

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG  
DISABILITAS TUNA RUNGU YANG BEKERJA SEBAGAI  
DRIVER GOJEK DALAM PERSPEKTIF HUKUM  
KETENAGAKERJAAN\***

Oleh

Ida Bagus Aditya Dana\*\*

Anak Agung Ketut Sukranatha\*\*\*

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas  
Udayana

**Abstrak**

Setiap pekerja di Indonesia tentu berhak mendapat perlindungan hukum tanpa terkecual bagi penyandang disabilitas tuna rungu. Keberadaan penyandang disabilitas yang masih tersisihkan dari masyarakat umum menjadi salah satu kendala bagi kaum penyandang disabilitas, terutama kendala dalam memperoleh hak bekerjanya. Permasalahan yang diangkat dalam penulisan jurnal ini ialah Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas tuna rungu yang bekerja sebagai *driver* gojek dalam perspektif hukum ketenagakerjaan dan Bagaimana upaya pemerintah di dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap *driver* GOJEK penyandang disabilitas tuna rungu. Penulisan jurnal hukum ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif melalui pengkajian kepustakaan dengan jenis pendekatan perundang-undangan serta menggunakan berbagai data sekunder seperti buku-buku dan jurnal-jurnal hukum. Kesimpulan dari jurnal ini adalah regulasi terkait hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas tuna rungu sudah cukup memadai yang ditandai dengan berbagai peraturan perundang-

---

\* Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Tuna Rungu Yang Bekerja Sebagai *Driver* Gojek Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan merupakan karya tulis ilmiah.

\*\* Ida Bagus Aditya Dana adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana

\*\*\* Anak Agung Ketut Sukranatha, SH., MH adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

undangan yang berlaku mulai Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, Pasal 5, Pasal 6 dan Pasal 67 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 11 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas serta Pasal 38 ayat (1) UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Penyandang Disabilitas, Tuna Rungu, *Driver* GOJEK, Hukum Ketenagakerjaan.

### **Abstract**

*Every worker in Indonesia is certainly entitled to legal protection without exception for persons with hearing disabilities. The existence of persons with disabilities who are still excluded from the general public is one of the obstacles for persons with disabilities, especially obstacles in obtaining the right to work. The issues raised in the writing of this journal are: How is legal protection for workers with hearing disabilities who work as taxi drivers in the perspective of labor law and How is the government's efforts in implementing legal protection for GOJEK drivers with hearing impairments. The writing of this legal journal uses normative legal research through the study of literature with a type of approach to legislation and uses various secondary data such as books and legal journals. The conclusion of this journal is that regulations relating to the right to obtain employment for persons with hearing impairments are sufficiently sufficient, marked by various applicable laws and regulations starting from Article 27 paragraph (2) and 28D paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, Article 5, Article 6 and Article 67 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Article 11 of Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities and Article 38 paragraph (1) of Law Number 39 of 1999 concerning Human Rights.*

**Keywords: Legal Protection, Persons with Disabilities, Deaf, GOJEK Driver, Labor Law.**

## **I. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan negara kepulauan yang memiliki penduduk bersifat majemuk. Penduduk Indonesia terdiri dari berbagai macam lapisan masyarakat. Berbabagi macam lapisan masyarakat ini terdiri dari berbagai perbedaan antara manusia

satu dengan lainnya. Begitu banyak perbedaan tiap manusia seperti agama, ras, suku, agama, warna kulit bahkan sampai warna rambut dan bentuk tubuh.

Setiap manusia yang terlahir ke bumi ini tentunya merupakan manusia yang sempurna karena manusia dianggap makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna dengan memiliki akal pikiran. Namun ada beberapa manusia yang kurang beruntung yang memiliki kekurangan seperti cacat fisik atau cacat mental. Mereka yang memiliki kekurangan ini biasa disebut dengan sebutan kaum disabilitas.

Penyandang disabilitas merupakan orang yang mengalami keterbatasan dalam hal kemampuan fisik, mental, sensorik maupun intelektual yang mengganggu di dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas, baik sejak lahir ataupun setelahnya, karena kecelakaan dan lain hal. Sebagai suatu hambatan untuk melakukan kegiatan bagi aktivitas yang efektif terhadap kesetaraan dalam keterlibatan terhadap kehidupan sosial, maka dalam kondisi tersebut untuk menciptakan partisipasi penuh dan efektif dalam kehidupan bermasyarakat berdasarkan kesamaan hak penyandang disabilitas memerlukan suatu fasilitas khusus agar mudah di dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas pribadi maupun sosial.

Keberadaan penyandang disabilitas yang masih tersisihkan dari masyarakat umum menjadi salah satu kendala bagi kaum penyandang disabilitas, terutama kendala dalam memperoleh hak bekerjanya.<sup>1</sup> Penyandang disabilitas tentu tidak terlepas dari

---

<sup>1</sup> Maria Nurma Septi Arum Kusumastuti, 2016, "Perlindungan Hukum dari Diskriminasi bagi Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja", *Jurnal Hukum Program Kekhususan Hukum Ekonomi dan Bisnis Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya (UAJY), Yogyakarta*, h. 1.

kendala pekerjaan karena memiliki kekurangan dalam fisiknya, yaitu pekerja disabilitas akibat ketidak sempurnaannya sering mendapatkan perlakuan diskriminasi untuk memperoleh hak pekerjaan.<sup>2</sup>

Penamaan gangguan disabilitas berdasarkan tipe dan jenis disabilitas mengacu pada kondisi ketergangguan dari penyandang disabilitas itu sendiri sehingga perlu diperhatikan mengenai kesetaraan dalam hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas dengan melihat kemampuan dari tenaga kerja yang bersangkutan. Tipe dan jenis penyandang disabilitas yang dimaksud tersebut dapat diklasifikasikan menjadi 3 yaitu : (1) tipe A, B, C, D dan E1 meliputi tuna netra, tuna rungu, tuna wicara, tuna daksa dan tuna laras yang dikelompokkan ke dalam jenis disabilitas fisik, (2) tipe E2 dan F meliputi tuna laras dan tuna grahita yang dikelompokkan ke dalam jenis disabilitas mental, (3) tipe G meliputi tuna ganda.

Tuna rungu merupakan gangguan pada organ pendengaran sehingga mengakibatkan ketidakmampuan mendengar mulai dari tingkat ringan sampai tingkat berat yang diklasifikasikan menjadi tuli (*deaf*) dan kurang dengar (*hard of hearing*).<sup>3</sup> Penyandang tuna rungu merupakan individu yang memiliki hambatan dalam pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Karena memiliki hambatan dalam pendengaran, penyandang disabilitas tuna rungu memiliki hambatan dalam berbicara sehingga bisa juga tuna rungu ini merupakan tuna wicara. Cara berkomunikasi dengan penyandang disabilitas tuna rungu melibatkan bahasa

---

<sup>2</sup> Yuni Ratnasari dan Made Suksma Prijandhini Devi Salain, 2016, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Disabilitas terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan", *Jurnal Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*, Vol. 04 No. 03, April 2016, h. 2.

<sup>3</sup>*Ibid.*, h. 6.

verbal, bahasa isyarat, dan bahasa tubuh sehingga penyandang disabilitas tuna rungu cenderung kesulitan dalam memahami konsep dari sesuatu yang abstrak sehingga hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap penyandang disabilitas tuna rungu untuk melakukan kegiatan atau aktivitas, salah satunya yaitu dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan.

Hak-hak penyandang disabilitas merupakan perwujudan dari keikutsertaan pemerintah dalam mewujudkan ketenagakerjaan yang setara sebagai pelaksanaan perlindungan bagi warga negara yaitu tenaga kerja<sup>4</sup> yang berstatus sebagai penyandang disabilitas. Hal ini dapat dilihat dari salah satu hal yang menjadi syarat mutlak dimiliki yaitu sehat jasmani maupun rohani, baik dari segi fisik maupun mental padahal penyandang disabilitas memiliki hak dan potensi untuk berkontribusi sebagai tenaga kerja dalam pembangunan.<sup>5</sup>

Jika diperhatikan lebih lanjut mengenai perlindungan hukum terhadap peluang kerja bagi penyandang disabilitas sangat penting di dalam melakukan penelitian hukum ini. Dalam Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Jadi, perlu diperhatikan mengenai pekerjaan bagi penyandang disabilitas terhadap kesetaraan hak peluang kerja bagi penyandang disabilitas dengan melihat kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan karena perlu kita ketahui bahwa penyandang disabilitas secara lebih terperinci memiliki jenis dan kriteria

---

<sup>4</sup> I Made Udiana, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, h. 3.

<sup>5</sup> Sulistyio Saputro *et. al.*, 2015, *Analisis Kebijakan Pemberdayaan dan Perlindungan Sosial Penyandang Disabilitas*, Deputi Bidang Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan dan Perlindungan Sosial, Surakarta, h. 38.

disabilitas sehingga dari derajat penyandang disabilitas yang berbeda membutuhkan perlakuan khusus yang berbeda juga.

GOJEK merupakan salah satu perusahaan yang memberi peluang bagi para disabilitas untuk dapat bergabung sebagai *driver* GOJEK.<sup>6</sup> Meskipun telah ada aturan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan mengenai tidak diperbolehkannya ada diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan, para penyandang disabilitas masih banyak yang mendapatkan perlakuan diskriminasi tersebut. Hal ini karena masih banyaknya driver GOJEK penyandang disabilitas terutama disabilitas tuna rungu yang kesusahan berkomunikasi dengan konsumen sehingga banyak konsumen yang membatalkan pesanannya. Pengaturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini dirasa kurang cukup untuk memberi perlindungan terhadap para penyandang disabilitas terutama disabilitas tuna rungu yang bekerja sebagai *driver* Gojek.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari pemaparan latar belakang masalah diatas, diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas tuna rungu yang bekerja sebagai *driver* gojek dalam perspektif hukum ketenagakerjaan?

---

<sup>6</sup> Ari Sagita, Putu dan I Nyoman Wita, 2019, "Keabsahan Jasa Pengangkutan Ojek Online di Indonesia", Jurnal Kertha Semaya, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Vo. 07, No. 11, Januari 2019, DOI :<https://doi.org/10.24843/KM.2019.v07.i04.p11>.

2. Bagaimana upaya pemerintah di dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap driver gojek penyandang disabilitas tuna rungu?

### **1.3 Tujuan Penulisan**

Tujuan Penulisan jurnal ini ialah untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja bagi penyandang disabilitas tuna rungu yang bekerja sebagai *driver* GOJEK dalam perspektif hukum ketenagakerjaan serta upaya pemerintah dan konsumen GOJEK di dalam melaksanakan perlindungan terhadap driver GOJEK penyandang disabilitas tuna rungu.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif, yang mengkaji dan menganalisis pokok permasalahan dengan substansi Peraturan Perundang-Undangan. Bersifat normatif maksudnya adalah penelitian hukum yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan normatif tentang hubungan antara satu peraturan dengan peraturan lain.<sup>7</sup> Dalam menunjang proses penelitian, jenis pendekatan yang digunakan menganalisis bahan-bahan hukum yang dilakukan dengan cara deskriptif, analisis serta argumentatif<sup>8</sup> serta menganalisis pasal-pasal mengenai permasalahan yang dikaji yaitu pengaturan perlindungan hukum sebagai pekerja perusahaan GOJEK bagi penyandang disabilitas tuna rungu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

---

<sup>7</sup> Ediwarman, 2015, *Monograf Metodologi Penelitian Hukum: Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*, PT. Sofmedia, Medan, h. 97.

<sup>8</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenadamedia Group, Jakarta, h. 133.

## **2.2 Hasil dan Pembahasan**

### **2.2.1 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas Tuna Rungu Yang Bekerja Sebagai *Driver* GOJEK Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan**

Negara Republik Indonesia merupakan negara yang terdiri dari berbagai macam lapisan masyarakat. Masyarakat ini memiliki keanekaragaman sifat serta beraneka ragam kehidupan. Salah satunya kaum disabilitas. Tidak dapat kita pungkiri bahwa tidak ada manusia yang terlahir sangat sempurna. Arti kata sempurna disini banyak memiliki makna, sempurna dalam artian lengkap jasmani atau sempurna dalam artian sikap dan perilaku. Para kaum disabilitas merupakan manusia yang lahir tidak sempurna. Oleh karena itu kaum disabilitas tersebut memerlukan adanya suatu penanganan kerentanan yang terintegrasi dan terencana. Hal ini karena meningkatkan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia tentu merupakan tujuan utama dari pembangunan nasional bangsa Indonesia.

Penyandang disabilitas merupakan orang yang mengalami keterbatasan dalam hal kemampuan fisik, mental, sensorik maupun intelektual yang mengganggu di dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas, baik sejak lahir ataupun setelahnya, karena kecelakaan dan lain hal.<sup>9</sup> Sebagai suatu hambatan untuk melakukan kegiatan bagi aktivitas yang efektif terhadap kesetaraan dalam keterlibatan terhadap kehidupan sosial, maka dalam kondisi tersebut untuk menciptakan partisipasi penuh dan efektif dalam kehidupan bermasyarakat berdasarkan kesamaan hak penyandang disabilitas memerlukan suatu fasilitas khusus

---

<sup>9</sup> Ridlwan, Z, 2015), "Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Rights of Persons with Disabilities)", *Fiat Justisia*, Vol. 7, No. 2, DOI : <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v7no2.382>

agar mudah di dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas pribadi maupun sosial.<sup>10</sup>

Berdasarkan hal tersebut maka salah satu penanganannya yaitu berupa suatu perlindungan hukum di dalam kondisi faktual dari dinamika perkembangan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas sehingga kemampuan dari penyandang disabilitas dapat digunakan sebagai suatu persiapan hidup yang lebih baik dan mandiri, baik dari segi ekonomi maupun sosial.

Kesetaraan terhadap jenis dan kriteria peluang kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia harus dipandang setara dan sejajar terhadap seluruh warga negara Indonesia dalam hak mendapatkan pekerjaan. Kesetaraan baik dari segi akses maupun layanan bagi penyandang disabilitas juga sepenuhnya perlu diperhatikan karena kedua hal tersebut merupakan kebutuhan dasar bagi penyandang disabilitas pada posisi yang setara dan seimbang di dalam pemenuhan hak khususnya dalam pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas.<sup>11</sup>

Kemampuan penyandang disabilitas di dalam dunia kerja tentunya perlu diperhatikan agar terciptanya suatu kesetaraan dalam hal peluang kerja secara adil, sebab keadaan disabilitas merupakan kehendak dari Tuhan sehingga baik dari lingkungan masyarakat maupun Pemerintah harus turut serta dalam hal

---

<sup>10</sup> Rompis, K. G, 2016, "Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas dalam Perspektif Hukum Hak Asasi Manusia", *Lex Administratum*, Vol. 4, No.2, URL : <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/administratum/article/view/11441>.

<sup>11</sup> Pawestri, A., 2017), "Hak Penyandang Disabilitas dalam Perspektif HAM Internasional dan HAM Nasional", *Era Hukum-Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 15, No. 1.

melindungi kesetaraan peluang kerja bagi penyandang disabilitas.<sup>12</sup>

Jika melihat formulasi Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas maka penyandang disabilitas dilindungi oleh kesamaan hak. Kemudian, di dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD Negara RI Tahun 1945 dapat disimpulkan bahwa intinya setiap orang, termasuk penyandang disabilitas itu sendiri mempunyai hak kesetaraan di dalam hal pekerjaan serta dari segi kemanusiaan yaitu penghidupan yang sesuai atau layak bagi penyandang disabilitas itu sendiri.<sup>13</sup>

Perlindungan hukum terhadap peluang kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia dapat dilihat lebih mendalam di dalam Pasal 5, Pasal 6 dan Pasal 67 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berintikan kesetaraan terhadap hak memperoleh pekerjaan di dalam pelaksanaannya tanpa diskriminasi dari pihak manapun serta dalam ruang lingkup pengusaha dari perusahaan yang ada di Indonesia wajib memberikan suatu perlindungan bagi penyandang disabilitas sesuai jenis dan kriteria penyandang disabilitas itu sendiri.<sup>14</sup>

Berdasarkan Pasal 67 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan

---

<sup>12</sup> Hamidi, J, 2016, "Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan", Jurnal Fakultas Hukum UII, Vol. 23, No.4, h. 652-671, URL : <https://www.neliti.com/publications/87226/perlindungan-hukum-terhadap-disabilitas-dalam-memenuhi-hak-mendapatkan-pendidika>.

<sup>13</sup> Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya Edisi Kedua*, Ghalia Indonesia, Bogor, h. 7.

<sup>14</sup> Kunarti, S, 2009, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 9, No. 1, 67-75, URL : <http://www.dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/view/70>

perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Penjelasan dari pasal ini yaitu perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan kecatatannya. Jadi, berdasarkan Pasal 67 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 dapat mewujudkan atau terlaksananya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan bagi penyandang disabilitas sesuai dengan tipe, jenis dan kriteria penyandang disabilitas khususnya penyandang disabilitas tuna rungu dan terwujudnya Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menegakkan keadilan, kepastian serta kemanfaatan hukum bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia.

Di dalam melaksanakan Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini, perusahaan GOJEK memberikan peluang kepada para mitra untuk mendapatkan kesempatan bekerja dengan beberapa lembaga sebagai penyalur mitra-mitra penyandang disabilitas. Para penyandang disabilitas tuna rungu merupakan kelompok penyandang disabilitas dengan jenis pekerjaan yang terbatas sehingga GOJEK memberikan peluang kerja kepada penyandang disabilitas tuna rungu untuk bekerja di bagian GO-LIFE dan GO-MASSAGE sehingga menghilangkan batasan atas keraguan akan kemampuan penyandang disabilitas dan memberikan peluang pekerjaan yang sama kepada mereka untuk terus mengembangkan kemampuan minat dan bakatnya dalam hal pekerjaan.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Tara Anggita Indyaswari, Pande Putu dan Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, 2015, "Analisis Mengenai Hubungan Supir Go-Jek Dengan PT. Gojek Indonesia", Jurnal Kertha Semaya, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Vol.

Kemudian, perlindungan hukum terhadap peluang kerja penyandang disabilitas juga tertuang pada UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Salah satu konsideran undang-undang ini berintikan bahwa Indonesia memperhatikan kesetaraan kedudukan disabilitas demi terwujud serta terlaksananya kesamaan termasuk dalam hak pekerjaan yang dapat menjamin pelaksanaannya. Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 11 undang-undang ini juga menekankan bahwa penyandang disabilitas berhak mendapatkan kesetaraan dan keadilan yang meliputi perlindungan hukum dalam hal peluang kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Perlu diperhatikan lagi di dalam kedua pasal tersebut bahwa seorang disabilitas berhak memiliki kedudukan yang setara dalam hal pekerjaan yang dilaksanakan oleh Pemerintah baik dari segi jenis dan kriteria pekerjaan, gaji/upah, tanggung jawab serta akomodasi dan perlakuan yang berkeadilan dalam hal karir.

Kemudian, jika memperhatikan hukum positif lainnya yaitu Pasal 38 ayat (1) UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM ingin menyampaikan bahwa semua orang termasuk juga penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan dirinya. Penyandang disabilitas berhak memperoleh sikap, perlakuan serta perlindungan berkenaan dengan kekhususannya. Atas dasar kesetaraan maka kondisi penyandang disabilitas dapat diindikasikan bukanlah merupakan suatu keadaan yang menjadi suatu hambatan baik dari sikap maupun lingkungan untuk menjalankan berbagai kegiatan atau aktivitas layaknya orang normal lainnya.

Tidak seorangpun dapat membatasi seorang penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak dalam hal pekerjaan dengan memperhatikan Hukum Postitif Indonesia yang berlaku serta mendapatkan perlindungan hukum terhadap peluang kerja sesuai dengan kemampuan, keahlian, jenis dan kriteria penyandang disabilitas itu sendiri di dalam proses pengembangan diri demi terwujudnya suatu keadilan dan kesetaraan hukum bagi penyandang disabilitas dalam hak pekerjaan.

### **2.2.2 Upaya Pemerintah di Dalam Melaksanakan Perlindungan Hukum Terhadap *Driver* GOJEK Penyandang Disabilitas Tuna Rungu.**

Fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan fungsi negara dengan baik hal ini termuat dalam ketentuan Pasal 102 ayat (1) UU nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.<sup>16</sup>

Peran dan fungsi pemerintah dalam hal ini berkaitan dengan perlindungan hukum di mana pemerintah wajib melindungi hak asasi warganya berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial setara dan anti diskriminasi sehingga upaya pemerintah melaksanakan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja disabilitassangatlah berkaitan dengan Pancasila yaitu sila kedua dan sila kelima dalam hal ini berarti bahwa manusia harus saling membantu dan melengkapi, oleh karena itu manusia wajib

---

<sup>16</sup>I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi dan Tanggung Jawab Pengusaha terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, h. 83.

dan berhak untuk hidup sesuai kodrat manusia yang memerlukan masyarakat dan negara karena Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara Indonesia memiliki visi dasar yang bersumber pada hakikat manusia, yang memberikan isi dan arah dari seluruh kehidupan kemasyarakatan dan bersumber pada hakikat kodrat manusia sebagai pendukung negara.

Pengaplikasian di dalam terwujudnya hak ekonomi serta hak sosial di dalam mewujudkan keadilan HAM tentu berhak juga diperoleh oleh penyandang disabilitas.<sup>17</sup> Penyandang disabilitas berhak memperoleh kesetaraan seperti manusia normal lainnya di dalam kehidupan di mana demi terselenggaranya hal tersebut perlu adanya apresiasi dan kepastian pemerintah demi terlaksananya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas.

Pemberian kepercayaan terhadap pengembangan kegiatan maupun program serta dorongan berupa dana dukungan dari pemerintah terhadap Dewan Nasional Indonesia untuk Kesejahteraan Sosial dan Organisasi Penyandang Cacat tentunya akan sangat berpengaruh terhadap terlaksananya perlindungan dari segi hukum positif bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Perwujudan yang dapat dilakukan baik dari dilakukannya pelatihan terhadap penyandang disabilitas dan program pemberdayaan yang tepat agar penyandang disabilitas di sini menjadi tenaga yang profesional dan bermutu sehingga penyandang disabilitas ini mempunyai tenaga kerja yang diadaptasi dan disesuaikan dengan bahan-bahan pelatihan agar dapat memenuhi kebutuhan dari penyandang disabilitas sesuai pekerjaan dengan kualifikasi yang diisyaratkan yang diwujudkan

---

<sup>17</sup> Agusmidah, 2010, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan, h. 62.

dalam bentuk sertifikat bagi tenaga kerja penyandang disabilitas tuna rungu. Hal ini juga berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan agar menghasilkan suatu Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu dalam hal pekerjaan serta perlu juga mengapresiasi peningkatan terhadap penegakkan keadilan, pengembangan jati diri yang konkrit terhadap kondisi daripada penyandang difable itu sendiri.

Penyandang disabilitas di dalam masyarakat walaupun mempunyai keterbatasan namun Pemerintah harus tetap memperhatikan agar terciptanya suatu peraturan yang terstruktur dan berkeadilan di dalam implementasi kesetaraan penyandang *difable* sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, kebijakan pemerintah untuk mendayagunakan tenaga kerja penyandang disabilitas tuna rungu masih perlu diadakan adanya perluasan jangkauan agar terjadinya perataan terhadap kerjasama dari segi lembaga Pemerintah maupun milik swasta serta dalam hal untuk mengembangkan suatu potensi, kemampuan serta jati diri yang dimiliki oleh penyandang disabilitas dengan dorongan serta motivasi baik dari lingkungan keluarga, masyarakat maupun pemerintah dalam hal melakukan *support* maupun mendampingi pengembangan dalam hal kesetaraan hak kerja terhadap penyandang disabilitas itu sendiri.

### **III. PENUTUP**

#### **3.1 Kesimpulan**

- 1) Perlindungan hukum bagi *driver* GOJEK penyandang disabilitas tuna rungu diatur dalam Pasal 5, Pasal 6 dan Pasal 67 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di mana Pasal 67 ayat (1), pemerintah

memberi perlindungan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dengan adanya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan kecacatannya.

- 2) Upaya pemerintah di dalam di dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap *driver* GOJEK penyandang disabilitas tuna rungu tercantum dalam ketentuan Pasal 102 ayat (1) UU nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yaitu menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

### **3.2 Saran**

- 1) Seharusnya perusahaan-perusahaan lainnya tidak menolak penyandang disabilitas dalam memperoleh hak pekerjaan untuk memperoleh persamaan kedudukan dan kesetaraan tanpa diskriminasi bagi penyandang disabilitas tuna rungu.
- 2) Dalam rangka menjaga profesionalisme dan reputasi penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja diharapkan kepada Dinas Tenaga Kerja agar memperbanyak memberikan kesempatan bagi pekerja penyandang disabilitas untuk memperoleh sertifikasi dan mengintensifkan promosi tenaga kerja penyandang disabilitas kepada perusahaan-perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku:**

- Agusmidah, 2010, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan.
- Ediwarman, 2015, *Monograf Metodologi Penelitian Hukum: Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*, PT. Sofmedia, Medan.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2016, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Rusli, Hardijan, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya Edisi Kedua*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Saputro, Sulisty, *et. al.*, 2015, *Analisis Kebijakan Pemberdayaan dan Perlindungan Sosial Penyandang Disabilitas*, Deputi Bidang Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan dan Perlindungan Sosial, Surakarta.
- Udiana, I Made, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar.
- Udiana, I Made, 2018, *Industrialisasi dan Tanggung Jawab Pengusaha terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar.

### **Jurnal Ilmiah:**

- Hamidi, J, 2016, "Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan", *Jurnal Fakultas Hukum UII*, Vol. 23, No.4, h. 652-671, URL : <https://www.neliti.com/publications/87226/perlindungan-hukum-terhadap-disabilitas-dalam-memenuhi-hak-mendapatkan-pendidika>.
- Kunarti, S, 2009," Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 9, No. 1, 67-75, URL : <http://www.dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/view/70>.
- Maria Nurma Septi Arum Kusumastuti, 2016, "Perlindungan Hukum dari Diskriminasi bagi Penyandang Disabilitas

dalam Dunia Kerja”, *Jurnal Hukum Program Kekhususan Hukum Ekonomi dan Bisnis Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya (UAJY), Yogyakarta.*

Ridwan, Z, 2015), “Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Rights of Persons with Disabilities)”, *Fiat Justisia, Vol. 7, No. 2, DOI :* <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v7no2.382>.

Rompis, K. G, 2016, “Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas dalam Perspektif Hukum Hak Asasi Manusia”, *Lex Administratum, Vol. 4, No.2, URL :* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/administratum/article/view/11441>.

Yuni Ratnasari dan Made Suksma Prijandhini Devi Salain, 2016, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Disabilitas terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan”, *Jurnal Kertha Semaya, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Vol. 04 No. 03, April 2016.*

Tara Anggita Indyaswari, Pande Putu dan Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, 2015, “Analisis Mengenai Hubungan Supir Go-Jek Dengan PT. Gojek Indonesia”, *Jurnal Kertha Semaya, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Vol. 03, No. 01, Januari 2015, URL :* <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/29315>.

Ari Sagita, Putu dan I Nyoman Wita, 2019, “Keabsahan Jasa Pengangkutan Ojek Online di Indonesia”, *Jurnal Kertha Semaya, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Vo. 07, No. 11, Januari 2019, DOI :* <https://doi.org/10.24843/KM.2019.v07.i04.p11>.

#### **Peraturan Perundang-Undangan:**

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (LNRI Tahun 1999 Nomor 165, TLNRI Nomor 3886).

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LNRI Tahun 2003 Nomor 39, TLNRI Nomor 4279).

Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (LNRI Tahun 2016 Nomor 69, TLNRI Nomor 5870).

