

## Jaminan Perlindungan yang Berkeadilan bagi Tenaga Kerja Difabel Akibat Kecelakaan Kerja

Ayu Dian Pratiwi<sup>a</sup>, Pius Triwahyudi<sup>b</sup>

<sup>a,b</sup>Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta – Indonesia.

Email Coresponden: ayudianp86@gmail.com

---

### Abstract

*This research aims to determine the suitability of the protection provided by business actors to workers with disabilities due to workplace accidents with Law No. 13 of 2003 concerning labor and other regulations relating to the protection of disabled workers. This study is a normative legal research that is prescriptive with statute approach and conceptual approach. Legal materials used include primary and secondary legal materials. The data collection techniques used are library studies, Cyber media, and field studies to directly clarify with BPJS Ketenagakerjaan Surakarta and PT. PLN Surakarta. The results of the study showed that the protection of disabled workers due to workplace accidents at PT. PLN Surakarta has not been fully implemented equitably. The companies in Surakarta have been cooperative enough to implement statutory provisions that prohibit the dismissal of workers for being disabled or sick due to workplace accidents, but this company has no special training and facilities provided to disabled workers, and in terms of employee recruitment also requires prospective employees to have complete physical conditions. In fact, with the different physical conditions (disabilities) after workplace accidents, the company should provide special training and facilities to support the physical shortcomings of workers as a form of responsibility. The law such as Constitution of 1945, Law Number 13 of 2003 concerning Labor and other related regulations are sufficiently complete in regulating the protection of rights for disabled workers, but in its implementation have not been fully implemented by business actors*

**Keywords:** *Equitable Protection, Disabled Workers, Workplace Accident.*

### Abstrak

Penulisan hukum ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian perlindungan yang diberikan pelaku usaha terhadap tenaga kerja difabel akibat kecelakaan kerja dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan lain yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja difabel. Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif bersifat preskriptif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan, *Cyber media*, dan studi lapangan guna klarifikasi langsung pada pihak BPJS Ketenagakerjaan Surakarta dan PT. PLN Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja difabel akibat kecelakaan kerja di PT. PLN Surakarta belum sepenuhnya dilaksanakan dengan adil. Perusahaan di lingkup Surakarta sudah cukup kooperatif melaksanakan ketentuan perundang-undangan yang melarang pemberhentian pekerja dengan alasan mengalami cacat atau sakit akibat kecelakaan kerja, akan tetapi di PT. PLN Surakarta belum ada pelatihan dan fasilitas khusus yang diberikan kepada tenaga kerja difabel, dan dalam hal rekrutmen karyawan pun mensyaratkan calon karyawan harus memiliki kondisi fisik yang lengkap. Padahal dengan kondisi fisik yang berbeda (difabel) pasca kecelakaan kerja, seharusnya pihak perusahaan menyediakan pelatihan khusus dan fasilitas yang menunjang kekurangan fisik pekerjanya sebagai bentuk pertanggungjawaban. Peraturan perundang-undangan seperti UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan lain yang terkait sudah cukup lengkap dalam mengatur perlindungan hak terhadap tenaga kerja difabel, akan tetapi dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya dilaksanakan oleh para pelaku usaha.

**Kata Kunci:** *Perlindungan yang Adil, Tenaga Kerja Difabel, Kecelakaan Kerja.*

---

## **Pendahuluan**

Ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia”. Ini berarti bahwa salah satu tujuan penting dari Undang-Undang Dasar 1945 adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk bebas memilih dan memperoleh pekerjaan serta penghasilan yang dapat memberikan kesejahteraan. Kemajuan teknologi dalam berbagai proses produksi tentunya dapat membantu meringankan beban kerja pekerja, dengan hasil yang lebih banyak dan proses yang lebih cepat. Akan tetapi dengan adanya kemajuan teknologi tersebut justru lebih riskan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, jika dibandingkan dengan menggunakan alat produksi yang masih konvensional. (I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, Edi As’Adi, Guntur Hamzah, Tommy Leonard and Gunarto Gunarto, 2017)

Apabila kita cermati keadaan sekarang, pekerja memang ditempatkan pada posisi yang lemah. Mereka tidak dapat berbuat apa-apa dengan kondisi tempat kerja yang penuh dengan resiko di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Padahal jika ditelaah lebih jauh lagi, dengan minimnya standar perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sangat jelas terlihat bahwa pasti akan terjadi kerugian yang sangat besar terhadap pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja. Hal seperti inilah yang pada akhirnya dapat menjadi faktor penyebab kecelakaan kerja, dan tak jarang dampak buruknya pada akhirnya membuat pekerja menjadi penyandang disabilitas. Kota Surakarta merupakan salah satu kota yang mendeklarasikan sebagai kota ramah disabilitas. Meninjau konten regulasi yang telah memberikan peluang bagi disabilitas untuk bekerja dapat menjadi alternatif untuk memperkuat harga tawar disabilitas dalam dunia kerja. Keberadaan disabilitas memasuki dunia kerja adalah paksaan dan tidak semata karena aksi kemanusiaan. Namun, perlu pula dikaji tantangan yang dihadapi kaum disabilitas karena belum semua dunia kerja mampu mengimplementasikan anamat perUndanguan-Undanguan terkait masalah yang satu ini (Agus Surachman, I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani and Yudho Taruno, 2017).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis menganggap perlu untuk melakukan penelitian terkait pelaksanaan perlindungan yang diberikan oleh PT. PLN Surakarta terhadap pekerjaannya yang menjadi difabel akibat kecelakaan kerja, apakah sudah memenuhi kaidah-kaidah Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan lain yang mengatur tenaga kerja difabel ataukah belum.

## **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian hukum ini adalah penelitian hukum normatif atau dikenal sebagai penelitian hukum doktrinal, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Sebenarnya tidak perlu menyebut istilah penelitian hukum normatif, karena *legal research* atau penelitian hukum sudah jelas bahwa penelitian tersebut bersifat normatif (Abdul Kadir Jaelani, I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, Isharyanto, 2019).

Penulisan hukum ini merupakan penulisan hukum normatif yang bersifat preskriptif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan

(*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conseptual approach*). Teknik pengumpulan bahan hukum penelitian ini yaitu studi kepustakaan, *cyber media* dan studi lapangan dengan melakukan wawancara terhadap narasumber-narasumber yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain yaitu BPJS Ketenagakerjaan Surakarta dan PT. PLN Surakarta. Teknik analisa bahan hukum dengan metode silogisme dengan logika deduktif. (Abdul Kadir Jaelani, I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, Lego Karjoko, 2019)

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Implementasi Perlindungan Tenaga Kerja Difabel Akibat Kecelakaan Kerja di Perusahaan**

Surakarta merupakan salah satu kota dengan angka kecelakaan kerja yang cukup tinggi di Jawa Tengah. Data dari BPJS Ketenagakerjaan Surakarta menunjukkan bahwa angka kecelakaan kerja di Surakarta pada tahun 2018 naik turun setiap bulannya. Pada bulan Januari terdapat 494 laporan kecelakaan kerja, bulan Februari sebanyak 159 kasus, bulan Maret 285 kasus, bulan April 654 kasus, bulan Mei 380 kasus, bulan Juni 195 kasus, bulan Juli 625 kasus, bulan Agustus 752 kasus, bulan September 437 kasus, dan bulan Oktober 505 kasus. Sedangkan untuk rincian klaim jaminan kecelakaan kerja (JKK) pada tahun 2018, untuk biaya perawatan pengobatan sebanyak 4.452 kasus dengan total nominal sebesar Rp 10.665.383.299,- Klaim JKK untuk cacat (sebagian/fungsi) sebanyak 44 kasus dengan total nominal sebesar Rp 581.598.618,- Klaim JKK untuk kasus meninggal kecelakaan sebanyak 27 kasus dengan total nominal sebesar Rp3.172.196.688. (Lego Karjoko, Yulfitri Nurjanah, 2019)

Mengakomodasi pegawai penyandang disabilitas merupakan keprihatinan yang umum dikemukakan di kalangan majikan/pelaku usaha. Sebuah survei tahun 2008 menemukan 64% pengusaha (di A.S) melaporkan bahwa tidak mengetahui berapa biaya akomodasi merupakan tantangan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas, dan 62% menyebutkan biaya akomodasi yang sebenarnya sebagai tantangan (Lisa Schur dkk, 2014: 4) Apabila kecelakaan kerja terjadi, pelaku usaha tidak dapat serta merta melepaskan tanggungjawab dengan memberhentikan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja tersebut karena alasan tidak cakap lagi untuk bekerja, misalnya. Para pekerja yang menyandang disabilitas akibat kecelakaan kerja telah dilindungi hak-haknya dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia. Hak-hak penyandang disabilitas untuk bekerja telah diatur secara jelas dan tegas dalam UU Penyandang Disabilitas. Pada Pasal 5 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas disebutkan bahwa penyandang disabilitas memiliki berbagai macam hak yang harus dipenuhi. (Suwari Akhmaddhian, Hartiwiningsih & I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, 2017)

Kesempatan untuk memenuhi hak-hak penyandang difabel akan dapat terwujud apabila masyarakat, pelaku usaha, dan pemerintah kooperatif untuk memberikan akses dan menghapus diskriminasi atau stigma negatif terhadap penyandang difabel. Para penyandang difabel juga memiliki hak yang sama serta kemampuan untuk berkontribusi dalam berbagai aspek kehidupan jika mereka

diberi kesempatan, pelatihan, dan fasilitas yang menunjang. Jumlah penduduk bekerja di kota Surakarta pada tahun 2017 mencapai 259.394 atau sebesar 52,61% dari seluruh penduduk kota Surakarta (BPS Surakarta, 2018: 77). Dengan besarnya jumlah penduduk yang bekerja tersebut, maka kemungkinan banyaknya kasus kecelakaan kerja yang terjadi juga akan semakin tinggi. Bagi para korban kecelakaan kerja, maka pertanggungjawaban dari perusahaan pemberi kerja sangatlah dibutuhkan. Pertanggungjawaban yang diberikan dapat berupa pemberian jaminan kecelakaan kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan setempat, santunan, maupun pemenuhan hak-hak pekerja yang lain, khususnya bagi korban kecelakaan kerja yang sampai mengalaih cacat fisik (difabel).

Apabila kecelakaan kerja yang terjadi adalah kasus berat, misalnya sampai terjadi amputasi, maka akan ada program *return to work*. Dalam program *return to work* ini terdapat pendampingan korban kecelakaan kerja bersama psikiater jika diperlukan, dan adanya komunikasi terhadap korban kecelakaan kerja apabila ingin pindah ke bidang kerja yang lain. Pasca terjadinya kecelakaan kerja, bisa saja ada pekerja yang ingin berhenti bekerja dengan kehendaknya sendiri karena merasa tidak mampu untuk bekerja kembali. Namun mayoritasnya, pekerja korban kecelakaan kerja di Surakarta tetap kembali bekerja karena perusahaan masih tetap menerimanya. Salah satu perusahaan yang berpotensi mengalami kasus kecelakaan kerja yaitu PT. PLN Surakarta yang berlokasi di Jl.Slamet Riyadi No. Surakarta. Obyek kerja pekerja di lapangan yang berhubungan dengan aliran arus listrik tentu beresiko terhadap keselamatan pekerja. Penyebab kecelakaan kerja di PT.PLN Surakarta biasanya ada 2, yaitu: Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tidak dipatuhi dan Alat Pelindung Diri (APD) yang tidak lengkap/rusak. Sebelum menjalankan pekerjaan lapangan, biasanya pekerja akan diberikan sosialisasi atau *briefing* tentang kelengkapan APD dan ini dilakukan agar pekerja dapat bekerja dengan lebih berhati-hati. Dalam setiap triwulan, diupayakan setidaknya ada sekali sosialisasi K3 di internal karyawan PLN. (Abdulatti Abdullah Algonin, Ashabani Mohamed Shleag, Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani and Prabang Setyono, 2014)

Sedangkan untuk masyarakat umum diberikan sosialisasi melalui radio atau surat edaran. Dalam perjanjian kerja sendiri apabila ada kasus kecelakaan kerja yang menimpa karyawan PLN, maka seluruh biaya pengobatan akan ditanggung oleh perusahaan. Begitupun untuk pihak ketiga (vendor), maka semua biaya pengobatan sudah di-*cover* oleh BPJS Ketenagakerjaan setempat. Berdasarkan UU Penyandang Disabilitas, BUMN seharusnya mempekerjakan 2% tenaga kerja difabel dari total keseluruhan pekerja. Akan tetapi, PT. PLN Surakarta sebagai salah satu BUMN sendiri tidak memenuhi ketentuan UU tersebut. Hal ini dikarenakan sejak awal proses rekrutmen karyawan, pihak PLN telah memberikan syarat bahwa pekerja harus memiliki kondisi fisik yang lengkap, tidak buta warna, tidak boleh minus lebih dari 5 (untuk operator), tidak bertindik, tidak bertato, dan lain-lain. Sehingga para pelamar kerja penyandang difabel tidak bisa diterima karena tidak memenuhi persyaratan tersebut.

Apabila terjadi kecelakaan kerja, maka korban kecelakaan kerja di lingkup PT. PLN Surakarta akan dirujuk ke rumah sakit dan diurus oleh bidang SDM. Biaya perawatan, santunan hak-hak yang lain akan diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun yang jelas, ketika ada kasus kecelakaan kerja yang menyebabkan pekerja mengalami disabilitas maka pekerja tersebut tidak akan

serta merta diberhentikan karena hal ini melanggar ketentuan UU Penyandang Disabilitas. Pekerja difabel akibat kecelakaan kerja akan tetap dipekerjakan di PT. PLN Surakarta, namun akan dipindahkan ke bagian lain yang lebih ringan menyesuaikan dengan kondisi fisik tenaga kerja yang bersangkutan. Pihak PLN memberikan asuransi kesehatan pada karyawannya. Di lingkup PT. PLN Surakarta sendiri ada 2 pekerja penyandang difabel bagian kaki. Satu diantaranya bekerja di UP 3 bagian jaringan dan yang satu lainnya bekerja di UP Surakarta Kota bagian transaksi energi. Bagi pekerja penyandang difabel ini tidak ada pelatihan khusus atau perlakuan yang berbeda, namun ada pemakluman untuk bekerja di bagian yang tidak berat. (Rahayu Subekti, Adi Sulistiyono and I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, 2017)

## **2. Perlindungan yang Berkeadilan Bagi Tenaga Kerja Difabel Akibat Kecelakaan Kerja**

Pasal 5 UU Ketenagakerjaan mengamanatkan perihal kesempatan bagi disabilitas, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selanjutnya dalam pasal 19 disebutkan mengenai pelatihan kerja yang dikhususkan bagi disabilitas. Pasal tersebut berisi perintah mengenai penyediaan pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan. Pasal 67 ayat (1) UU Ketenagakerjaan juga mengatur hingga masalah perlindungan bagi disabilitas, pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Proses rekrutmen hingga *on the job training* dan perlindungan tenaga kerja bagi disabilitas yang telah diatur dalam sebuah perundang-undangan tersebut menjadi peluang bagi disabilitas dalam mengisi ruang-ruang kosong formasi kebutuhan tenaga kerja baik dalam lingkup pemerintahan, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan swasta (I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, I Ketut SEREGIG, Teguh Prasetyo and Ardi Gunardi, 2017).

Tahun 2011 pemerintah pusat juga telah turut menetapkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas). Pada regulasi tingkat daerah di Kota Surakarta terdapat Peraturan Daerah Kota Surakarta No. 2 Tahun 2008 Tentang Kesetaraan Disabilitas yang telah menjadi penguat penyediaan akses bagi disabilitas memasuki dunia kerja. Pasal 4 Perda ini mengamanatkan bahwa dalam kesetaraan disabilitas diarahkan salah satunya pada pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan bagi disabilitas. Selain itu didukung dalam pasal 11 disebutkan bahwa pelayanan hak-hak disabilitas oleh pemerintah daerah salah satunya meliputi kesempatan kerja. Adanya komitmen dari regulasi-regulasi tersebut menjadi peluang bagi kaum disabilitas masuk dalam dunia kerja. Bagan dari urutan regulasi dari tingkat pusat hingga daerah dapat dilihat dalam tabel berikut: (I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, Adi Sulistiyono, Tommy Leonard, Ardi Gunardi and Fatma Ulfatun Najicha, 2018)

**Tabel 1**  
**Peluang Aksesibilitas Kesempatan Kerja Penyandang**  
**Difabel dalam Perundang-undangan**

No.	Regulasi	Pasal	Peluang bagi Disabilitas
1.	Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945	Pasal 28 I ayat (2)	setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu
2.	Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	Pasal 5 ayat (1)	Penyandang disabilitas memiliki hak antara lain: hak hidup, bebas dari stigma, privasi, keadilan dan perlindungan hukum, pendidikan, pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, kesehatan, politik, keagamaan, keolahragaan, kebudayaan dan pariwisata, kesejahteraan sosial, aksesibilitas, pelayanan publik, perlindungan dari bencana, rehabilitasi dan rehabilitasi, konsesi, pendataan, hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi, berpindah tempat dan kewarganegaraan, bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan dan eksploitasi
		Pasal 11 khususnya huruf D	Penyandang disabilitas berhak untuk tidak diberhentikan dari pekerjaan karena alasan disabilitas
		Pasal 45	Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas
		Pasal 143	Setiap orang dilarang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak-haknya yang diatur dalam undang-undang
3.	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Pasal 5	setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
		Pasal 19	penyediaan pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan

		Pasal 67 ayat (1)	Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya
		Pasal 153 ayat (1) huruf J	Pengusaha dilarang memutuskan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan
		Pasal 172	Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).
4.	Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan <i>Convention On The Rights Of Persons With Disabilities</i> (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)		Pokok konvensi yang disahkan menyatakan bahwa setiap penyandang disabilitas harus bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang kejam, tidak manusiawi, merendahkan martabat manusia, bebas dari eksploitasi, kekerasan dan perlakuan semena-mena, serta memiliki hak untuk mendapatkan penghormatan atas integritas mental dan fisiknya berdasarkan kesamaan dengan orang lain. Termasuk di dalamnya hak untuk mendapatkan perlindungan dan pelayanan sosial dalam rangka kemandirian, serta dalam keadaan darurat.
		Pasal 27 Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas	Negara harus melindungi hak penyandang disabilitas untuk memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan
5.	Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 2 Tahun 2008 Tentang Kesetaraan Disabilitas	Pasal 4	kesetaraan disabilitas diarahkan salah satunya pada pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan bagi disabilitas
		Pasal 11	pelayanan hak-hak disabilitas oleh pemerintah daerah salah satunya

		meliputi kesempatan kerja
	Pasal 19 ayat (2)	Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah maupun Swasta yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 100 (seratus) orang harus mempekerjakan 1 (satu) orang disabilitas sesuai dengan persyaratan, kualifikas pekerjaan serta jenis Kecatannya

Mengutip teori keadilan dari Rawls, keadilan adalah kejujuran (*fairness*). Ada 2 prinsip agar keadilan bisa dicapai. Pertama, kebebasan yang sama (*principle of equal liberty*), bahwa setiap orang mempunyai kebebasan dasar yang sama. Kebebasan dasar ini, antara lain, (1) kebebasan politik, (2) kebebasan berfikir, (3) kebebasan dari tindakan sewenang-wenang, (4) kebebasan personal, dan (5) kebebasan untuk memiliki kekayaan. Pada dasarnya setiap manusia berhak atas kebebasan-kebebasan tersebut. Maka dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja difabel akibat kecelakaan kerja, maka para tenaga kerja tersebut juga berhak atas kebebasan karena mereka adalah bagian tak terpisahkan dari umat manusia. Para penyandang difabel harus bebas dari segala macam tindakan sewenang-wenang atau diskriminasi dari pelaku usaha dan pihak lainnya. (Agus Surachman, I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani and Yudho Taruno, 2017)

Kedua, prinsip ketidaksamaan (*the principle of difference*), bahwa ketidaksamaan yang ada di antara manusia, dalam bidang ekonomi dan sosial, harus diatur sedemikian rupa, sehingga ketidaksamaan tersebut, (1) dapat menguntungkan setiap orang, khususnya orang-orang yang secara kodrati tidak beruntung dan (2) melekat pada kedudukan dan fungsi-fungsi yang terbuka bagi semua orang. Menyadari bahwa setiap orang memiliki kondisi yang berbeda, maka adil tidak selalu berarti sama. Orang-orang yang secara kodrati tidak beruntung seperti para penyandang difabel harus diberikan aksesibilitas dalam segala aspek yang harus disesuaikan dengan kebutuhan mereka.

Ditinjau dari berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur mengenai perlindungan tenaga kerja difabel khususnya akibat kecelakaan kerja, pemerintah sudah berupaya adil dalam menentukan kebijakan sehingga kaum-kaum rentan seperti tenaga kerja difabel ini tetap terjamin hak-haknya dan terhindar dari tindakan diskriminatif. Akan tetapi hak tenaga kerja difabel tidak hanya sebatas dipertahankan untuk tetap bekerja saja. Para tenaga kerja difabel akibat kecelakaan kerja juga harusnya berhak atas tersedianya fasilitas yang menunjang keterbatasan fisiknya, serta berhak atas adanya pelatihan khusus. Namun berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di PT. PLN Surakarta, ternyata tidak ada pelatihan khusus dan fasilitas yang menunjang bagi tenaga kerja difabel khususnya akibat kecelakaan kerja ini. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan di lapangan belum sepenuhnya adil karena banyak ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang melindungi hak tenaga kerja difabel namun tidak dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan. Penyelenggaraan upaya peningkatan kesejahteraan sosial yang antara lain dilaksanakan melalui kesamaan kesempatan bagi penyandang cacat, yang pada hakikatnya menjadi tanggung

jawab bersama pemerintah, masyarakat, keluarga, dan penyandang cacat sendiri (I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, Edi As'Adi, Guntur Hamzah, Tommy Leonard and Gunarto Gunarto, 2017).

## Penutup

PT.PLN Surakarta belum sepenuhnya melaksanakan ketentuan perundang-undangan terkait perlindungan terhadap tenaga kerja difabel akibat kecelakaan kerja. Perusahaan yang ada di Surakarta baik perusahaan swasta maupun perusahaan negara telah melaksanakan ketentuan untuk tetap mempertahankan pekerja difabel akibat kecelakaan kerja agar tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Akan tetapi di PT. PLN Surakarta tidak ada pelatihan khusus dan fasilitas yang menunjang bagi tenaga kerja difabel khususnya akibat kecelakaan kerja ini, padahal itu merupakan hak tenaga kerja difabel yang telah diatur dalam perundang-undangan terkait. Perlindungan terhadap tenaga kerja difabel khususnya akibat kecelakaan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia sudah cukup memadai dilihat dari sisi keadilan sesuai dengan 2 prinsip yang disampaikan Rawls dalam mencapai keadilan. Namun dalam hal implementasi, perusahaan yang ada di Surakarta belum sepenuhnya melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja.

## References

- Abdul Kadir Jaelani, I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, Isharyanto, "Regulation of Regional Government on Halal Tourism Destinations in West Nusa Tenggara Province after Constitutional Court Decision Number 137/PUU-XIII/2015", *Proceeding Atlantis Press: Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Volume 358, Tahun 2019.
- Abdul Kadir Jaelani, I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, Lego Karjoko, "Executability of the Constitutional Court Decision Regarding Grace Period In The Formulation Of Legislation", *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 28, No. 15, (2019).
- Abdulatti Abdullah Algonin, Ashabani Mohamed Shleag, Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani and Prabang Setyono, "Variation of Environmental Awareness among the Student in Government High Schools in Solo City Indonesia", *International Journal of Applied Engineering Research* Volume 9, Number 21 (2014)
- Agus Surachman, I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani and Yudho Taruno, "Effect of Globalization on Establishment of Water Resource Law: A Practice in Indonesia", *International Journal of Economic Research*, Volume 14, Number 13 (2017).
- I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, Adi Sulistiyono, Tommy Leonard, Ardi Gunardi and Fatma Ulfatun Najicha, "Environmental Management Strategy in Mining Activities in Forest area Accordance with the Based Justice in Indonesia", *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, Volume 21, Issue 2, 2018.
- I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, Edi As'Adi, Guntur Hamzah, Tommy Leonard and Gunarto Gunarto, "Relationship Between Energy Consumption in International Market and Indonesia Prices Regulation", *International Journal of Energy Economics and Policy*, Vol.7, Issue 5 (2017).
- I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, I Ketut Seregig, Teguh Prasetyo and Ardi Gunardi, "The Application Of Article 359 Of The Criminal Code In The Investigation Of The Death Of Post-Operative Patients", *Journal of Advanced Research in Law and Economic* Vol, 8, Issue 5 (2017).

- Lego Karjoko, Yulfitri Nurjanah, "The Legality of Freehold Title and Legal Implications Against of Land Makers Officers (The Study of Freehold Title Issuance Number 1576/Nusukan Village, Banjarsari Sub-District, Surakarta City, Central Java)", *International Journal of Scientific and Technology Research* 8(10), 2019.
- Rahayu Subekti, Adi Sulistiyono and I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, "Solidifying the just law protection for farmland to anticipate land conversion", *International Journal of Economic Research*, Volume 14, Number 13 (2017).
- Suwari Akhmaddhian, Hartiwiningsih & I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, "The Government Policy of Water Resources Conservation to Embodying Sustainable Development Goals: Study in Kuningan, Indonesia", *International Journal of Civil Engineering and Technology*, Volume 8, Issue 12, (2017).