

# Peluang dan Tantangan Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja

*by Anisa Rahmawati Putri Riana*

---

**Submission date:** 20-May-2024 04:07AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2383900990

**File name:** Deposisi\_vol\_2\_no\_2\_juni\_2024\_hal\_389-399.pdf (826.85K)

**Word count:** 3851

**Character count:** 25957

## Peluang dan Tantangan Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja

Anisa Rahmawati Putri Riana<sup>1</sup>, Ikhfa Fauziyah<sup>2</sup>, Siti Sofiah Adawiyah<sup>3</sup>, Zidny Arriva  
Mulhia<sup>4</sup>, Siti Hamidah<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Program Studi Pendidikan Khusus, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan  
Indonesia

Email: [aanisaryn08@upi.edu](mailto:aanisaryn08@upi.edu)<sup>1\*</sup>, [ikhfauziyah28@upi.edu](mailto:ikhfauziyah28@upi.edu)<sup>2</sup>, [sitsofiadahawiah29@upi.edu](mailto:sitsofiadahawiah29@upi.edu)<sup>3</sup>,  
[zidnyarrivamul@upi.edu](mailto:zidnyarrivamul@upi.edu)<sup>4</sup>

**Abstract.** *The position of humans in the eyes of God is considered equal, but often it is humans themselves who create differences in treatment towards fellow humans. This differential treatment is particularly felt by individuals with physical, mental, or intellectual limitations, known as people with disabilities. Disability is defined as a condition in which someone experiences long-term physical, intellectual, mental, and/or sensory limitations, resulting in obstacles and difficulties in social interaction. This article discusses the challenges and opportunities faced by people with disabilities in the workplace, as well as the government's role in creating inclusive employment opportunities and laws that protect their rights in the workplace. Despite the existence of many laws regulating this matter, people with disabilities often still face discrimination in the workplace. The method used in writing this article is through literature review, involving understanding and learning theories relevant to the topic.*

**Keywords:** Disability, Job availability, Skills training

**Abstrak.** Kedudukan manusia di mata Tuhan dianggap sama, namun seringkali manusia sendiri yang menciptakan perbedaan perlakuan terhadap sesama manusia. Perbedaan perlakuan ini terutama terasa pada individu yang mengalami keterbatasan fisik, mental, atau intelektual, yang dikenal sebagai penyandang disabilitas. Disabilitas didefinisikan sebagai kondisi di mana seseorang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensori dalam waktu yang lama sehingga mengalami hambatan dan kesulitan dalam interaksi sosial. Artikel ini mengulas tentang tantangan dan peluang yang dihadapi penyandang disabilitas di dunia kerja, serta peran pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja yang inklusif dan hukum yang melindungi hak-hak mereka di tempat kerja. Meskipun telah banyak undang-undang yang mengaturnya, orang-orang dengan disabilitas masih sering kali mengalami diskriminasi di lingkungan kerja. Metode penulisan artikel ini adalah dengan melakukan studi pustaka, yang melibatkan pemahaman dan pembelajaran terhadap teori-teori yang relevan dengan topik tersebut.

**Kata kunci:** Disabilitas, Ketersediaan lapangan kerja, Pelatihan keterampilan

### PENDAHULUAN

Kedudukan manusia di mata Tuhan adalah sama, namun terkadang manusia itu sendiri yang membedakan perlakuan mereka terhadap manusia lainnya. Perbedaan perlakuan ini sangat dirasakan terutama pada Individu yang mengalami keterbatasan dalam segi fisik motorik, mental, dan intelektual, yang sering disebut sebagai disabilitas.

Menurut WHO (World Health Organization) disabilitas merupakan suatu ketidakmampuan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas tertentu selayaknya orang normal, kondisi ini disebabkan karena kehilangan atau ketidakmampuan psikologis, fisiologis maupun kelainan struktur anatomi. Orang yang memiliki gangguan tersebut biasa disebut dengan penyandang disabilitas. Secara umum penyandang disabilitas adalah mereka yang

memiliki keterbatasan dalam segi fisik, motorik, mental maupun intelektual sehingga terbatas dalam melakukan aktivitas atau kegiatan tertentu. (Halim, 2021).

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 pasal 1 mengenai penyandang disabilitas, menyebutkan bahwa “penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan atau sensori dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan atau kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”. (Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016) Setiap manusia seharusnya mendapatkan hak yang sama tanpa adanya perbedaan. Namun, pada kenyataannya hal tersebut tidak terjadi. Ketidakadilan dalam pemenuhan hak asasi manusia sangat dirasakan oleh para penyandang disabilitas. Di lingkungan Masyarakat, para penyandang disabilitas masih sering mendapatkan perlakuan diskriminasi dan kurangnya dalam pemenuhan hak, seperti aksesibilitas bagi mereka yang masih sangat jarang, peluang kerja yang sedikit, dan lain sebagainya. Pandangan orang yang menganggap mereka tidak bisa melakukan apapun membuat mereka seperti tersingkirkan dari lingkungan sekitar.

Untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhannya dengan bekerja untuk mendapatkan penghasilan yang sesuai dan layak agar kehidupannya tetap berjalan. Namun, pada kenyataannya tidak selalu sesuai. Di Indonesia, jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia masih belum mencukupi untuk menampung seluruh tenaga kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan persaingan yang sangat ketat di antara warga yang berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik demi mendapatkan pekerjaan. Termasuk pada para penyandang disabilitas. Pemerintah telah mengakomodasi kebutuhan pekerjaan bagi penyandang disabilitas melalui undang-undang yang mewajibkan pemberi kerja untuk mempekerjakan mereka.

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, perusahaan diwajibkan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak minimal 1% dari total pegawai atau pekerja yang ada di perusahaan tersebut. Penyediaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas harus disesuaikan dengan jenis dan tingkat kecacatan, serta mempertimbangkan pendidikan dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas juga harus diberikan untuk mencapai kesejahteraan mereka dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya. Penyandang disabilitas yang memasuki dunia kerja untuk pertama kalinya biasanya menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berbeda. Situasi ini mendorong mereka untuk melakukan penyesuaian diri agar dapat memenuhi kebutuhan keterampilan kerja mereka sekaligus diterima secara

sosial di lingkungan kerja. Hal ini diharapkan dapat memungkinkan mereka untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan harapan. (Pitaloca, Nurkhalishah, Azizah, Dienan M, & Hamidah, 2023) Menurut data yang dirilis oleh Dinas Sosial, Pemuda, dan Olahraga (Dinsospora) Kota Semarang pada tahun 2013, terdapat 6.861 individu penyandang disabilitas yang tinggal di 16 kecamatan di wilayah tersebut. Mereka terdiri dari 796 orang yang menyandang tunadaksa, 740 orang dengan hambatan tunanetra, 609 orang dengan hambatan tunagrahita, 645 orang tunarungu, dan 514 orang dengan cacat ganda. (Shaleh, 2018)

Sayangnya, para penyandang disabilitas masih merasa dianaktirikan dan belum menerima hak-hak mereka sebagaimana dijamin dalam konstitusi. Mereka menghadapi tantangan besar untuk mendapatkan peluang yang setara, dan sering kali mengalami perlakuan yang tidak adil, seperti dipecat tanpa penjelasan dari pihak manajemen perusahaan. Lebih buruk lagi, mereka sering kali tidak dianggap sebagai pekerja, hanya dijadikan peserta magang. (Shaleh, 2018)

Artikel ini dibuat untuk menjawab tentang bagaimana “peluang dan tantangan penyandang disabilitas dalam dunia kerja, bagaimana peran pemerintah” dalam penyediaan lapangan kerja bagi disabilitas dan bagaimana peran hukum di Indonesia bagi para pekerja penyandang disabilitas

## METODE

Artikel ini disusun dengan menggunakan metode Studi Pustaka, yang juga dikenal sebagai library research. Metode ini melibatkan pengumpulan data dengan memperoleh pemahaman dan mempelajari teori-teori yang terdapat dalam berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Data dikumpulkan melalui pencarian dari berbagai sumber seperti jurnal, buku, dan riset-riset terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Materi yang diperoleh dari literatur kemudian dianalisis secara kritis untuk memastikan bahwa hasilnya sesuai dengan pembahasan yang ingin disampaikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Peluang Dan Tantangan Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan

Penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi hidupnya tanpa adanya perlakuan diskriminatif dari pihak manapun. Hal ini diatur dalam hukum positif Indonesia, yakni Undang-undang Dasar 1945 (UUD 1945) mengenai peluang bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Di dalam Pasal 28 I ayat (2), disebutkan bahwa

“setiap individu memiliki hak untuk tidak mengalami diskriminasi berdasarkan apapun dan berhak mendapat perlindungan dari tindakan diskriminatif tersebut”.

Peraturan tersebut bersifat inklusif dan tidak secara khusus menyebutkan penyandang disabilitas di tempat kerja. Namun, penjelasan lebih lanjut diberikan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dengan tegas menjamin kesempatan yang sama serta perlakuan tanpa diskriminasi atas segala dasar guna mencapai kesejahteraan.

Pasal 5 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga secara tegas menetapkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak yang sama, tanpa adanya diskriminasi, untuk mendapatkan kesempatan kerja. Lebih lanjut, Pasal 19 mengamanatkan penyediaan pelatihan khusus bagi penyandang disabilitas, yang disesuaikan dengan jenis dan tingkat kecacatan serta kemampuan individu yang bersangkutan.

Pasal 67 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang perlindungan dan pelatihan kerja yang harus diberikan oleh perusahaan kepada penyandang disabilitas, yang disesuaikan dengan jenis dan tingkat kecacatan masing-masing individu. Mereka akan dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan formasi baik di perusahaan pemerintah seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), maupun perusahaan swasta.

Sebelum UU Nomor 13 tahun 2003, pemerintah telah menunjukkan perhatian terhadap hak-hak kelompok rentan di dunia kerja melalui Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Undang-undang ini secara khusus mengatasi masalah kecacatan baik secara fisik, mental, maupun fisik dan mental. Salah satu pasalnya, yaitu Pasal 6 ayat (2), mengatur tentang pemenuhan hak penyandang cacat dalam pekerjaan dan kehidupan yang layak, yang disesuaikan dengan jenis dan tingkat kecacatan, pendidikan, dan kemampuan individu. Ketersediaan lapangan kerja berpengaruh pada pemenuhan hak aksesibilitas bagi penyandang cacat untuk meningkatkan kemandirian mereka, sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (4).

Pasal 14 dalam UU yang sama mengamanatkan bahwa “baik perusahaan negeri maupun swasta, tanpa terkecuali, harus memberikan peluang yang sama kepada penyandang cacat dengan cara mempekerjakan mereka sesuai dengan jenis dan tingkat kecacatan, pendidikan, serta kemampuan yang dimiliki. Jumlah penyandang cacat yang diterima di perusahaan disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut”.

Pasal 14 dari UU Penyandang Cacat menegaskan bahwa setiap perusahaan harus mempekerjakan 1 orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan, untuk setiap 100 karyawan yang ada. Untuk perusahaan yang

menggunakan teknologi canggih, minimal harus mempekerjakan 1 orang penyandang cacat yang memenuhi kualifikasi, bahkan jika jumlah karyawan kurang dari 100 orang.

Pada tahun 2011, pemerintah pusat menetapkan Undang-Undang Nomor 19 tentang Pengesahan Convention On The Right Of Persons With Disabilities, yang merupakan langkah lanjutan dari tindakan pemerintah Indonesia yang telah menandatangani Convention on the Rights of Persons with Disabilities pada 30 Maret 2007 di New York. Ini menunjukkan komitmen Indonesia untuk meratifikasi Konvensi tersebut.

Tujuan Konvensi ini adalah untuk mempromosikan, melindungi, dan menjamin kesetaraan hak dan kebebasan yang mendasar bagi semua penyandang disabilitas, serta menghormati martabat mereka sebagai bagian integral dari masyarakat. Oleh karena itu, negara-negara diwajibkan untuk mengimplementasikan hak-hak yang tercantum dalam Konvensi ini dengan melakukan penyesuaian dalam peraturan perundang-undangan, kebiasaan, dan praktik yang berlaku di masing-masing negara. Hal ini termasuk perubahan dalam peraturan hukum dan administrasi untuk menghilangkan segala bentuk diskriminasi terhadap penyandang disabilitas, termasuk perempuan dan anak-anak, serta memastikan partisipasi mereka dalam semua aspek kehidupan seperti pendidikan, pekerjaan, dan kesehatan. Oleh karena itu, peraturan-peraturan yang ada, termasuk yang telah disebutkan sebelumnya, harus terus diperbaiki jika masih terdapat tanda-tanda diskriminasi atau ketidakadilan yang dialami oleh penyandang disabilitas, terutama di dunia kerja.

Dalam Konvensi tersebut, hak-hak penyandang disabilitas mencakup kebebasan dari penyiksaan atau perlakuan yang kejam, tidak manusiawi, atau merendahkan martabat, serta kebebasan dari eksploitasi, kekerasan, dan perlakuan sewenang-wenang lainnya. Selain itu, hak mereka juga termasuk hak untuk dihormati dalam integritas mental dan fisik mereka dengan prinsip kesetaraan dengan individu lainnya. Mereka juga memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dan layanan sosial untuk mencapai kemandirian, termasuk dalam situasi darurat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa peluang penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan begitu terbuka lebar. Bahkan, melalui Konvensi sebagaimana dibahas di atas jika masih terdapat aturan yang dinilai diskriminatif mesti sesegera mungkin dirubah agar terwujudnya keberpihakan pada penyandang disabilitas. Namun, pada prakteknya tentu akan ada tantangan yang dihadapi oleh para penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak mendapatkan pekerjaan yang layak.

Fakta di lapangan kerap terjadi praktik di mana perusahaan membuka lowongan pekerjaan yang berkualitas tanpa memiliki secuil pun kecacatan. Hal ini dapat dilihat secara gamblang dalam proses seleksi yang dilaksanakan baik di perusahaan sekaliber BUMN,

BUMD, maupun perusahaan swasta. Noermijati (2008:561) dalam penelitiannya berjudul *Diversitas Tenaga Kerja: Tantangan dan Strategi Pengelolaannya* menemukan permasalahan penyandang disabilitas yang mencari kerja yang sering dihadapi mulai dari proses tes untuk seleksi dilaksanakan. Menurut hasil penelitian Kusumardani (2005:76), mengelola keragaman di tempat kerja dengan menghormati satu sama lain merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan. Ini mencakup beragam karakteristik, perilaku, dan gaya komunikasi karyawan. Bagi perusahaan, menjadi prioritas untuk membangun pemahaman dan kerjasama antara karyawan, terutama jika di antara mereka terdapat penyandang disabilitas.

Tantangan yang kerap dihadapi penyandang disabilitas di dunia kerja selanjutnya, masyarakat masih belum mampu bersikap secara obyektif terhadap penerimaan terhadap perbedaan yang muncul, terutama dalam konteks penilaian terhadap perbedaan tersebut. (Junaedi, C. Marlina, 2003:25). Pekerja disabilitas kerap kali mendapatkan berbagai macam diskriminasi seperti kesenjangan upah, akomodasi yang kurang, kesulitan dalam promosi, dan tidak mendapatkan asuransi. (Mulyani, Sahrul, & Ramdoni, 2022). Banyaknya diskriminasi yang diterima oleh para pekerja yang menyandang disabilitas, maka diperlukan seorang konselor agar para pekerja yang menyandang disabilitas mampu untuk mengoptimalkan kinerjanya sehingga bisa meminimalisir tindak diskriminasi yang ada di lingkungan pekerjaan. Menurut Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja (edisi ke-2), konselor bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan berkolaborasi. Ini dapat dicapai dengan memberikan pemahaman yang baik kepada seluruh karyawan, termasuk mereka yang memiliki kondisi normal maupun disabilitas. (Lubis, Manalu, Andreani, Gita, & Aryati, 2023)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hwa, Magdalene Ang Chooi (2005:183), disimpulkan bahwa penyandang disabilitas menghadapi tantangan dalam hal promosi jabatan dan peningkatan gaji. Faktor-faktor yang memengaruhi hal ini terkait dengan kompetensi dan kemampuan kerja penyandang disabilitas. Hal ini disebabkan kurangnya upaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan khusus kaum disabilitas. Selain itu, peluang kerja bagi penyandang disabilitas juga semakin terbatas, meskipun regulasi baik secara nasional maupun daerah telah mengamanatkan adanya kuota khusus untuk mereka.

## **B. Peran Pemerintah Dalam Ketersediaan Lapangan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas**

Pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam menyediakan lapangan kerja bagi disabilitas salah satunya adalah dengan membuat peraturan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 53 ayat (1) yang didalamnya disebutkan bahwa “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah harus mempekerjakan minimal 2% dari jumlah pegawai atau pekerja yang merupakan penyandang disabilitas. Sementara itu, Pasal 53 ayat (2) mengharuskan perusahaan swasta untuk mempekerjakan minimal 1% dari jumlah pegawai atau pekerjanya yang merupakan penyandang disabilitas”.

Selain mengimplementasikan peraturan yang ada, pemerintah juga melaksanakan program-program pelatihan dan pemberdayaan bagi penyandang disabilitas untuk meningkatkan keterampilan mereka. Salah satu contohnya adalah program yang diselenggarakan oleh Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja di Kota Denpasar, tujuan diadakannya program-program pemberdayaan ini adalah agar meningkatkan kemampuan penyandang disabilitas agar dapat mengisi kuota 1% yang diberikan oleh pemerintah untuk mengisi di perusahaan milik negara dan kuota 2% di perusahaan swasta. salah satu pemberdayaan/pelatihan yang dilakukan adalah pelatihan pijat, membuat udeng dan juga pembuatan bokor dari koran. Selain itu, pelatihan lain juga dilakukan oleh Dinas tenaga kerja kota denpasar, yaitu seperti ternak lele.

Contoh lainnya adalah Dinas sosial kota padang yang berperan merekomendasikan para penyandang disabilitas ke perusahaan dan memberikan pelatihan agar para penyandang disabilitas mampu untuk bersaing. (Arzul, Khaidir, & Mubarak, 2019)

Sebagai contoh lanjutan, Pemerintah Kota Bandung telah mendirikan Komisi Nasional Disabilitas (KND), menunjukkan perhatian yang serius terhadap perlindungan hak-hak penyandang disabilitas. Pada tanggal 25 Desember 2020, Pemerintah Kota Bandung mengadakan acara sosialisasi peraturan daerah tentang perlindungan dan hak penyandang disabilitas. Pemerintah daerah bertekad untuk melindungi dan menegakkan hak-hak seperti hidup tanpa diskriminasi, privasi, keadilan, perlindungan hukum, serta hak atas pendidikan dan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Wakil Gubernur Jawa Barat, UU Ruzhanul Ulum, memberikan dukungan penuh terhadap pembentukan KND dan menekankan pentingnya perusahaan-perusahaan untuk membuka peluang kerja bagi penyandang disabilitas. (Zaelani, Yusuf, Mufruhat, & Essa, 2022)



Peran pemerintah selanjutnya adalah memberikan sanksi kepada perusahaan swasta yang tidak menyediakan kuota untuk penyandang disabilitas, seperti yang tertuang dalam Undang-Undang No. 8 tahun 2003 “menyebutkan bahwa Perusahaan swasta diwajibkan untuk mempekerjakan minimal 1% dari jumlah pegawai/pekerja mereka adalah penyandang disabilitas”. Perusahaan yang melanggar peraturan ini akan dikenai sanksi berupa ancaman pidana maksimal 6 bulan penjara dan/atau denda maksimal 200 juta rupiah. (Kristiandy,2021).

Para pemilik perusahaan belum sepenuhnya menerapkan dengan baik peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah, sehingga menyebabkan kesulitan bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan. Menurut pandangan yang diutarakan oleh Soerjono Soekanto, penegakan hukum dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu undang-undang, penegak hukum, infrastruktur, masyarakat, dan budaya. Dengan merujuk pada argumen tersebut, kurangnya implementasi sanksi terhadap perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas disebabkan oleh ketidaksesuaian antara undang-undang dan kurangnya penegakan hukum. (Pratiwi, Sonhaji, Suhartoyo, & Pujiastuti, 2023)

### **C. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Menyandang Disabilitas**

Indonesia merupakan negara hukum yang artinya semua hal diatur dalam hukum yang tertulis termasuk dalam hal perlindungan. Hukum di Indonesia mengatur tentang perlindungan bagi setiap warganya tanpa terkecuali Undang-Undang Dasar 1945 adalah landasan utama bagi pembentukan peraturan di dalam negara. Salah satu jaminan Hak Asasi Manusia (HAM) yang tercantum dalam UUD RI 1945 adalah hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang pantas. Dengan merujuk pada ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang pantas adalah hak yang dimiliki oleh seluruh warga negara Indonesia tanpa terkecuali, termasuk di dalamnya penyandang disabilitas.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditujukan untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja yang memiliki disabilitas. Di dalam UU tersebut diatur bahwa pengusaha memiliki kewajiban untuk melindungi pekerja yang memiliki disabilitas, dengan mempertimbangkan jenis dan tingkat kecacatan yang dimilikinya. Selain itu, pelatihan bagi penyandang disabilitas juga harus diselenggarakan dengan memperhatikan jenis, tingkat kecacatan, dan kemampuan individu yang bersangkutan.

Sementara itu, Pasal 28D ayat 2 dari Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pasal tersebut memberikan jaminan kepada setiap orang tak terkecuali penyandang disabilitas untuk mendapat pekerjaan dan mendapat upah serta perlakuan yang adil tanpa diskriminasi.

Pasal 5 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjamin hak yang sama bagi setiap individu yang mencari pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Di sisi lain, Pasal 6 Undang-Undang tersebut menegaskan bahwa “setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk diperlakukan secara adil dan setara tanpa adanya diskriminasi dari pihak pengusaha”.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan dan peluang kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Dalam Pasal 5, dijelaskan bahwa setiap individu yang bekerja memiliki hak dan peluang yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan standar hidup yang layak, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau kepercayaan politik, sesuai dengan minat dan kapasitas mereka masing-masing. Hal ini juga mencakup perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Dari penjelasan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pekerja penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi yang mereka terima.

Pasal 53 Ayat 1 dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menetapkan bahwa “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah diwajibkan untuk mempekerjakan minimal 2% dari total pegawai atau pekerja yang merupakan penyandang disabilitas”. Sementara itu, Ayat 2 menetapkan bahwa perusahaan swasta juga harus mempekerjakan minimal 1% dari total jumlah pegawai atau pekerjanya yang merupakan penyandang disabilitas.

Pasal 11 dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menetapkan bahwa “penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan kerja di sektor baik pemerintah maupun swasta tanpa adanya diskriminasi”. Mereka juga berhak untuk menerima upah yang setara dengan rekan kerja lainnya. Lebih lanjut, tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan status disabilitas.

Meskipun dalam undang-undang sudah diatur tentang ketersediaan lapangan bagi pekerja disabilitas namun masih banyak para penyandang disabilitas yang tidak mendapatkan pekerjaan hal tersebut dikarenakan perusahaan yang menutup diri atau tidak mau menerima pekerja penyandang disabilitas dengan alasan bahwa para penyandang disabilitas tidak bisa bekerja secara maksimal dan perusahaan menganggap pekerja disabilitas adalah beban. Salah satu strategi perusahaan untuk mengecualikan pekerja disabilitas adalah dengan menerapkan aturan rekrutmen yang menuntut calon pegawai atau pekerja memiliki penampilan menarik dan kondisi kesehatan yang baik secara fisik dan mental. Dengan demikian, secara tidak langsung,

mereka menolak pelamar yang merupakan pekerja disabilitas untuk melamar posisi di perusahaan tersebut.

Dari uraian di atas kita mengetahui bahwa penyandang disabilitas sangat dilindungi oleh hukum yang ada di Indonesia, namun pada prakteknya peraturan tersebut tidak ditegakkan dengan baik di lingkungan masyarakat. Akibatnya, para penyandang disabilitas menghadapi tantangan besar dalam mencari pekerjaan, dan seringkali mengalami perlakuan diskriminatif di lingkungan kerja.

## **SIMPULAN**

Meskipun para penyandang disabilitas memiliki hak yang setara dalam segala aktivitas, namun di Indonesia, khususnya, masih jauh dari mencapai standar ideal dan harapan dalam memberikan kesempatan kerja bagi mereka. Walaupun pemerintah telah menjamin peluang lapangan kerja untuk penyandang disabilitas melalui berbagai peraturan, dan menyelenggarakan program pelatihan khusus untuk mereka serta melindungi kesejahteraan mereka melalui hukum yang ada, namun pada kenyataannya penerapan peraturan tersebut masih kurang optimal. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya perusahaan yang tidak mematuhi peraturan pemerintah, sehingga penyandang disabilitas kesulitan mendapatkan pekerjaan dan seringkali mengalami diskriminasi di tempat kerja. Dengan melihat situasi tersebut, penting bagi pemerintah untuk lebih tegas dalam menegakkan keadilan bagi penyandang disabilitas, sehingga mereka dapat memiliki kesempatan kerja yang sama tanpa adanya diskriminasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arzul, H. F., Khaidir, A., & Mubarak, A. (2019). Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(2), 135-143.
- Hwa, M. A. C. (2012). Rational tactics and work outcomes: Differential effects of disability. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(3), 215-219.
- Kristiandy, F. (2021). Analisis kesejahteraan hak penyandang disabilitas: Situasi, kondisi, permasalahan dan solusi penyandang disabilitas di lingkungan sekitar dan lembaga masyarakat. *Widya Yuridika: Jurnal Hukum*, 4(1).
- Kusumardhani, S. D. (2005). Diversitas tenaga kerja: Tantangan dan strategi pengelolaannya. *Sinergi*, 7(2), 79-86.

- Lubis, M. A., Manalu, D., Andreani, R., Gita, R. R., & Ariyati, I. (2023). Tantangan konselor dalam mengoptimalkan kinerja penyandang disabilitas guna meminimalisir tindak diskriminasi di lingkungan kerja. *Ghaidan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam dan Kemasyarakatan*, 7(1), 10-18.
- Marsitadewi, K. E., & Widnyani, I. A. P. S. (2021). Peran pemerintah Kota Denpasar dalam mengakomodasi hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. *Politicos: Jurnal Politik dan Pemerintahan*, 1(2), 98-112.
- Mulyani, K., Sahrul, M. S., & Ramdoni, A. (2022). Ragam diskriminasi penyandang disabilitas fisik tunggal dalam dunia kerja. *Khidmat Sosial: Journal of Social Work and Social Services*, 3(1), 11-20.
- Noermijati. (2009). Pentingnya memanager keanekaragaman/diversity dalam organisasi di era global. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(3).
- Noviasari, D. T., & Nurwati, N. (2020). Perlindungan tenaga kerja disabilitas dalam perspektif hak asasi manusia. *Borobudur Law Review*, 2(1), 16-29.
- Pitaloca, D., Nurkhalishah, H., Azizah, P. N. N., Dienan, M. R. A., & Hamidah, S. (2023). Situasi disabilitas di dunia pekerjaan. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa*, 65-74.
- Pratiwi, A. S., Sonhaji, S., Suhartoyo, S., & Pujiastuti, E. (2023). Pelaksanaan pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. *Jurnal USM Law Review*, 6(1), 388-406.
- Shaleh, I. (2018). Implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan di Semarang. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 20(1), 63-82.
- Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28 I ayat 2 tentang hak asasi.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities.
- Zaelani, D. A., Yusuf, D. S., Mafruhah, A. Y., & Essa, W. Y. (2022). Tantangan dan peluang penyandang disabilitas fisik di kota Bandung dalam memperoleh pekerjaan di masa Covid-19. *Jurnal Sosial Humaniora (JSH)*, 15(1), 16-29.

# Peluang dan Tantangan Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja

## ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ejournal.umm.ac.id">ejournal.umm.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://kopralmak.blogspot.com">kopralmak.blogspot.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://federasiguru.blogspot.com">federasiguru.blogspot.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://www.ejournal.warmadewa.ac.id">www.ejournal.warmadewa.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://disdukcapil.purworejokab.go.id">disdukcapil.purworejokab.go.id</a> Internet Source	1%
8	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1%

9	Lukmana Lukmana Lukmana. "Analisis ANALISIS SEMIOTIKA SOSOK IBU NUSSA DALAM FILM ANIMASI "NUSSA BISA" DI CHANNEL YOUTUBE NUSSA OFFICIAL", AL-IDZAAH: Jurnal Dakwah dan Komunikasi, 2022 Publication	1 %
10	fkkadk-acehbesar.blogspot.com Internet Source	1 %
11	www.philipjusuf.com Internet Source	1 %
12	law.uii.ac.id Internet Source	1 %
13	www.jojonomic.com Internet Source	1 %
14	ijebef.esc-id.org Internet Source	<1 %
15	journal.unj.ac.id Internet Source	<1 %
16	edoc.pub Internet Source	<1 %
17	sindikasi.republika.co.id Internet Source	<1 %
18	news.detik.com Internet Source	<1 %

19	<a href="http://e-jurnal.stieprasetiyamandiri.ac.id">e-jurnal.stieprasetiyamandiri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://journal.unnes.ac.id">journal.unnes.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
22	<a href="http://repository.maranatha.edu">repository.maranatha.edu</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://zonamerahnews.net">zonamerahnews.net</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://ejournal.unisi.ac.id">ejournal.unisi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://repository.widyamataram.ac.id">repository.widyamataram.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://ejournal.upi.edu">ejournal.upi.edu</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://journal.uta45jakarta.ac.id">journal.uta45jakarta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://jurnal.umt.ac.id">jurnal.umt.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://lup.lub.lu.se">lup.lub.lu.se</a> Internet Source	<1 %

31	<a href="http://pustaka.unp.ac.id">pustaka.unp.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://suaragaruda.blogspot.com">suaragaruda.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://archive.org">archive.org</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://dianozkysmirnoff.blogspot.com">dianozkysmirnoff.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://jdih.kominfo.go.id">jdih.kominfo.go.id</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="http://jess.ppj.unp.ac.id">jess.ppj.unp.ac.id</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://mari-bukamata.blogspot.com">mari-bukamata.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://publikasi.unitri.ac.id">publikasi.unitri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="http://repository.unipra.ac.id">repository.unipra.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	<a href="http://sumselupdate.com">sumselupdate.com</a> Internet Source	<1 %
41	<a href="http://ejournal.unsri.ac.id">ejournal.unsri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="http://file.upi.edu">file.upi.edu</a> Internet Source	<1 %



43	<a href="https://fr.scribd.com">fr.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="https://idoc.tips">idoc.tips</a> Internet Source	<1 %
45	<a href="https://johannessimatupang.wordpress.com">johannessimatupang.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
46	<a href="https://journal.upy.ac.id">journal.upy.ac.id</a> Internet Source	<1 %
47	<a href="https://maudisini.com">maudisini.com</a> Internet Source	<1 %
48	<a href="https://migrationletters.com">migrationletters.com</a> Internet Source	<1 %
49	<a href="https://repository.trisakti.ac.id">repository.trisakti.ac.id</a> Internet Source	<1 %
50	<a href="https://www.e-journal.stit-islamic-village.ac.id">www.e-journal.stit-islamic-village.ac.id</a> Internet Source	<1 %
51	<a href="https://www.simasfinance.co.id">www.simasfinance.co.id</a> Internet Source	<1 %
52	<a href="https://www.travalway.com">www.travalway.com</a> Internet Source	<1 %
53	Della Kristina. "Jaminan Kepastian Hukum Dengan Maraknya Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan di Era Pandemi Covid-19", Reformasi Hukum, 2023 Publication	<1 %

---

54

Firmansyah Maulana, Alifia Berli Sukmayana, Awaludin Rohim S, Benny Nurcahyo et al.  
"Standar Internasional Hak-Hak Dasar Buruh Penyandang Disabilitas dan Implementasinya dalam Hukum Perburuhan Nasional di Indonesia", Jurnal Hukum Lex Generalis, 2020  
Publication

<1 %

---

55

Maria Petronela W.M, Agnes Widanti Soebiyanto, Edward Kurnia Setiawan Limijadi.  
"ANALISIS PELAKSANAAN PEMENUHAN HAK ATAS INFORMASI DAN HAK KESEHATAN REPRODUKSI PEREMPUAN PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA SEMARANG", JURNAL USM LAW REVIEW, 2021  
Publication

<1 %

---

56

Dewatana, Hernawan. "Efektifitas Penegakan Hukum Dalam Kasus Penyebaran Informasi Bohong (Studi Kasus Di Kabupaten Grobogan)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2022  
Publication

<1 %

---

57

Prasidananto Nur Susanto. "LINGKUNGAN KERJA ERGONOMIS DALAM PERSPEKTIF DISABILITAS (LITERATURE REVIEW)", Journal of Industrial and Engineering System, 2020  
Publication

<1 %

---

58

jofipasi.wordpress.com  
Internet Source

<1 %

---

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On