

## **KONSEKUENSI *ASEAN VISION 2020* TERHADAP KESEMPATAN KERJA PENYANDANG DISABILITAS DI INDONESIA**

Oleh

Nafi Alrasyid, Universitas Diponegoro

[nafialrasyid1986@gmail.com](mailto:nafialrasyid1986@gmail.com)

### *Abstrak*

*ASEAN VISION 2020* mempunyai tujuan untuk menciptakan kesatuan wilayah ekonomi di Asia Tenggara yang secara simultan meningkatkan kesejahteraan bagi negara-negara anggotanya. Sejak dicanangkan pada tahun 1997, negara-negara anggota ASEAN telah didorong untuk mengubah kebijakan baik internasional maupun dalam negeri guna mendukung tujuan utama tersebut. Hasilnya, penduduk Asia Tenggara kini mempunyai kesempatan yang lebih luas untuk bekerja di kesatuan wilayah tersebut. Baru-baru ini, Indonesia, sebagai salah satu dari sebelas negara anggota lainnya, telah mengubah kebijakan ketenagakerjaan guna mengakomodasi pekerja luar negeri untuk bekerja di wilayah Indonesia. Di sisi lain, Indonesia mempunyai permasalahan panjang dan belum terselesaikan terkait dengan pengangguran dan kemiskinan. Orang-orang penyandang disabilitas merupakan kelompok rentan yang terdekat dengan pengangguran dan kemiskinan. Kebijakan ketenagakerjaan yang baru hanya berfokus pada kebebasan pasar kerja namun tidak memberikan pengamanan dan/atau jaminan kepada penyandang disabilitas untuk mengakses pasar kerja tersebut. Mempertimbangkan permasalahan tersebut, perubahan pandangan tentang pekerjaan bagi penyandang disabilitas sangat segera diperlukan.

**Kata kunci:** *ASEAN VISION 2020; Penyandang Disabilitas; Disabilitas; Pekerja*

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Perumusan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) diawali dari perjanjian Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) pada tahun 1997 di Kuala Lumpur, Malaysia, dengan menghasilkan sebuah visi yang sama antar negara anggota ASEAN yakni *ASEAN Vision 2020* (Siddique & Kumar, 2019), tujuan dari visi ini adalah untuk menjadikan kawasan ekonomi Asia Tenggara menjadi lebih makmur melalui pengembangan serta pemerataan ekonomi di setiap negara anggota ASEAN.

Sebelumnya, ASEAN sudah melaksanakan 3 (tiga) kali Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) yaitu KTT pada tahun 1997, KTT tahun 2003, dan KTT tahun 2006. Hasil dari ketiga KTT ini, MEA mulai dibentuk dan diberlakukan pada tahun 2015. Pembentukan MEA ini dilandaskan pada empat pilar, yaitu:

1. Menjadikan ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi internasional (*single market and production base*). Pasar tunggal ini meliputi elemen pertukaran bebas komoditi barang, jasa, investasi, tenaga kerja terdidik, dan aliran modal.
2. Mewujudkan ASEAN sebagai kawasan dengan daya saing ekonomi yang tinggi (*competitive economic region*). Ekonomi daya saing tinggi ini harus memiliki peraturan kompetisi, perlindungan konsumen, hak atas kekayaan intelektual, pengembangan infrastruktur,

perpajakan, dan *e-commerce* (perdagangan digital).

3. Menciptakan ASEAN sebagai kawasan dengan pengembangan ekonomi yang merata (*equitable economic development*). Pengembangan ekonomi yang merata ini meliputi elemen pengembangan usaha kecil dan menengah.
4. Menjadikan ASEAN sebagai kawasan yang terintegrasi secara penuh dengan perekonomian global (*integration into the global economy*). Integrasi ini meliputi elemen pendekatan yang koheren dalam hubungan ekonomi di luar kawasan dan meningkatkan peran serta dalam jejaring produksi global.

Dampaknya, Indonesia harus memenuhi komitmen tersebut dengan membuka arus perdagangan, investasi dan sumber daya (baik alam maupun manusia) secara global. Sebuah era kompetisi kompetensi akan menjadi keniscayaan yang saat ini sudah di depan mata.

Pemerintah Indonesia cukup sigap dengan membuat sebuah aturan yang cukup kontroversial yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Komitmen-komitmen dalam *ASEAN Vision 2020* sudah terakomodir dalam pasal-pasal yang dirumuskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja tersebut meski menuai berbagai kritik dari masyarakat.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 27 ayat (2) mengamanatkan bahwa “tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini menjadi landasan bahwa pembangunan di Indonesia hendaknya dilakukan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri bangsa khususnya dalam ranah pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan di Indonesia demi terwujudnya masyarakat yang sejahtera.

Pembukaan lapangan pekerjaan secara masif bertujuan untuk menyerap tenaga kerja dalam jumlah banyak dengan harapan meningkatkan taraf hidup masyarakat itu sendiri, namun demikian lapangan pekerjaan di Indonesia masih menerapkan prosedur dan persyaratan yang ketat bagi para pencari kerja.

Disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, diharapkan mendorong penanaman investasi yang seluas-luasnya di Indonesia, yang secara tidak langsung memberikan dampak pada pembukaan lapangan pekerjaan bagi penduduk Indonesia dan tenaga kerja asing.

Dari 11 (sebelas) klaster Undang-Undang Cipta Kerja, klaster ketenagakerjaan merupakan salah satu substansi yang banyak menimbulkan perdebatan, namun materi tenaga kerja disabilitas tidak termaktub dalam substansi tersebut, praktis pengaturannya hanya mendasarkan pada Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Penyandang disabilitas di Indonesia masih menjadi kaum marginal dalam struktur masyarakat yang berdampak dalam pemberian kesempatan kerja yang tidak sama dengan masyarakat pada umumnya (Kasim et al., 2010). Salah satu faktor penyebabnya

adalah tingkat pendidikan para penyandang disabilitas yang relatif rendah.

Pemerintah telah mencoba memberikan fasilitasi pembukaan lapangan pekerjaan dengan kewajiban pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas paling sedikit sebesar 2% (dua persen) dari seluruh total karyawan bagi lembaga negeri dan sebesar 1% (satu persen) dari seluruh total karyawan bagi perusahaan swasta (Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas).

Faktanya dari total lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia pada tahun 2019, para penyandang disabilitas hanya memenuhi 0,9% (nol koma sembilan persen) dari kesempatan yang diberikan sesuai ketentuan undang-undang yakni 2% (dua persen) (Rawi & Alfred, 2019).

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa penegakan aturan mengenai kewajiban penyerapan tenaga kerja disabilitas di Indonesia masih belum terlaksana dengan baik. Upaya pengawasan terhadap lembaga negeri maupun swasta juga tidak terlihat secara signifikan, bahkan hampir tidak pernah terdengar gaungnya.

Kesenjangan ini tentu menjadi perhatian bersama oleh para pihak, baik pemberi kerja, penyandang disabilitas dan pemerintah untuk meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Di sisi lain, Grab Indonesia dan Burger King Indonesia selaku perusahaan swasta justru telah mencoba memenuhi ketentuan tersebut dengan melakukan kampanye

persamaan hak untuk memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Kedua perusahaan tersebut (baru) menerima penyandang disabilitas tuli sebagai karyawannya, Grab Indonesia dengan kampanye Driver Tuli (*Kisah Fajar Shiddiq, Mitra Pengemudi Tuli Pertama Di Kota Bandung | Grab ID*, n.d.), dan Burger King dengan kampanye Kasir Tuli (Putranto, 2020) justru yang mengharuskan para pelanggannya untuk membeli produk menggunakan bahasa isyarat.

Dari gambaran pola perekrutan tenaga kerja oleh 2 (dua) perusahaan tersebut, justru membuka pandangan bahwa tenaga kerja disabilitas dapat bekerja dengan baik sepanjang iklim pekerjaan dalam perusahaan dapat disesuaikan.

Bukan tidak mungkin, hal ini menjadi sebuah bentuk usaha merekrut lebih banyak tenaga kerja disabilitas, apabila sejak awal iklim pekerjaan yang ditawarkan memang dirancang untuk memberikan kesempatan kerja yang sama bagi penyandang disabilitas.

## 2. Kerangka Teori

Teori yang digunakan untuk melakukan analisis permasalahan dalam artikel ini antara lain:

### a. Teori Keadilan

Istilah keadilan (*iustitia*) berasal dari kata “adil” yang berarti tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang. Keadilan sebagai kemauan yang bersifat tetap dan terus-menerus untuk memberikan kepada setiap orang, apa yang seharusnya diterima. Dalam

mewujudkan kemauan yang bersifat tetap ini, hukum memegang peranan dalam persoalan keadilan yakni untuk mewujudkan ide keadilan kedalam bentuk nyata sehingga dapat memberi manfaat bagi hubungan antar manusia (Samekto: 2012).

Sementara teori keadilan menurut Aristoteles adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya atau (*fiat justitia bergeat mundus*). Selanjutnya keadilan dibagi menjadi dua bentuk yaitu:

- 1) keadilan distributif, yakni adalah keadilan yang ditentukan oleh pembuat undang-undang, distribusinya memuat jasa, hak, dan kebaikan bagi anggota-anggota masyarakat menurut prinsip kesamaan proporsional; dan
  - 2) keadilan korektif adalah keadilan yang menjamin, mengawasi dan memelihara distribusi ini melawan serangan-serangan illegal.
- b. Teori Tanggung Jawab Negara dalam Paham Kesejahteraan

Negara kesejahteraan adalah suatu bentuk pemerintahan demokratis yang menegaskan bahwa negara bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyat yang minimal.

Bahwa pemerintah harus mengatur pembagian kekayaan negara agar tidak ada rakyat yang kelaparan, tidak ada rakyat yang menemui ajalnya karena tidak dapat membayar biaya rumah sakit. Dapat dikatakan bahwa negara

kesejahteraan mengandung unsur sosialisme, mementingkan kesejahteraan di bidang politik maupun bidang ekonomi.

Dapat juga dikatakan bahwa negara kesejahteraan mengandung asas kebebasan (*liberty*), asas kesetaraan hak (*equality*), dan asas persahabatan (*fraternity*) atau asas kebersamaan (*mutuality*). Asas kebersamaan ini dapat disamakan dengan asas kekeluargaan atau gotong royong (Asshiddiqie et al., 2006).

### 3. Analisis Permasalahan

Alih-alih menambah rasio jumlah pekerja penyandang disabilitas dengan pekerja normal, pemerintah justru mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja yang melonggarkan persyaratan bagi tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia.

Sebagaimana Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan

kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

- (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Ketentuan Pasal ini kemudian dilonggarkan melalui Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Cipta Kerja yang berbunyi sebagai berikut:

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
  - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing;
  - c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi,

perusahaan rintisan (*start up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang diduduki.
- (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
- (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pengawasan terhadap penegakan aturan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menjadi penting apabila dikaitkan dengan *ASEAN Vision 2020* dimana akses pemberian kerja akan terbuka bagi tenaga kerja di seluruh wilayah ASEAN.

Liberalisasi bursa kerja melalui kemudahan akses tenaga kerja asing untuk mencari pekerjaan dan memperoleh pekerjaan di wilayah Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja berpotensi menggerus kesempatan kerja bagi tenaga kerja Penyandang Disabilitas.

Urgensi pemberian lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas adalah untuk meningkatkan kemandirian sosial (ekonomi dan finansial) bagi para penyandang disabilitas itu sendiri. Pengawasan perlu dilakukan secara berkala demi menjamin warga negara Indonesia Penyandang Disabilitas memperoleh kesempatan kerja

yang sesuai, demi meningkatkan taraf hidup dalam memenuhi hak-hak dasarnya sebagai manusia.

Artikel ini difokuskan pada studi terhadap penjaminan hak-hak Penyandang Disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi hidup dan penghidupannya dengan merujuk pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945.

Di sisi lain, Pemerintah Indonesia juga perlu segera mengambil langkah untuk melakukan sinkronisasi dan harmonisasi peraturan terkait penjaminan kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas dengan komitmen-komitmen internasional yang telah disetujui.

Peraturan yang ada pada saat ini lebih bersifat *tokenism* sebagai wujud pemenuhan Pemerintah Indonesia yang telah meratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 159 tentang Rehabilitasi Keterampilan dan Kesempatan Kerja (Penyandang Disabilitas) 1983.

Ketiadaan rumusan dan standar pengawasan yang jelas terhadap penegakan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas berpotensi menghilangkan kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas yang secara tidak langsung merupakan wujud abainya negara terhadap Penyandang Disabilitas.

Pandangan terhadap kewajiban negara yang belum diselesaikan terhadap Penyandang Disabilitas di Indonesia menarik minat Penulis untuk mengungkap alasan belum terlaksananya penjaminan hak kepada

Penyandang Disabilitas yang selanjutnya menawarkan pendekatan peraturan hukum yang lebih inklusif bagi Penyandang Disabilitas dalam mengakses kesempatan kerja yang seimbang.

Potensi kontradiksi antara pemenuhan komitmen *ASEAN Vision 2020* dengan penjaminan kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas mendorong Penulis untuk merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Mengapa Pemerintah Indonesia belum melakukan pengawasan terhadap penegakan kewajiban Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas?
- b. Bagaimanakah dampak pemenuhan komitmen *ASEAN Vision 2020* terhadap penjaminan hak memperoleh pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas?
- c. Bagaimanakah bentuk konstruksi baru peraturan tentang pemberian kerja bagi Penyandang Disabilitas berbasis nilai keadilan dan persamaan hak?

#### **METODE PENELITIAN**

Membahas mengenai problematika ketenagakerjaan dan penyandang disabilitas di Indonesia, maka rujukan kita akan tertuju kepada 2 (dua) institusi penyelenggara pelayanan, yakni: Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Sosial. Sejatinya masalah sosial sering kali dipicu karena kurangnya lapangan pekerjaan bagi masyarakat itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan secara kualitatif untuk mengetahui sejauh mana

dampak *ASEAN Vision 2020* terhadap pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di lapangan.

Fungsi pengawasan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan/atau Dinas Tenaga Kerja pada tingkat Provinsi masih sangat minim dilakukan, khususnya terkait dengan pemenuhan jumlah tenaga kerja disabilitas.

Sebagai bahan analisis, penulis menggunakan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2017 yang menunjukkan bahwa rasio Pengawas Ketenagakerjaan dengan Perusahaan eksisting di wilayah Jawa Tengah adalah 154 (seratus lima puluh empat) banding 61.461 (enam puluh satu ribu empat ratus enam puluh satu), atau apabila disederhanakan, setidaknya 1 (satu) Pengawas Ketenagakerjaan harus mengawasi tidak kurang dari 400 (empat ratus) perusahaan (Sonhaji, 2019). Dengan demikian penelitian ini dilakukan dengan cara studi pustaka, literature dan komparasi data sekunder yang diperoleh dari buku maupun internet.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode yang merujuk pada paradigma *critical theory et al* (Young & Babchuk, 2019) dengan memandang bahwa peraturan perundang-undangan yang ada saat ini belum memberikan jaminan kesempatan kerja yang sama bagi penyandang disabilitas di Indonesia.

Lebih lanjut, dengan pemenuhan komitmen *ASEAN Vision 2020* justru semakin menggerus kesempatan penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan karena persaingan kompetensi yang semakin

luas bukan hanya dengan pekerja domestik namun juga dengan pekerja dari luar negeri.

Sebuah kalimat dari Tariq Ramadan yang berbunyi “*to be courageous is to be a voice for the voiceless*” mendorong Penulis untuk mencoba memberikan tawaran dalam rangka peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Beranjak menggunakan paradigma *critical theory et al* tulisan ini bertujuan untuk:

1. *to explore*, yakni mengeksplorasi realitas sosial dalam pengawasan dan penegakan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang belum terlaksana dengan efektif;
2. *to criticize*, yakni mengkritisi peran pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah yang belum secara inklusif memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas melalui penegakan peraturan terkait, sementara secara faktual, beberapa institusi swasta telah melakukan pemenuhan kewajiban tersebut secara *voluntary*;
3. *to reform*, yakni memberikan kontribusi aktif kepada pemerintah melalui tawaran-tawaran (*offerings*) formulasi baru peraturan maupun tata laksana dalam penegakan kewajiban pemberian kerja bagi Penyandang Disabilitas di Indonesia dengan merujuk pada konvensi internasional yang telah disepakati.

Dari fakta tersebut telah dapat dipastikan, mengapa isu pengawasan terhadap pemenuhan kewajiban perusahaan untuk menggunakan tenaga

kerja Penyandang Disabilitas tidak pernah muncul dan bahkan tidak pernah menjadi temuan, hal ini dikarenakan *overload* pekerjaan Pengawas Ketenagakerjaan yang tidak mungkin mampu untuk melakukan pengawasan secara komprehensif.

Faktor lain yang berpengaruh pada luasan kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas adalah pemenuhan komitmen *ASEAN VISION 2020*. Sejak awal 2000-an, mungkin kita ingat bersama bahwa penyatuan kawasan ekonomi ASEAN dimulai dengan kebijakan bebas visa bagi penduduk negara-negara ASEAN (tempo.co, 2006).

Sejak kebijakan tersebut, mulanya dilakukan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi melalui sektor pariwisata. Seiring adanya keterkaitan dan interdependensi antar negara akibat globalisasi, maka, layanan kesehatan, jasa keuangan, hingga akses lapangan pekerjaan juga mengalami perubahan yang signifikan.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dampak signifikan dalam aspek ketenagakerjaan justru nampak dari meningkatnya jumlah Pekerja Migran Indonesia yang lebih leluasa untuk bekerja pada sektor-sektor informal di kawasan ASEAN selain Malaysia (Danang, n.d.).

Kerja sama ASEAN juga mendorong munculnya Pejanjian Kerja yang bersifat G2G (*Government to Government*) dengan mekanisme *turn-key* (pembayaran dilakukan ketika proyek telah selesai sempurna). Dalam perjanjian tersebut, biasanya diikuti dengan konsekuensi berupa tenaga kerja yang digunakan dalam proyek

antar negara tersebut, berasal dari negara pelaksana (pemenang) proyek, bukan dari negara tempat proyek itu dilaksanakan.

Aspek pemberian akses kepada Penyandang Disabilitas untuk ikut berkompetisi dalam pangsa pasar tenaga kerja di ASEAN seakan tidak pernah tersentuh.

Secara internasional, isu disabilitas telah memperoleh perhatian dengan dicanangkannya Strategi Incheon, sebuah strategi yang disepakati oleh Pemerintah Negara-Negara Kawasan Asia Pasifik, pada Pertemuan Tingkat Tinggi 29 s.d. 2 November 2012 di Incheon, Korea Selatan (Komisi Ekonomi dan Sosial untuk Asia dan Pasifik, 2013). Setidaknya dalam pertemuan tersebut menghasilkan 10 (sepuluh) tujuan untuk mewujudkan hak Penyandang Disabilitas, yakni:

1. Mengurangi kemiskinan serta meningkatkan peluang kerja dan lapangan pekerjaan;
2. Memajukan partisipasi dalam proses politik dan pengambilan keputusan;
3. Meningkatkan akses ke lingkungan fisik, transportasi umum, pengetahuan, informasi dan komunikasi;
4. Memperkuat perlindungan sosial;
5. Memperluas intervensi dini dan pendidikan bagi penyandang disabilitas anak;
6. Menjamin persamaan dan pemberdayaan perempuan;
7. Menjamin manajemen dan pengurangan risiko bencana yang inklusif disabilitas;
8. Memperbaiki keakuratan dan komparabilitas data disabilitas;
9. Mempercepat pengesahan dan implemmentasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas dan harmonisasi peraturan perundang-undangan nasional dengan Konvensi;

10. Memajukan kerjasama sub-kawasan, kawasan, dan antar kawasan.

Secara berangsur dan periodik, kebijakan negara-negara anggota telah mulai memepertimbangkan pemberian akses kepada para Penyandang Disabilitas, namun terbatas pada pemenuhan aspek pelayanan publik yang nampak secara kasat mata (*tangible*).

Pemenuhan hak dalam memperoleh pekerjaan, merupakan aspek tak nampak (*intangible*) yang dalam hal ini perlu peninjauan atas pelaksanaan komitmen yang telah disepakati. Komitmen ini perlu diimplementasikan melalui kebijakan-kebijakan yang bersifat teknis dan konkret dalam kehidupan sehari-hari.

Terkait dengan 2 (dua) aspek *tangible* dan *intangible*, Pemerintah Indonesia telah menerbitkan kebijakan yang mengakomodir hal tersebut, yakni:

Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas secara *tangible* tercantum dalam Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yang mengamanatkan setiap penyelenggara pelayanan publik, wajib menyediakan akses dan pelayanan khusus bagi penerima layanan berkebutuhan khusus (Pasal 29).

Sementara pemenuhan hak secara *intangible*, atau dengan kata lain telah menyentuh secara substantif, setidaknya dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, yakni aturan terkait penerbitan Surat Izin Mengemudi D, bagi Penyandang Disabilitas (Pasal 80 ayat (1) huruf e). Dalam pelaksanaannya Penyandang Disabilitas masih menemui hambatan untuk mengakses SIM D tersebut dengan alasan pihak kepolisian belum memiliki perangkat teknis untuk

memvalidasi seorang Penyandang Disabilitas layak diberikan izin mengemudi atau tidak.

Sebagai komparasi, Pemerintah Australia telah mencoba mengimplementasikan Strategi Incheon ke dalam kebijakan yang bersifat teknis melalui *National Disability Strategy 2010-2020* (Nurinayah, 2018). Kebijakan ini dilakukan dalam 2 (dua) tahap, yakni *Layering Groundwork 2011-2014* dan *Driving Action 2015-2018*. Dengan pola pengimplementasian yang terbagi secara 2 (dua) tahap tersebut, lebih memberikan fokus yang jelas dalam mencapai tujuan persamaan kesempatan kepada Penyandang Disabilitas baik dari aspek *tangible* maupun aspek *intangible*.

Bukti keberhasilan program tersebut adalah laporan dari *Australian Bureau of Statistics* yang menyatakan setidaknya 85% (delapan puluh lima persen) Penyandang Disabilitas Australia bekerja pada sektor privat (Nurinayah, 2018).

Peningkatan promosi penggunaan tenaga kerja Penyandang Disabilitas tentu bukan menjadi beban Kementerian Ketenagakerjaan saja. Perlu dilakukan sinergitas dengan kementerian lain, seperti Kementerian Sosial dalam hal penyediaan *database* yang *up to date* terkait jumlah angkatan kerja Penyandang Disabilitas yang layak diserap oleh pangsa pasar tenaga kerja.

Di sisi lain, pemberian insentif dan keringanan pajak bagi Perusahaan yang mampu memenuhi kuota tenaga kerja Penyandang Disabilitas juga perlu dipertimbangkan sebagai salah satu upaya memicu pihak Pemberi Kerja untuk menyerap tenaga kerja penyandang disabilitas. Terkait dengan insentif dan pajak, tentu membutuhkan jejaring dengan Kementerian Keuangan.

## SIMPULAN

Isu Disabilitas di antara Negara Anggota ASEAN masih terpaku pada pemenuhan hak Penyandang Disabilitas dalam mengakses fasilitas publik, dan masih sedikit yang menjangkau terkait pemberian akses/kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas di kawasan ASEAN.

Hal inilah yang tentunya mempengaruhi pola penerapan komitmen oleh Pemerintah Indonesia dalam pembuatan kebijakan yang kurang pro-Penyandang Disabilitas. Lemahnya pengawasan terhadap pemenuhan ketentuan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas disebabkan karena minimnya personil Pengawas Ketenagakerjaan, hal ini merupakan *outcome* dari pola perilaku pemangku kepentingan dan pengambil kebijakan yang belum pro-Penyandang Disabilitas.

Program inklusi Penyandang Disabilitas dalam proses legislasi menjadi penting dan harus segera dilaksanakan.

Peningkatan kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas harus selalu didengarkan (*mainstream*) dalam perspektif pembukaan lapangan pekerjaan di Indonesia dan ASEAN, hal ini dapat dilakukan melalui komitmen bersama antara pemangku kebijakan, pelaksana Pemberi Kerja (investor) dan masyarakat.

Peran pengawasan dengan pemberian sanksi yang bersifat represif (misal, sanksi administratif pencabutan izin usaha) sudah sangat usang untuk dilakukan, dalam era kolaborasi dan sinergitas seperti pada masa sekarang ini, peningkatan pemahaman bagi Pemberi Kerja menjadi penting, baik melalui pendekatan kebijakan maupun sosial;

Peningkatan kapasitas dan kompetensi bagi penyandang disabilitas, perlu disenergikan dengan arah pembangunan Industri 4.0, yakni peningkatan pemanfaatan sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi yang lebih besar daripada sumber daya padat karya.

Penanaman *mindset* kepada khalayak umum, bahwa bukan Penyandang Disabilitas yang harus menyesuaikan dengan iklim/lingkungan kerja normal, namun justru dibalik yakni iklim/lingkungan kerja yang justru seharusnya ramah terhadap Penyandang Disabilitas pada kesempatan pertama/sejak perumusan kebijakan ketenagakerjaan disusun.

Terkait perubahan *mindset* secara radikal ini, Penulis menawarkan untuk mereplikasi yang selanjutnya mengadopsi kebijakan dan iklim kerja yang telah diterapkan oleh Burger King maupun Grab Indonesia, tentunya penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk memperdalam tawaran ini.

Pembahasan mengenai isu disabilitas harus diperluas tidak hanya mengenai pemenuhan sarana dan prasarana fisik di fasilitas publik, tetapi juga terkait dengan isu penyediaan akses kepada para Penyandang Disabilitas untuk meningkatkan nilai dan taraf hidupnya melalui indikator swasembada secara finansial (*financially settled*).

Akhirnya, guna menutup simpulan dalam artikel ini, Penulis menawarkan tata laksana baru dalam upaya pemberian kesempatan kerja yang sama bagi Penyandang Disabilitas melalui pembentukan jejaring antara Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Sosial, Kementerian Keuangan dan Kementerian Dalam Negeri dalam menyusun rencana aksi sebagai berikut:

1. Menyusun *database* Penyandang Disabilitas dari tingkat RT melalui tenaga TKSK Kementerian Sosial;
2. Mengolah *database* Penyandang Disabilitas untuk memperoleh data valid terkait Penyandang Disabilitas yang memasuki usia produktif dan/atau Angkatan kerja;
3. Membuka akses Pendidikan dan Pelatihan khusus bagi Penyandang Disabilitas yang tersinkronisasi dengan kebutuhan tenaga kerja di lingkungan terdekatnya (tingkat Kota/Kabupaten);
4. Memberikan stimulus kepada Pemberi Kerja/Perusahaan yang telah mampu memenuhi dan/atau berkomitmen untuk memenuhi kuota tenaga kerja Penyandang Disabilitas di lingkungan perusahaannya;
5. Memberikan pemahaman kepada khalayak Indonesia melalui tokoh-tokoh agama, ahli komunikasi massa, dan *public figure (influencer)* terkait dengan isu kemanusiaan guna meningkatkan *awareness* masyarakat terhadap hak-hak bekerja bagi Penyandang Disabilitas;
6. Dalam hal program tersebut telah dilaksanakan, maka Pemerintah Indonesia dapat mempromosikan program Pro-Penyandang Disabilitas tersebut ke tingkat ASEAN untuk mendorong kebijakan pro-Penyandang Disabilitas wajib melekat dalam akses lapangan pekerjaan di wilayah ASEAN.

Penulis berharap, dengan semakin banyaknya Penyandang Disabilitas yang masuk di dalam dunia kerja, mampu meningkatkan kemandirian dan pemenuhan hak dasar mereka sebagai manusia secara sempurna.

Menyadari bahwa *ASEAN VISION 2020* berdampak pada liberalisasi pasar kerja di wilayah ASEAN, seyogyanya tidak meninggalkan pemberian akses Penyandang Disabilitas dalam pasar kerja tersebut. Hal tersebut dapat ditepis dengan perumusan-perumusan kebijakan yang pro-Penyandang Disabilitas.

Tidak ada manusia yang memilih untuk dilahirkan dengan keadaan disabel, namun semua orang dapat memilih untuk memberikan kesempatan yang sama bagi Penyandang Disabilitas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asshiddiqie, J., Lubis, S., Muthalib, S., Subhan, H., Salang, S., Mudhoffir, A., Widiarto, A., & Purwadi. (2006). Membangun konstitusionalitas Indonesia. *Jurnal Konstitusi*, 3(4), 2–203.
- Danang, S. (n.d.). *1% dari 6,5 Juta Pekerja Migran ASEAN Ada di RI*. Retrieved April 11, 2021, from <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3675996/1-dari-65-juta-pekerja-migran-asean-ada-di-ri>
- Kasim, E. V. A. R., Fransiska, A., Lusli, M., Siradj, O., Disabilitas, P. K., Sosial, F. I., Politik, D. A. N., & Indonesia, U. (2010). *Analisis Situasi Penyandang Disabilitas Di Indonesia: Sebuah Desk-Review*. November.
- Kisah Fajar Shiddiq, Mitra Pengemudi Tuli Pertama di Kota Bandung | Grab ID*. (n.d.). Retrieved April 11, 2021, from <https://www.grab.com/id/en/blog/kisah-fajar-shiddiq-mitra-pengemudi-tuli-pertama-di-kota-bandung/>
- Komisi Ekonomi dan Sosial untuk Asia dan Pasifik, P. B.-B. (2013). *Strategi Incheon untuk “Mewujudkan Hak” Penyandang Disabilitas di Asia dan Pasifik*. 61. [www.unescap.org](http://www.unescap.org)
- Nurinayah. (2018). *KEBIJAKAN AUSTRALIA TERKAIT PEMENUHAN HAK PENYANDANG DISABILITAS 2010-2018*. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/22325>
- Putranto, G. (2020). *Burger King di Makassar Pekerjaan 25 Penyandang Disabilitas Tuli: Kami Berikan Kesempatan yang Sama - Tribunnews.com*. <https://www.tribunnews.com/nasional/2020/08/31/burger-king-di-makassar-pekerjaan-25-penyandang-disabilitas-tuli-kami-berikan-kesempatan-yang-sama>
- Rawi, Y., & Alfred, P. Y. (2019). *Jumlah Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Belum Mencapai Kuota*. <https://www.genpi.co/gaya-hidup/8852/jumlah-tenaga-kerja-penyandang-disabilitas-belum-mencapai-kuota>
- Samekto: Ilmu hukum dalam perkembangan pemikiran... - Google Scholar*. (n.d.). Retrieved April 11, 2021, from [https://scholar.google.com/scholar?cluster=7945376346385807413&hl=en&as\\_sdt=2005&scioldt=0,5](https://scholar.google.com/scholar?cluster=7945376346385807413&hl=en&as_sdt=2005&scioldt=0,5)
- Siddique, S., & Kumar, S. (2019). ASEAN Vision 2020. In *The 2nd ASEAN Reader* (pp. 530–533). <https://doi.org/10.1355/9789812305299-119>
- Sonhaji, S. (2019). Tinjauan Yuridis Terhadap

Perubahan Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan Dari Pemerintah Kabupaten/Kota Kepada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2), 349–364. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.349-364>

tempo.co. (2006). *Negara ASEAN Bebas Visa*. Tempo.Co.

<https://nasional.tempo.co/read/80611/negara-asean-bebas-visa>

Young, T. T., & Babchuk, W. A. (2019). Contemporary approaches to qualitative research: Andragogical strategies for teaching and learning. *Adult Education Research Conference*, 1–6. <https://newprairiepress.org/aerc>

### **Undang-Undang**

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

### **Konvensi-Konvensi**

1. *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Person) Convention*;
2. *Convention on The Rights of Persons with Disabilities*;
3. *Incheon Strategy 2012-2022*;
4. *ASEAN Vision 2020 Commitment*;