

## Asisten Rumah Tangga Disabilitas yang Bekerja Tanpa Diberi Upah oleh Majikannya Selama Delapan Bulan

Margareth Trisya Adefinola Naru<sup>1</sup> Gunardi Lie<sup>2</sup>

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [Margareth.205210122@stu.untar.ac.id](mailto:Margareth.205210122@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstrak

Disabilitas dimaknai sebagai kondisi dimana seseorang mengalami kekurangan atau ketidaksempurnaan dari segi fisik, mental, intelektual dan sensorik. Kehadiran penyandang disabilitas di tengah-tengah masyarakat terkadang menjadi polemik yang dapat menimbulkan permasalahan sosial. Sebagai bagian dari warga Negara Indonesia, sudah sepatutnya penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, yang dimaksudkan upaya perlindungan dari kerentanan terhadap tindakan diskriminasi terutama perlindungan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Studi kepustakaan digunakan sebagai dasar penelitian yuridis-normatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual untuk mempelajari teori dan perspektif ahli hukum secara menyeluruh dan sistematis. Fokus penelitian adalah aturan hukum positif di Indonesia. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa tidak dipenuhinya hak upah ART oleh pihak majikan yang disebabkan oleh keterlambatan pemberian gaji pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerja sebelum, selama, dan sesudah bekerja. Majikan mempunyai tanggung jawab untuk menghormati hak-hak Asisten Rumah Tangganya yang mengalami disabilitas. Jika hak-hak asisten rumah tangga disabilitas Yani Septiani (YS) tidak dipenuhi, maka dapat diajukan gugatan ke pengadilan. Meskipun tidak ada perlindungan hukum yang kuat bagi pekerja rumah tangga, seperti Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dapat digunakan sebagai dasar gugatan. Majikan yang terlambat membayar upah dapat dikenakan denda. Upaya perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja rumah tangga disabilitas perlu dilakukan melalui perbaikan sistem pengupahan, pengawasan terhadap agen perekrutan tenaga kerja, dan perubahan hukum ketenagakerjaan yang lebih inklusif.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hak Asisten Rumah Tangga Disabilitas, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Disabilitas pada umumnya dimaknai sebagai kondisi dimana seseorang mengalami kekurangan atau ketidaksempurnaan dari segi fisik, mental, intelektual dan sensorik. Kehadiran penyandang disabilitas di tengah-tengah masyarakat terkadang menjadi polemik yang dapat menimbulkan permasalahan sosial. Sebagai bagian dari warga Negara Indonesia, sudah sepatutnya penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, yang dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi terutama perlindungan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Penyandang disabilitas merupakan seseorang yang memiliki hambatan dalam aktivitasnya sehari-hari dikarenakan adanya kekurangan atau kehilangan organ tubuhnya maupun kognitifnya.

Menurut Catherine A. Marshall mendefinisikan disabilitas merujuk kepada orang-orang dengan kekurangan kapasitas kerja atau ketidakmampuan untuk bekerja, seseorang yang lahir dengan penyakit, atau orang dengan kondisi lain yang biasanya berkaitan dengan usia dan bisa menyerang siapa saja. Penyandang disabilitas sendiri merupakan salah satu isu yang

mendapat perhatian dari pemerintah. Hal ini dibuktikan adanya kebijakan pemerintah yang mengarah pada perwujudan masyarakat inklusi. Paradigma penanganan masalah penyandang disabilitas yang awalnya berbasis institusi, saat ini sudah beralih menjadi berbasis masyarakat. Selain itu, saat ini penyandang disabilitas bukan lagi sebagai objek, namun menjadi subyek dalam hal indeks pembangunan manusia (pengukuran tingkat kesejahteraan manusia).

Keterbatasan seharusnya tidak menjadi halangan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh hak hidup dan hak mempertahankan kehidupannya. Landasan konstitusional bagi perlindungan penyandang disabilitas di Indonesia, dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 28 A UUD 1945, yang berbunyi: "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 manusia yang memiliki sifat tidak dapat 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. Indonesia juga memiliki Undang-Undang No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang memberikan landasan hukum secara tegas mengenai kedudukan dan hak penyandang disabilitas, ditegaskan dalam peraturan tersebut bahwa: "Penyandang disabilitas merupakan bagian masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan peran yang sama". Hak-hak yang fundamental juga terdapat kewajiban penyandang disabilitas, hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 41 ayat (2) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang mengatur bahwa: "Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus".

Aksesibilitas terhadap pekerjaan merupakan salah satu hak bagi penyandang disabilitas, seperti yang diatur dalam Undang-Undang No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 11 yang menetapkan bahwa: "Penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta tanpa diskriminasi, memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja bukan penyandang disabilitas, penempatan kerja yang adil, memperoleh akomodasi yang layak dan tidak diberhentikan karena alasan disabilitas". Indonesia merupakan salah satu Negara terbesar dengan jumlah penyandang disabilitas. Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pekerja dengan disabilitas di Indonesia mencapai 720.748 jiwa pada 2022. Jumlah ini mencapai sekira 0,53% dari total penduduk bekerja yang sebanyak 131,05 juta pada tahun lalu. Penyandang disabilitas yang cukup besar tersebut terdiri dari berbagai ragam disabilitas, yakni disabilitas sensorik berjumlah 1.408.815 jiwa (60%), disabilitas mental berjumlah 337.316 jiwa (14%), disabilitas intelektual 361.514 jiwa (15%) dan disabilitas fisik berjumlah 206.094 jiwa (11%). Jumlah penyandang disabilitas tersebut tersebar di beberapa daerah Ibu Kota Jakarta, salah satunya di Kecamatan Kembangan yang merupakan salah satu daerah di Jakarta Barat yang memiliki beragam permasalahan sosial, khususnya terkait penyandang disabilitas. Permasalahan tersebut dialami oleh penyandang disabilitas fisik Perempuan tepatnya di alamat Taman Permata Buana Kota Administrasi Jakarta Barat yang memiliki penyandang disabilitas secara fisik.

Penyandang disabilitas fisik yang menjadi klien dalam penelitian yakni YS (Yani Septiani). Alasan pemilihan klien YS dalam penelitian ini karena masih berada di usia produktif atau berada di usia kerja, dimana YS berusia 35 Tahun. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2022, usia produktif berada di usia 15 tahun sampai dengan usia 64 tahun, dimana mampu menghasilkan barang atau jasa. Kriteria lainnya adalah YS memiliki derajat disabilitas (Tidak mampu berbicara dan tidak bisa mendengar), namun masih mampu bekerja dengan baik dibandingkan dengan penyandang disabilitas fisik yang lainnya. Dalam konteks

Permasalahan Ketenagakerjaan, putusan mengenai Hak ART Disabilitas menjadi penting untuk menyelesaikan sengketa antara majikan dan asisten rumah tangga. ART yang dirugikan (tidak digaji oleh majikan) dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan dan memperjuangkan hak-haknya. Selain itu, putusan pengadilan dapat menjadi acuan bagi kasus serupa di masa depan, sehingga perlu diperhatikan oleh Majikan untuk mematuhi peraturan perundang-undangan terkait hak dan kewajiban antara pekerja dengan majikan dan memberikan tanggungan yang terbaik kepada pekerjanya.

Maka, penulis memutuskan untuk memilih judul “ART Disabilitas Yang Bekerja Tanpa Diberi Upah/Gaji Oleh Majikannya Selama Delapan Bulan”. Judul ini dipilih dengan tujuan untuk menekankan pentingnya melindungi hak-hak pekerja dalam sengketa ketenagakerjaan terkait Upah bagi ART Disabilitas, sekaligus menunjukkan bahwa tujuan utama dari analisis ini adalah untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi secara adil dan sejalan dengan aturan hukum yang berlaku. Berdasarkan uraian di atas, hal-hal yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana Tanggungjawab majikan terhadap suatu wanprestasi yang sudah dilanggar kepada ART Disabilitas dilihat dari ketentuan peraturan perundang-undangan? Apa saja upaya yang bisa ART Disabilitas lakukan kepada pihak majikan, ketika haknya tidak diberikan? Dan Bagaimana penyelesaian masalahnya. Apakah melalui putusan pengadilan atau melalui alternatif lainnya.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, Studi kepustakaan digunakan sebagai dasar penelitian yuridis-normatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (perspektif statute) dan pendekatan konseptual (perspektif konseptual) untuk mempelajari teori dan perspektif ahli hukum secara menyeluruh dan sistematis. Fokus penelitian adalah aturan hukum positif di Indonesia. Kajian bahan hukum primer dan sekunder yang berkaitan dengan pemenuhan hak ART dalam sengketa ketenagakerjaan menghasilkan data sekunder. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi secara sistematis, faktual, dan valid. Data yang terkumpul dianalisis secara mendalam dan terperinci untuk menjawab permasalahan penelitian yang sedang diuji. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa tidak dipenuhinya hak upah ART oleh pihak majikan yang disebabkan oleh keterlambatan pemberian gaji pekerja.

Metode penelitian yang kedua menggunakan metode penelitian tindakan partisipatif (*participatory action research*). *Action research* adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk melakukan perubahan pada organisasi dan masyarakat. Pendekatan penelitian yang akan digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan maksud untuk memperoleh informasi secara mendalam dan mendetail yang dibentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci, dan disusun dalam sebuah latar ilmiah. Pada proses penelitian yang dilakukan, peneliti melibatkan diri dalam kegiatan kemasyarakatan, organisasi dan pemerintahan. Peneliti melakukan penelitian terhadap kegiatan dan aktifitas masyarakat, organisasi, serta pemerintahan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari seorang penyandang disabilitas fisik dari penyandang disabilitas fisik yang ada. Alasan pengambilan dua sumber data primer dalam penelitian ini karena masih berada di usia produktif atau berada di usia kerja, dimana YS berusia 35 Tahun. Kriteria lainnya sumber data primer penelitian ini memiliki derajat disabilitas 2 (ringan), dimana masih mampu bekerja dengan baik dan benar dibandingkan dengan penyandang disabilitas fisik yang lainnya.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Tanggungjawab Majikan Terhadap Suatu Wanprestasi yang Sudah Dilanggar Kepada ART Disabilitas Dilihat dari Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan**

Wanprestasi adalah sebuah tindakan dimana seseorang ingkar janji terhadap janji yang sudah dibuatnya dengan pihak lain. Dasar hukum wanprestasi diatur dalam KUHP Pasal 1338 yang berbunyi, "seluruh persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang yang berlaku, sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Karena adanya kerugian oleh pihak lain, maka pihak yang telah melakukan wanprestasi harus menanggung akibat dari tuntutan pihak lawan yang dapat berupa: Pembatalan perjanjian; pembatalan perjanjian disertai tuntutan ganti rugi; pemenuhan perjanjian dan pemenuhan perjanjian disertai tuntutan ganti rugi. Hubungan antara asisten rumah tangga disabilitas (YS) dengan majikan didasarkan pada saling membutuhkan antara kedua belah pihak. Namun, hubungan ini umumnya hanya diatur berdasarkan kepercayaan saja, berbeda dengan mekanisme hubungan kerja di sektor formal yang juga menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa di pengadilan hubungan industrial. Oleh karena itu, Pekerja Rumah Tangga (PRT) tidak termasuk dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, majikan bisa mendaftarkan pekerja rumah tangga ke program jaminan sosial tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) dan jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan). Pekerja Rumah Tangga Disabilitas (PRTD) rentan terhadap eksploitasi dan perlakuan semena-mena, seperti gaji dan penganiayaan, karena mereka dianggap bukan pekerja formal dan tidak berhak mendapatkan kondisi kerja seperti pekerja di sektor formal.

Indonesia sampai saat ini belum meratifikasi Konvensi ILO No. 189, tujuan utama ILO adalah mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan dunia kerja. Akan tetapi Indonesia telah menerbitkan regulasi yang mengatur Pekerja Rumah Tangga yaitu Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (termasuk ART yang Disabilitas) disana mengatur tentang Standar Ketenagakerjaan salah satunya adalah Pengupahan bagi Asisten Rumah Tangga. Pembayaran upah harus dilakukan secara tunai, langsung kepada pekerja, dan dalam jangka rutin yang tidak lebih lama dari pada satu bulan. Pembayaran dengan cek atau transfer bank –bila diperbolehkan oleh undang-undang atau kesepakatan bersama, atau dengan persetujuan pekerja (diatur dalam Pasal 12) atau pembayaran dengan barang diperbolehkan namun dengan 3 syarat: hanya proporsi terbatas dari total upah, nilai moneter adil dan wajar, dan barang atau jasa yang diberikan sebagai pembayaran dengan barang merupakan pemakaian pribadi oleh dan bermanfaat bagi pekerja. Ini berarti bahwa seragam atau perlengkapan pelindung tidak dianggap sebagai pembayaran dengan barang, tetapi sebagai peralatan yang harus disediakan oleh majikan untuk pekerja secara gratis untuk pelaksanaan tugas-tugas mereka.

Mendapatkan kesempatan hak dan kewajiban bagi penyandang disabilitas dapat diwujudkan melalui upaya penyediaan aksesibilitas, diharapkan dapat berintegrasi total dalam mewujudkan pembangunan nasional serta meningkatkan kesejahteraan bagi penyandang disabilitas. Dalam upaya terciptanya kesejahteraan sosial bagi penyandang disabilitas merupakan tanggung jawab bersama baik dari pemerintah, masyarakat, keluarga dan penyandang disabilitas sendiri. Maka dari itu peran aktif dari setiap elemen diperlukan dalam mewujudkannya, sehingga diharapkan penyandang disabilitas dapat melaksanakan fungsi sosialnya atau mampu berintegrasi berupa komunikasi dan interaksi dalam hidup bersosial terutama dalam mendapatkan hak dan perlindungan dalam bekerja.

Dalam penjelasan Pasal 5 Undang – Undang Ketenagakerjaan berbunyi setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang disabilitas. Pada aturan tersebut dapat kita lihat bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, termasuk penyandang disabilitas sekalipun. Bahwa penyandang disabilitas itu mempunyai hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi yang meliputi hak:

1. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi
2. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama
3. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan
4. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas
5. Mendapatkan program kembali bekerja
6. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat
7. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerja sebelum, selama, dan sesudah bekerja. Majikan bertanggung jawab atas urusan rumah tangga, Majikan mempunyai tanggung jawab untuk menghormati hak-hak Asisten Rumah Tangganya yang mengalami disabilitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa majikan mempunyai tanggung jawab untuk menghormati hak-hak pekerja rumah tangga penyandang disabilitas dan memenuhi kewajiban mereka sebagai majikan. Namun, ketentuan hukum khusus mengenai tanggung jawab majikan terhadap pekerja rumah tangga penyandang disabilitas jika terjadi pelanggaran kontrak tidak jelas dari hasil penelusuran. Perlindungan terhadap ART penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan Indonesia. Berikut beberapa perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas di Indonesia:

1. Kesempatan kerja diakui bagi pekerja penyandang disabilitas berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan Indonesia
2. Undang-undang ketenagakerjaan menjamin keselamatan dan keberadaan pekerja penyandang disabilitas
3. Pemerintah memastikan kesetaraan pekerja penyandang disabilitas dengan pekerja non-disabilitas, kondisi kerja yang adil, upah yang setara, promosi yang adil, kondisi kerja yang inklusif, dan akses bagi pekerja penyandang disabilitas
4. Pemerintah melarang perusahaan memberhentikan pekerja penyandang disabilitas yang menjadi penyandang disabilitas selama bekerja di perusahaan tersebut
5. Pengusaha diharuskan menyediakan akomodasi yang wajar bagi pekerja penyandang disabilitas
6. Pengusaha dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas dalam proses perekrutan

Singkatnya, pekerja penyandang disabilitas di Indonesia dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan, yang menjamin hak mereka atas pekerjaan, keselamatan, dan perlakuan yang setara. Pengusaha wajib memberikan akomodasi yang wajar dan dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas.



## **Upaya Yang Bisa ART Disabilitas Lakukan Kepada Pihak Majikan, Ketika Haknya Tidak Diberikan**

Dalam Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pengaturan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Pasal 1 Nomor 15: "Tenaga kerja penyandang disabilitas adalah penyandang disabilitas yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.". Secara keseluruhan penduduk dalam suatu pemerintahan atau negara memiliki dua kelompok yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Usia yang ditentukan oleh pemerintah Indonesia berumur 15 sampai 64 Tahun. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi setiap orang yang mampu atau biasa bekerja disebut sebagai tenaga kerja.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja adalah lebih luas dari pada pekerja/buruh. Secara sistematis tenaga kerja adalah manusia Indonesia yang diharapkan memiliki kualitas yang baik, yakni bertakwa dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti yang luhur, berkepribadian, mandiri tangguh, cerdas, kreatif, sehat jasmani dan rohani dan berorientasi pada masa depan. Maka diperlukan perencanaan kerja yang terpadu dan menyeluruh. Pembinaan, pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dilaksanakan untuk memajukan nilai-nilai kemanusiaan yang menumbuhkan harkat dan martabat serta harga diri kaum pekerja dan disesuaikan dengan pengembangan kebutuhan pembangunan, serta pengetahuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 1 (1) 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 hak. Asisten Rumah Tangga Disabilitas memiliki hak-hak yang sama dengan pekerja lainnya. Beberapa hak yang dimiliki oleh Asisten Rumah Tangga Disabilitas antara lain:

1. Upah yang layak: Asisten rumah tangga disabilitas berhak mendapatkan upah yang layak sesuai dengan jam kerja dan tugas yang dibebani.
2. Hak cuti dan libur: Asisten rumah tangga disabilitas berhak mendapatkan cuti dan libur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Perlindungan dari diskriminasi: Asisten rumah tangga disabilitas tidak boleh didiskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik.
4. Perlindungan dari kekerasan dan pelecehan: Asisten rumah tangga disabilitas berhak mendapatkan perlindungan dari kekerasan dan pelecehan yang dilakukan oleh majikan atau pihak lain.
5. Hak atas perundingan bersama: Asisten rumah tangga disabilitas berhak untuk melakukan perundingan bersama dengan majikan terkait hak-hak yang dimilikinya.
6. Hak atas kesetaraan: Asisten rumah tangga disabilitas berhak atas kesetaraan dalam kesempatan kerja dan perlakuan yang sama dengan pekerja lainnya.
7. Hak atas kondisi kerja yang aman dan sehat: Asisten rumah tangga disabilitas berhak atas kondisi kerja yang aman dan sehat, termasuk perlindungan dari bahaya fisik dan kimia di tempat kerja.

8. Hak atas pendidikan dan pelatihan: Asisten rumah tangga disabilitas berhak atas pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerjanya.

“Namun, hak-hak tersebut masih seringkali tidak dipenuhi oleh majikan. Oleh karena itu, penting bagi Asisten Rumah Tangga Disabilitas untuk mengetahui hak-haknya dan memperjuangkan hak-hak tersebut”. Asisten Rumah Tangga Disabilitas Yani Septiani (YS) merasa Haknya tidak diberikan oleh majikannya (tidak digaji selama delapan bulan lamanya) sehingga dapat melakukan beberapa upaya, antara lain:

1. Mengajukan Keluhan ke Majikan: Asisten rumah tangga disabilitas dapat mengajukan keluhan secara langsung ke majikan terkait hak-haknya yang tidak diberikan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara berbicara secara terbuka dan jujur dengan majikan melalui bahasa isyarat.
2. Mengajukan Keluhan ke Lembaga Terkait: Jika keluhan tidak dapat diselesaikan secara baik-baik dengan majikan, asisten rumah tangga disabilitas Yani Septiani (YS) dapat mengajukan keluhan ke lembaga terkait, seperti Dinas Tenaga Kerja setempat atau Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM).
3. Mengajukan Gugatan ke Pengadilan: Jika hak-hak asisten rumah tangga disabilitas Yani Septiani (YS) tidak dipenuhi, maka dapat diajukan gugatan ke pengadilan. Meskipun tidak ada perlindungan hukum yang kuat bagi pekerja rumah tangga, namun beberapa undang-undang seperti Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dapat digunakan sebagai dasar gugatan.
4. Mencari Bantuan dari Organisasi: Asisten rumah tangga disabilitas Yani Septiani (YS) dapat mencari bantuan dari organisasi-organisasi yang peduli dengan hak-hak pekerja rumah tangga, seperti Serikat Pekerja atau LSM yang fokus pada isu ketenagakerjaan.

“Namun, upaya-upaya ini dilakukan dengan bijak dan tidak melanggar hukum yang berlaku. Selain itu, Asisten Rumah Tangga Disabilitas Yani Septiani (YS) juga dapat memperkuat posisinya dengan mempelajari hak-haknya sebagai pekerja rumah tangga dan meminta kesepakatan tertulis dengan majikan terkait hak-hak yang akan diberikan.

### **Penyelesaian Masalahnya. Apakah Melalui Putusan Pengadilan Atau Melalui Alternatif Lainnya**

Asisten Rumah Tangga Disabilitas bernama Yani Septiani (YS), mengalami ketidakadilan selama ia bekerja. Dimana delapan bulan terakhir (setelah 2 tahun bekerja) dengan majikannya, (YS) tidak diberi upah oleh majikannya. Maka dari itu langkah yang dilakukan Asisten Rumah Tangga Disabilitas Yani Septiani (YS) ini adalah melakukan Mediasi dengan melibatkan Ketua RT tetangga rumah majikannya untuk menjadi Pihak ketiga dalam kasus ini. Namun setelah Mediator (Ketua RT) ini Mengajak kedua belah pihak untuk berbicara, ternyata majikan dari Asisten Rumah Tangga Disabilitas Yani Septiani (YS) ini menolak untuk dilakukan Mediasi. Sehingga Ketua RT setempat melakukan Gugatan ke Pengadilan Negeri Jakarta Barat tentu saja setelah mendapat izin dari korban yaitu Asisten Rumah Tangga Disabilitas Yani Septiani (YS). Menurut Pasal 51 dan 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, dengan syarat adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, perjanjian kerja lisan antara majikan dan asisten rumah tangga disabilitas dapat dianggap sah secara hukum jika memenuhi syarat-syarat tersebut. Namun, perjanjian kerja lisan juga memiliki risiko

hukum jika dibuat tanpa kesepakatan atau salah satu/kedua pihak tidak cakap hukum, sehingga dapat dibatalkan. Oleh karena itu, disarankan untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis agar lebih jelas dan menghindari risiko hukum yang tidak diinginkan.

Perjanjian yang dibuat secara lisan antara majikan dengan asisten rumah tangga disabilitas Yani Septiani (YS) dapat mengacu pada prinsip perlakuan yang sama (tanpa diskriminasi) dalam aturan ketenagakerjaan. Meskipun perjanjian kerja umumnya disarankan untuk dibuat secara tertulis perjanjian lisan juga dapat memiliki legalitas asalkan memenuhi asas konsensualisme, yaitu perjanjian yang lahir telah melahirkan kewajiban bagi salah satu atau seluruh pihak dalam perjanjian tersebut. Dalam konteks perjanjian kerja antara majikan dan asisten rumah tangga disabilitas, penting untuk memastikan bahwa perjanjian tersebut memuat hak dan kewajiban yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak serta diketahui oleh pihak yang berwenang, seperti Ketua Rukun Tetangga. Hal ini bertujuan untuk menjaga kejelasan dan kepastian dalam hubungan kerja antara kedua belah pihak. Selain itu, perjanjian kerja antara majikan dan asisten rumah tangga disabilitas juga harus mematuhi peraturan yang berlaku, seperti Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perjanjian tersebut, perlu diatur mengenai upah, jam kerja, cuti, dan hak-hak lainnya yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Jika terdapat perselisihan antara majikan dan asisten rumah tangga disabilitas terkait perjanjian kerja, dapat diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian sengketa yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti melalui mediasi, arbitrase, atau pengadilan kerja. Perbandingan perlindungan hak penyandang disabilitas dalam hubungan kerja antara Indonesia dan negara lain dalam kasus yang sama adalah sebagai berikut:

1. Indonesia:

- a. Hak bekerja dan mendapatkan imbalan yang adil dan layak diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945
- b. Pemerintah telah menyiapkan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) mengenai Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
- c. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah Nomor 102 Tahun 2015 tentang Asuransi Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pertahanan dan Kepolisian Negara Republik Indonesia juga berperan dalam perlindungan hak penyandang disabilitas. Sedangkan

2. Negara Lain:

- a. Negara-negara penandatangan Konvensi mengakui hak penyandang disabilitas untuk bekerja, atas dasar yang sama dengan orang lain
- b. Beberapa negara memiliki undang-undang dan kebijakan yang khusus mengatur perlindungan hak penyandang disabilitas dalam hubungan kerja, seperti Amerika Serikat dengan Undang-Undang Penyandang Disabilitas Amerika (ADA) dan Uni Eropa dengan Kerangka Kerja Kesetaraan Peluang

Meskipun tidak ada informasi yang spesifik tentang perbedaan perlindungan hak penyandang disabilitas dalam hubungan kerja antara Indonesia dan negara lain dalam kasus yang sama, perhatian terhadap hak-hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja menjadi penting dalam memastikan kesetaraan dan keadilan bagi semua pekerja. Beberapa putusan pengadilan terkait hak penyandang disabilitas di Indonesia, seperti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 135/PUU-XIII/2015 dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 51 P/HUM/2020, menolak permohonan terkait pengakuan hak-hak penyandang disabilitas. Sementara itu, terdapat perbedaan pendapat antara Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung terkait upah proses dalam beberapa putusan pengadilan. Meskipun tidak ada informasi



yang spesifik tentang perbedaan putusan pengadilan antara Indonesia dengan negara lain terkait kasus majikan yang tidak memberi upah kepada ART Disabilitas, perbedaan dalam hal pengakuan hak-hak penyandang disabilitas dan upah proses dapat menjadi perhatian dalam memperjuangkan hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia dan negara lain.

Putusan pengadilan terkait upah dan hak-hak ART Disabilitas, seperti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 75/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan belum dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja rumahan. Selain itu, terdapat beberapa putusan pengadilan terkait upah dan hak-hak pekerja di Indonesia yang dapat menjadi acuan dalam kasus majikan yang tidak memberi upah kepada ART disabilitas, seperti Putusan Mahkamah Agung Nomor 483 K/Pdt.Sus/2012 yang mengatur tentang tabel kekurangan upah yang tertunda. Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia juga memiliki peran penting dalam memastikan sistem untuk fungsi penyelesaian perselisihan industrial sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku. Majikan yang terlambat membayar upah dikenakan denda. Selain itu, terdapat beberapa undang-undang dan peraturan yang mengatur perlindungan hak penyandang disabilitas dalam hubungan kerja, seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah Nomor 102 Tahun 2015 tentang Asuransi Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pertahanan dan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Selain itu, majikan yang tidak memberikan upah kepada ART disabilitas dikenakan sanksi berupa denda atau biaya ganti rugi terhadap asisten rumah tangga disabilitas.

## **KESIMPULAN**

Mengacu pada informasi sebelumnya yang telah disampaikan, ini menunjukkan bahwa masalah yang terjadi pada kasus majikan yang tidak memberi upah kepada asisten rumah tangga disabilitas di Indonesia adalah masalah yang kompleks dan membutuhkan perhatian serius dari pemerintah dan masyarakat. Upaya perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja rumah tangga disabilitas perlu dilakukan melalui perbaikan sistem pengupahan, pengawasan terhadap agen perekrutan tenaga kerja, dan perubahan hukum ketenagakerjaan yang lebih inklusif. Bagi majikan yang tidak membayar pekerja rumah tangga penyandang disabilitas, peneliti menyarankan peraturan berikut di Indonesia:

1. Rehabilitasi dan pemberdayaan: Pemerintah telah melaksanakan program rehabilitasi sosial dan pemberdayaan individu penyandang disabilitas
2. Program-program tersebut bertujuan untuk meningkatkan fungsi sosial dan rasa percaya diri mereka, sehingga mereka dapat berfungsi layaknya individu non-disabilitas
3. Perlindungan hukum: Pemerintah telah menyiapkan rancangan peraturan tentang perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas
4. Peraturan ini bertujuan untuk memastikan penyandang disabilitas tidak mengalami diskriminasi dan mendapatkan perlindungan hukum.
5. Akses terhadap pelayanan kesehatan, pendidikan, dan pekerjaan: Terdapat kesenjangan dalam akses terhadap pelayanan kesehatan, pendidikan, dan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Indonesia

Pemerintah harus berupaya meningkatkan akses terhadap layanan-layanan ini, yang dapat meningkatkan kesejahteraan individu penyandang disabilitas dan rumah tangganya. Inklusi dalam pembangunan: Pemerintah harus menerapkan peraturan tersebut, pemerintah dapat meningkatkan kesejahteraan dan fungsi sosial penyandang disabilitas di Indonesia. Majikan yang tidak membayar pekerja rumah tangga penyandang disabilitas dapat dimintai pertanggungjawaban berdasarkan peraturan ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adi Fahrudin. (2014). Pengantar Kesejahteraan Sosial. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Cresswell, John. W. (2014). Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed. Teori dalam Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Edi Suharto. 2015. Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Jagger, Cyntia, Bowman dan Paul. (2005).
- Hamalik, O. 2000. Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta: PT Bumi Aksara halaman 11
- Husni, L. (2000). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Halaman 6
- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Istifarroh, & Nugroho, W. C. (2019). Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara. *Mimbar Keadilan*, 12(1), 21 – 34.
- Jean Piaget. 2010. Antara Tindakan dan Pikiran. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Moleong, Lexy J. (2013). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Permenaker No. 2 Tahun 2015 mengenai Perlindungan Pekerja Rumah Tangga juga memberikan perlindungan bagi pekerja rumah tangga, termasuk pekerja rumah tangga disabilitas, meskipun bukan merupakan undang-undang
- Putra, P. S. (2019). Aksesibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Karawang. *Mimbar Hukum*, 31(2), 205 - 221.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 483 K/Pdt.Sus/2012 yang mengatur tentang kekurangan upah yang tertunda atau tidak dibayarkan
- Reefani, Nur Kholis. (2013). Panduan Mendidik Anak Berkebutuhan Khusus. Yogyakarta: Emprium. Hal 17
- Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT. Rineka Cipta Jakarta, 1988 halaman 16
- Suhartoyo. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja / Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia. *Ejournal Undip*, 468 - 478.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur tentang hak-hak penyandang disabilitas, termasuk hak atas pekerjaan dan kesempatan kerja yang sama
- Wijatanti, A 2009 Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika Halaman 8 sampai 10