tetapi pihak

perusahaan tidak menerimanya kembali, bahkan Gaji dan tunjangannya yang merupakan hak nya sempat tidak diberikan sama sekali dengan alasan bahwa karyawan tersebut selama setahun tidak bekerja, padahal pihak perusahaan mengetahui dan turut serta membantu pula akan perobatan karyawan tersebut untuk berobat demi memulihkan semua kondisi fisiknya dari penyakitnya akibat kecelakaan kerja yang dialaminya di perusahaan yang demikian. Sehingga karyawan pun di pecat secara sepihak oleh perusahaan. Kemudian karyawan meminta bantuan melalui NGO Forum Masyarakat Madani Indonesia Labuhanbatu untuk meminta bantuan hukum agar yang menjadi hak-haknya dapat diberikan oleh pihak perusahaan, sehingga ketika itu kasusnya ditangani dan dijembatani oleh lembaga tersebut, sehingga dilakukan pihak lembaga NGO berupa somasi terlebih dahulu kepada pihak perusahaan, dimana somasi pertama yang dilayangkan tidak direspon oleh pihak perusahaan dan somasi berikutnya pihak perusahaan meresponnya dan terjadilah mediasi antara karyawan dengan pihak perusahaan untuk duduk bersama dalam membicarakan nasib karyawan tersebut yang secara serta merta haknya telah dilanggar oleh pihak perusahaan, kemudian mediasi telah membuahkan hasil dengan pihak perusahaan walupun masih ada kekurangan, dimana dalam

¹⁶ Zainal Abidin, Ketua Forum Masyarakat Madani Indonesia Kabupaten Labuhanbatu, Wawancara, Senin, 4 September 2020, Wawancara, di

Kantor Lembaga NGO Forum Masyarakat Madani Indonesia Kabupaten Labuhanbatu Rantauprapat.

proses mediasi berjalan dengan baik kepada pihak perusahaan dan menemui titik kesepakatan yaitu pihak perusahaan bersedia memberikan seluruh gaji dan tunjangan yang menjadi hak-hak dari karyawan tersebut, akan tetapi tidak menerimanya kembali sebagai karyawan untuk bekerja di perusahaan PT. AH tersebut dan karyawan tersebut tidak keberatan dengan hal yang demikian sehingga disepakati bersama oleh para pihak. Meskipun demikian proses Penyelesaian hukuman pelanggaran hak-hak seseorang dalam pelanggaran HAM ringan dapat dilakukan melalui proses mediasi sebagai sarana penyelesaian sengketa diluar pengadilan sebagai alternatif yang dapat untuk dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan agar menemukan kesepakatan yang diharapkan dengan tujuan *win-win solution* oleh para pihak yang bersengketa.

Padahal, keadilan dalam dunia kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas itu sangat diakui dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam penjelasan Pasal 5, dan secara tegas dalam Pasal 28 UU Ketenagakerjaan menyatakan: “Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya” Hal tersebut diperkuat kembali pada Pasal 53 Undang Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menjelaskan: Pada Ayat (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah,

Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Dan ayat (2) nya: Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Kemudian Pasal 54 menjelaskan ayat :

- (1) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas.
- (2) Ketentuan mengenai bentuk dan tata cara pemberian insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dengan ketentuan Pasal 53 dan Pasal 54 UU No. 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas diatas sangat jelas menekankan kepada instansi pemerintah dan instansi swasta untuk wajib hukumnya mempekerjakan 2% bagi instansi Pemerintah berdasarkan jumlah pegawainya, sedangkan untuk instansi swasta berkewajiban memiliki pekerja penyandang disabilitas sebanyak 1% dari jumlah pegawai atau karyawannya.

Selanjutnya, Pasal 143 huruf q menjelaskan : Setiap Orang dilarang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan: hak bebas dari Diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, yang berbunyi: Hak bebas dari Diskriminasi, penelantaran,

penyiksaan, dan eksploitasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:

- a. Bersosialisasi dan berinteraksi dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, dan bernegara tanpa rasa takut; dan
- b. Mendapatkan Pelindungan dari segala bentuk kekerasan fisik, psikis, ekonomi, dan seksual¹⁷.

Kemudian sejalan hal ini diperkuat kembali dengan adanya sanksi pidana pada Pasal 145 menjelaskan bahwa: Setiap Orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Kemudian begitu juga bahwa Komnas HAM dapat juga melakukan proses mediasi atas terjadinya tindakan diskriminasi bagi penyandang disabilitas sehingga lembaga ini merupakan lembaga negara yang diberi wewenang untuk melakukan upaya penyelesaian sengketa melalui proses mediasi yang berdimensi hak asasi manusia, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 76 jo Pasal 89 ayat (4) jo Pasal 96 Undang-undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia¹⁸. Dalam Pasal 1 angka 7 Jo Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang HAM tersebut menjelaskan bahwa Komnas HAM

melaksanakan fungsi pengkajian dan penelitian, pendidikan dan penyuluhan, pemantauan dan penyelidikan, dan mediasi¹⁹.

Maka dengan upaya penyelesaian melalui mekanisme mediasi (quasi) yudisial seperti ini yang pada prinsipnya mengutamakan penyelesaian sengketa dengan cara *win-win solution* dengan menggabungkan upaya penyelesaian musyawarah diantara para pihak dan upaya hukum formal. Kelebihan mekanisme semi (quasi) yudisial ialah prosesnya dapat berlangsung singkat, tidak memerlukan biaya yang tinggi serta tidak menempatkan para pihak yang bersengketa kedalam kubu menang atau kalah oleh karena yang diutamakan adalah prinsip keberterimaan (*acceptability*) oleh kedua belah pihak terhadap upaya penyelesaian sengketa yang dilakukan. Selain itu, setelah tercapainya kesepakatan penyelesaian secara substansial diantara para pihak, maka hal tersebut akan dituangkan dalam bentuk dokumen (kesepakatan tertulis) yang kemudian didaftarkan ke lembaga peradilan (Pengadilan Negeri) setempat.

3.4 Solusi Hukum Atas Tindakan Diskriminatif Bagi Penyandang Disabilitas Ketika Sebagai Korban Dengan Proses Pengadilan

Peradilan negara didasari oleh

¹⁷ Lihat Pasal 143 dan Pasal 26 Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

¹⁸ Lihat, Pasal 76 jo Pasal 89 ayat (4) jo Pasal 96 Undang-undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

¹⁹ Lihat, Pasal 76 Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia,

seperangkat aturan yang seragam, berlaku untuk semua orang dalam ruang lingkup yang luas, yaitu wilayah negara, dijalankan oleh aparat hukum dalam birokrasi negara. Cakupannya luas dan tujuannya akhirnya adalah ada pihak yang menang dan ada pihak yang kalah (*win-lose solution*), karena substansi hukum lebih dipentingkan dari pada prosedur. Sebaliknya berdasarkan sumber pengaturan, pranata penyelesaian sengketa musyawarah dilandasi oleh *laweays* (cara ber hukum) masyarakat lokal. Nilai-nilai, agama, dan kebiasaan-kebiasaan lain syarat terkandung dalam proses penyelesaian diskriminasi. pandangan hidup (*why of life*), apa yang dihargai sebagai pantas dan adil, tidak layak dan tidak adil, dan ajaran mengenai baik dan buruk, dapat dijumpai dalam cara ber hukum masyarakat tersebut. Berkenaan dengan sanksi pidana yang diberikan bagi pelaku atas tindakan diskriminatif terhadap penyandang disabilitas sebagaimana dijelaskan dalam Bab XI berkenaan dengan ketentuan pidana, pada Pasal 144 UU No. 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas menjelaskan; Setiap Orang yang melakukan tindakan yang berdampak kepada bertambah, berkurang, atau hilangnya hak kepemilikan Penyandang Disabilitas tanpa mendapat penetapan dari

pengadilan negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 142²⁰ dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)²¹. Selanjutnya, pada Pasal 145 nya menjelaskan bahwa: setiap orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)²².

Sebagaimana dalam putusan Pengadilan Negeri Binjai berkenaan dengan korban penyandang disabilitas perempuan anak tunawicara yang bernama Sulastri Alias Bisu yang dilakukan oleh temannya sendiri sebagaimana telah di Putus oleh Pengadilan Negeri Binjai dengan Nomor: 85/Pid.B/2013/PN.BJ yang diputus pada tanggal 25 Juli 2013 yang amarnya berbunyi sebagai berikut²³:

1. Menyatakan terdakwa Tri Prabowo Als. Bowo terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana “Dengan Kekerasan memaksa anak anak melakukan persetujuan dengannya atau orang lain”;

²⁰ Pada Pasal 142 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menjelaskan bahwa: Setiap rang yang ditunjuk mewakili kepentingan Penyandang Disabilitas dilarang melakukan tindakan yang berdampak kepada bertambah, berkurang, atau hilangnya hak kepemilikan Penyandang Disabilitas tanpa mendapat penetapan dari pengadilan negeri.

²¹ Lihat, Pasal 144 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

²² Lihat, Pasal 145 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

²³ Lihat, melalui Putusan Pengadilan Negeri Binjai Nomor: 85/Pid.B/2013/PN.BJ., hal. 18.

2. Menjatuhkan pidana terhadap terdakwa Tri Prabowo Als. Bowo dengan pidana penjara selama 8 (delapan) tahun dan denda sebesar Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah), dengan ketentuan apabila denda tersebut tidak dibayar maka diganti dengan 2 (dua) bulan;
3. Menetapkan masa penahanan yang telah dijalani oleh Terdakwa dikurangkan seluruhnya dari pidana yang dijatuhkan;
4. Memerintahkan agar Terdakwa tetap ditahan;
5. Menetapkan Terdakwa membayar biaya restitusi sebesar Rp. 7.770.000,- (tujuh juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah), dengan ketentuan jika tidak dibayar maka diganti dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun;
6. Menetapkan agar terdakwa dibebani biaya perkara sebesar Rp. 5.000,- (lima ribu rupiah).

Berdasarkan posisi kasus sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan telah sesuai dengan ketentuan baik hukum pidana formil maupun hukum pidana materil dan syarat dapat dipidananya seorang terdakwa, hal ini didasarkan pada pemeriksaan dalam persidangan, dimana alat bukti yang diajukan oleh Jaksa Penuntut Umum, termasuk didalamnya keterangan saksi saling berkesesuaian ditambah keterangan terdakwa yang mengakui perbuatan yang dilakukannya. Oleh karena itu, Hakim Pengadilan Negeri Binjai menyatakan bahwa unsur perbuatan terdakwa telah mencocoki

rumusan delik yang terdapat dalam dakwaan pertama yaitu Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, bahwa setiap orang yang dengan sengaja melakukan kekerasan dan ancaman kekerasan memaksa anak melakukan persetujuan dengannya atau dengan orang lain, dipidana dengan pidana penjara paling lama 15 (lima belas) tahun dan paling singkat 3 (tiga) tahun dan denda paling banyak Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) dan paling sedikit Rp. 60.000.000,00 (enam puluh juta rupiah). Kemudian merasa tidak puas atas putusan majelis hakim tersebut pihak terdakwa mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi Medan, sehingga Pengadilan Tinggi Medan dalam putusannya dengan Nomor: 427/ PID/ 2013/ PT-MDN tetap menguatkan putusan Pengadilan Negeri Binjai, sehingga terdakwa pelaku pemerkosaan tetap menjalani hukuman yang telah diputus oleh majelis hakim tersebut.

Mengenai hal demikian, merujuk kembali kepada kasus seorang penyandang disabilitas yang di berlakukan secara diskriminatif oleh pemerintah kota surabaya, pada saat di tolak untuk mendaftar sebagai pegawai negeri sipil. Maka untuk memprotes diskriminasi dan memperjuangkan hak kaum marjinal itu, Wuri Handayani sebagai korban penyandang disabilitas ketika itu bergerak, disaat Pemerintah Kota Surabaya menolak pendaftarannya sebagai calon pegawai negeri sipil (CPNS), akhir tahun 2004 di kota Surabaya. Maka Pemko Surabaya menginterpretasikan syarat sehat jasmani dan

rohani sebagai tidak cacat. Sehingga, Wuri Handayani yang berkursi roda dianggap tak memenuhi syarat tersebut. Akhirnya, Gugatan dilayangkan kepada Pemkot Surabaya lewat Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Surabaya, Februari 2005. Setelah tiga bulan, PTUN Surabaya memutuskan interpretasi itu salah dan mengabulkan gugatan Wuri. Kemudian tak bisa menerima putusan itu, Pemko Surabaya naik banding, kemudian di tolak berdasarkan Putusan PTTUN Jawa Timur, sekitar September 2005, Pemko Surabaya pun kasasi ke Mahkamah Agung (MA), dan memutuskan berdasarkan keputusan MA No 595/K/TUN/2005 MA yang menolak kasasi walikota Surabaya tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa baik itu hukum pidana maupun hukum perdata akan dipandang tidak adil jika dalam distribusi beban dan manfaat keduanya melakukan diskriminasi di antara orang-orang dengan mengacu pada karakteristik seperti atas kecacatannya, warna kulit atau keyakinan agama, ketika hukum mengacu kepada irelevansi yang nyata seperti tinggi badan, fisik, bobot atau kecantikan, maka hukum akan menjadi tidak adil.

IV. KESIMPULAN

Human right bagi penyandang disabilitas dalam dunia pekerjaan di perusahaan dan instansi pemerintahan masih jauh dari perlindungan dan keadilan yang diharapkan oleh disabilitas, dikarenakan pemerintah dan perusahaan saat ini belum

mampu untuk mengakomodir kepentingan hak-hak penyandang disabilitas dalam bekerja sehingga penyandang disabilitas selalu menjadi korban atas diskriminatif tersebut bahkan secara normatif undang-undang sudah mampu untuk memberikan solusi bagi penyandang disabilitas hanya saja aplikasi dari pemerintah dan instansi swasta yang belum mampu secara totalitas untuk mengakomodir hak-hak bagi disabilitas demi untuk menegakkan supremasi hukum dalam hak asasi manusia belum lagi pengadilan HAM yang tidak mampu untuk menegakkan keadilan bagi disabilitas sehingga penting adanya payung hukum yang jelas bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak yang sama secara adil dalam menegakkan kebenaran dan keadilan tanpa pandang bulu, sehingga jika penyandang disabilitas mengalami tindakan diskriminatif ini menjadi boomerang bagi disabilitas sehingga dalam memberikan solusi yang terbaik untuk mendapatkan keadilan dalam menghadapinya, meski dapat dilakukan dengan bentuk proses non litigasi dan juga melalui litigasi yang mampu untuk menyelesaikan setiap kasus-kasus atas adanya tindakan diskriminatif yang dialami bagi korban penyandang disabilitas..

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku :

Hart, H.L.A., Konsep Hukum (*The Concept Of Law*), Bandung: Nusa Media, 2016, Cetakan ke-8.

Latief, M. Syahbuddin, *Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta: Laper Pustaka Utama, 1999.

Majda, El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.

Marzuki, Suparman, *Pengadilan HAM di Indonesia*. Jakarta: Erlangga, 2012.

Marzuki, Peter, Mahmud. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2006.

Muladi dan Arief, Nawawi, Barda, *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana*, Bandung: Alumni, 1992.

Schauer, Frederick, *The Politics and Incentives of Legal Transplantations*, (CID) Center for International Development at Harvard University, Working Paper No. 44. April 2000.

Pakpahan, Abidin, Zainal, *Telaah Kritis Atas Tindakan Diskriminatif Sebagai Pelanggaran HAM Ringan*, Medan: PT. Sofmedia, 2015, Cetakan Pertama.

Peter De Cruz. *Perbandingan Sistem Hukum Common Law, Civil Law dan Socialist Law*, Jakarta: Penerbit Nusa Media, 2010, Cetakan Pertama.

Watson, Alan, *Legal Transplants An Aproach To Comprative Law, Secon Edition*, London: The University Of Georgia Press, 1993.

2. Peraturan Perundang-Undangan dan Putusan:

Undang-Undang Dasar 1945.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 40 tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Peraturan Perundang-Undangan.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Peyandang Disabilitas.

Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Surabaya Nomor: 10/G.TUN.2005/PTUN.SBY.

Putusan Pengadilan Negeri Binjai Nomor: 85/Pid.B/2013/PN.BJ.

Putusan Mahkamah Agung Nomor: 595/K/TUN/2005/MA Tahun 2005.

3. Jurnal Ilmiah:

Frederick Schauer. The Politics and Incentives of Legal Transplantations. CID (Center for International Development at Harvard University) Working Paper No. 44. April 2000.

Rahayu Repindowaty Harahap dan Bustanuddin, *Inovatif Jurnal Ilmu Hukum*, ISSN: 1907-6681, Volume IV, Nomor V, Jaambi: Jurnal Inovatif, 2015.

4. Media Internet :

<http://city.seruu.com/read/2009/12/15/10835/s-engketa-dengan-penyandang-cacat-kasasi-pemkot-surabaya-ditolak-ma>, diakses pada tanggal 30 Juli 2022.

<http://news.detik.com/read/2011/07/23/151626/1687827/10/15-kasus-diskriminasi-pendidikan-terhadap-anak-di-sumut?nd992203605>, diakses, pada tanggal, 3 Juli 2022.

Republika, <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/12/12/04/mehhtg-indonesia-dikritik-disabilitas-belum>

diakomodasi-di-dunia-kerja, Akses. 23 Februari 2021.

Sofyan Narasumber pada pemaparan proposal penelitian yang disampaikan pada Badan Pembinaan Hukum Nasional pada tanggal 15 Mei 2011. melalui <https://www.sigab.or.id/id/blog/sistem-hukum-masih-diskriminatif-kepada-difabel>, di akses 14 September 2022.

<https://www.suryaden.com/syahadat-indonesia/analisis-kritis-diskriminasi-terhadap-kaum-difabel>, diakses pada tanggal 2 Juli 2022..