

## Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas

**Ulfa Kurnia Sari**

Universitas Tidar

Korespondensi penulis: [ulfakurnia00@gmail.com](mailto:ulfakurnia00@gmail.com)

**Ayesta Intania**

Universitas Tidar

E-mail: [avesintan@gmail.com](mailto:avesintan@gmail.com)

**Cheeryl Ramadhani Widyanendra Susanto**

Universitas Tidar

E-mail: [ceerylramadhaniws@gmail.com](mailto:ceerylramadhaniws@gmail.com)

Alamat: Jl. Kapten Suparman No. 39, Potrobangsari, Kec. Magelang Utara, Kota Magelang, Jawa Tengah 56116

**Abstract.** Getting a job is every person's right to live their life. In terms of getting a job, both normal people and those with disabilities should be able to get the same and decent work without any discrimination. This is in accordance with the body of the 1945 Constitution. This research is related to legal protection for workers with disabilities. The aim of this research is to find out the forms of legal protection for workers with disabilities, as well as to find out the challenges faced in legal protection for workers with disabilities. This research uses a qualitative analysis research method with a literature study approach. The results of this research are regarding legal protection for workers with disabilities regulated in several laws and regulations in Indonesia and international conventions ratified by the Indonesian government. Then the challenges in protecting workers with disabilities include stigma and discrimination, lack of public awareness, lack of access to infrastructure for people with disabilities, lack of regulations and limited types of work. This is a challenge in providing protection to workers with disabilities.

**Keywords:** Workers, Persons with Disabilities, Workers' Rights

**Abstrak.** Memperoleh pekerjaan merupakan hak bagi setiap orang guna menjalani kehidupannya. Dalam hal memperoleh pekerjaan baik manusia normal maupun yang disabilitas harusnya bisa memperoleh pekerjaan yang sama dan layak tanpa adanya diskriminasi. Hal ini sesuai dengan isi batang tubuh dari UUD 1945. Penelitian ini berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang menyandang disabilitas selain itu juga untuk mengetahui tantangan yang dihadapi dalam perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan. Hasil dari penelitian ini yaitu mengenai perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia dan konvensi internasional yang diratifikasi oleh pemerintah Indonesia. Kemudian tantangan dalam perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas antara lain yaitu stigma dan diskriminasi, kurangnya kesadaran masyarakat, kurangnya akses infrastruktur bagi penyandang disabilitas, kurangnya regulasi serta jenis pekerjaan yang terbatas. hal tersebut menjadi tantangan dalam memberikan perlindungan kepada pekerja penyandang disabilitas

**Kata kunci:** Pekerja, Penyandang Disabilitas, Hak Pekerja

## **LATAR BELAKANG**

Salah satu bagian dari kehidupan manusia adalah bekerja untuk mempertahankan penghidupan dan mendapatkan uang yang layak. Setiap orang berhak untuk bekerja, baik di pemerintahan maupun di sektor swasta. Upah ataupun gaji yang diterima dari setiap orang yang melakukan pekerjaan akan sesuai dengan apa yang dihasilkannya. Jaminan atas hak yang sama tentang pekerjaan dan penghidupan yang layak sudah dijamin dalam UUD 1945. Jaminan tentang perlakuan yang adil dalam pekerjaan dan memperoleh imbalan ataupun upah yang adil sesuai dengan pekerjaannya juga sudah dijamin oleh UUD 1945. Tidak peduli ada berbagai macam suku, agama, ras, dan golongan semuanya berhak mendapat pekerjaan serta penghidupan yang layak. Selain itu, seluruh masyarakat yang dimaksud termasuk penyandang disabilitas yang ingin bekerja sesuai kemampuannya.

Setiap orang mempunyai kemungkinan mengalami disabilitas. Kelainan ini bisa terjadi bukan hanya karena cacat bawaan saja, namun bisa juga terjadi pada anak-anak, remaja, dewasa atau lanjut usia. Seseorang dapat menjadi cacat karena kecelakaan lalu lintas, kecelakaan kerja, atau bencana alam. Penyandang disabilitas didefinisikan sebagai individu yang mengalami penderitaan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu yang lama, dan interaksi dengan berbagai hambatan mungkin menyulitkan mereka untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dalam masyarakat atas dasar kesetaraan dengan orang lain. Penyandang disabilitas juga sering dilihat berbeda dan diperlakukan berbeda oleh masyarakat yang terkadang dapat menyulitkan mereka untuk berpartisipasi di masyarakat.

Pasal 28A–28J Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan hak asasi manusia di Indonesia sebagai hak konstitusional setiap warga negara. Dengan hak konstitusional tersebut, setiap warga negara di Indonesia mempunyai jaminan konstitusional terhadap seluruh hak yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini dapat mencakup perwujudan hak konstitusional dalam undang-undang atau memberikan ruang tuntutan konstitusional kepada Mahkamah Konstitusi apabila hak warga negara dilanggar.

Pasal tersebut dengan jelas menyatakan bahwa apabila seorang warga negara tidak memperoleh haknya atas pendidikan dan pekerjaan sebagaimana seperti yang sudah diatur dalam pasal tersebut, maka ia dapat menuntut haknya atas pekerjaan sebagai haknya yang tidak terpenuhi oleh negara. Sebaliknya, apabila warga negara tidak memenuhi kewajiban pendidikannya, maka negara berhak memberikan sanksi kepada individu tersebut. Berdasarkan ketentuan di atas, jelas bahwa negara menjamin seluruh warganya mendapat pendidikan dan kesempatan kerja yang layak.

Faktanya, bahkan di era modern sekalipun, penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai bentuk diskriminasi, terutama mengenai persyaratan “kesehatan fisik dan mental” yang selalu menjadi kebutuhan mutlak bagi setiap orang. Salah satu contohnya adalah ketika seseorang mendaftar menjadi pekerja baru di suatu perusahaan, persyaratan tersebut selalu dianggap sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh calon pekerja tersebut. Seorang calon harus “sehat jasmani dan rohani” ketika diangkat dan mereka juga harus “sehat jasmani dan rohani” ketika mendaftar sebagai perwakilan.

Paradigma masyarakat seringkali menggambarkan bahwa penyandang disabilitas sebagai orang yang tidak mampu secara medis, sehingga mereka dipandang sebagai orang sakit yang selalu membutuhkan pertolongan dan tidak dapat bekerja seperti orang biasa. Bahkan kelompok konservatif berpendapat bahwa disabilitas adalah kehendak Tuhan dan oleh karena itu masyarakat harus menerima kondisi tersebut. Penyandang disabilitas sering disebut sebagai masyarakat yang kurang beruntung. Untuk memberikan kesempatan kepada setiap orang untuk berpartisipasi dalam melindungi kelompok minoritas ini, disabilitas harus dianggap sebagai disabilitas sosial. Tentu saja pendekatan sosial menjadi metode utama yang bisa digunakan. Agar terpenuhinya hak mendapatkan pekerjaan bagi para penyandang disabilitas maka perlu adanya membuat perlindungan hukum atas pemenuhan hak pekerjaan bagi setiap warga negara Indonesia tanpa pengecualian.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang di mana suatu penelitian bersifat deskriptif dan lebih menggunakan analisis dari data yang berbentuk narasi, cerita detail, dan informasi maksud dengan tujuan untuk memahami dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan. Penelitian jurnal ini menggunakan analisa studi kepustakaan dari beberapa jurnal online, juga dari beberapa artikel, dan peraturan undang-undang kemudian pengumpulan untuk data dilakukan dengan hasil analisis beberapa jurnal serta artikel. Metode penelitian ini menggunakan data sekunder yang ditempuh berdasarkan logika yuridis, sehingga rumusan masalah dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan

Memperoleh pekerjaan merupakan hak semua manusia, karena dengan bekerja manusia dapat memenuhi kebutuhan untuk kehidupannya, hal ini sesuai dengan isi Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Para penyandang disabilitas memiliki kedudukan yang sama dengan orang lain sehingga mereka juga berhak mendapatkan haknya secara penuh sama seperti warga negara yang non disabilitas. Maka dari itu pemerintah berperan penting dalam memenuhi kewajibannya guna memberikan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas sehingga mereka tidak merasa didiskriminasi.

Pemerintah Indonesia memberikan perlindungan kepada penyandang disabilitas salah satunya dengan mengesahkan peraturan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Penyandang disabilitas yaitu seorang yang memiliki keterbatasan dalam hal fisik, intelektual dan sensorik yang berlangsung lama serta memiliki hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi dengan baik dengan masyarakat lain berdasarkan kesamaan hak. Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yaitu :

*“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, memperoleh informasi; berpindah tempat dan kewarganegaraan; bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi”.*

Di Indonesia terdapat peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan kepada penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan antara lain :

a) Perlindungan dalam Undang-Undang Dasar 1945

Hak untuk memperoleh pekerjaan bagi setiap orang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa : *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*

Dalam batang tubuh UUD 1945 tepatnya Pasal 28 D ayat (2) menyatakan bahwa : *“setiap orang memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan bekerja serta mendapatkan imbalan dan mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hal pekerjaan.”*

Selanjutnya dalam Pasal 28 E ayat (1) menyatakan bahwa semua orang memiliki kebebasan dalam memeluk agama, memilih pendidikan, pekerjaan, kewarganegaraan, dan juga tempat tinggal. Maka dapat disimpulkan berdasarkan UUD 1945 pemerintah harus memenuhi kewajibannya dalam hal menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya tanpa adanya diskriminasi, artinya lapangan pekerjaan tersebut juga ramah terhadap para penyandang disabilitas.

b) Perlindungan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang ini disahkan pada 25 Maret 2003 dengan didasarkan pada kebutuhan guna melindungi hak-hak pekerja, selain itu juga untuk menciptakan hubungan yang baik antara pekerja dengan pengusaha, serta untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Adanya peraturan ini juga termasuk untuk memberikan perlindungan hukum bagi para penyandang disabilitas dalam dunia ketenagakerjaan. Dalam hal perlindungan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan diatur dalam pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan antara lain yaitu :

Pasal 5 *“setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”*

Pasal 6 *“setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”*

Kedua pasal tersebut menekankan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Sehingga pengusaha atau perusahaan harus bersikap yang adil terhadap tenaga kerjanya baik yang non disabilitas dan yang disabilitas.

Pasal 67 Undang-Undang ketenagakerjaan memuat mengenai : “pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.”

Dengan adanya peraturan tersebut maka pemerintah sudah berupaya untuk melindungi hak pekerja terlebih kepada pekerja penyandang disabilitas. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini juga menyatakan bahwa dalam hal pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas harus dilaksanakan dengan memperhatikan jenis dan derajat kecacatannya. Perlindungan yang diberikan kepada penyandang disabilitas yang dimaksudkan dalam undang-undang ini yaitu berkaitan dengan pengadaan akses yang memudahkan bagi penyandang disabilitas, penyediaan alat-alat kerja maupun alat pelindung yang sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas tersebut.

c) Perlindungan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Peraturan ini disahkan pada tanggal 15 April 2016 dengan latar belakang karena untuk memperkuat perlindungan terhadap penyandang disabilitas guna memperoleh hak-haknya serta untuk meningkatkan kesejahteraan bagi penyandang disabilitas. Dengan adanya peraturan ini juga dibuat untuk mengatasi diskriminasi, karena para penyandang disabilitas sering mendapatkan diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dalam aspek ketenagakerjaan. Selain itu sebagai penyediaan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas untuk bisa terlibat dalam segala aspek kehidupan sama seperti warga negara lain yang non disabilitas. Dalam perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan diatur dalam pasal-pasal peraturan ini antara lain yaitu :

Pasal 11 Undang-Undang Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa penyandang disabilitas berhak atas akses yang sama dengan orang lain yang non disabilitas, hal ini termasuk akses untuk mendapatkan pekerjaan yang setara dengan orang non disabilitas.

Selanjutnya dalam Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas, menerangkan secara jelas bahwa setiap perusahaan baik milik negara maupun milik swasta bahkan kepegawaian pemerintah harus senantiasa melibatkan penyandang disabilitas sebagai bagian dari kepegawaian, hal ini guna memberikan kesempatan bagi para penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan.

Kemudian dalam Pasal 145 Undang-Undang Penyandang Disabilitas, memberikan kepastian hukum bagi para penyandang disabilitas yang haknya dilanggar oleh orang lain maka dapat melakukan upaya hukum berdasarkan pasal ini

d) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 11 tentang Pengesahan *Convention On The Right Of Person With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)

Konvensi ini membahas mengenai hak-hak penyandang disabilitas yang disahkan pada 13 Desember 2006. Adanya konvensi ini memiliki tujuan yaitu untuk memberikan perlindungan kepada penyandang disabilitas kaitannya dalam memperoleh akses dalam kehidupan. Kemudian Indonesia meratifikasi konvensi ini pada tanggal 10 November 2011 ditandai dengan adanya peraturan perundang-undangan ini. Dalam perjanjian internasional ini berkaitan dengan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan terdapat dalam article 27 yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas berhak untuk memilih pekerjaan yang diinginkan dengan

bebas, selain itu juga membahas mengenai pelarangan adanya diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dan harus memastikan bahwa penyandang disabilitas ini memiliki akses khusus bagi penyandang disabilitas di tempat kerja.

### **Tantangan Yang Dihadapi Dalam Memberikan Perlindungan Kepada Pekerja Penyandang Disabilitas**

#### a) Stigma dan Diskriminasi

Stigma dan diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas merupakan masalah yang kompleks dan berlapis, sehingga berdampak signifikan pada kehidupan para pekerja penyandang disabilitas, terutama dalam hal pekerjaan. Stigma sering kali berasal dari persepsi negatif masyarakat yang menganggap penyandang disabilitas tidak mampu bekerja secara efektif atau memerlukan terlalu banyak bantuan, meskipun kenyataannya banyak dari mereka memiliki keterampilan dan kemampuan yang luar biasa. Selain itu, ada kecenderungan untuk menggeneralisasi semua penyandang disabilitas sebagai pemilik keterbatasan yang sama padahal dampak disabilitas sangat bervariasi dan unik pada setiap individu. Stigma ini tidak hanya datang dari luar tetapi juga bisa timbul dalam diri penyandang disabilitas, menyebabkan mereka meragukan kemampuan mereka sendiri dan merasa enggan mencari pekerjaan yang sesuai.

Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas juga terjadi di berbagai tahap proses penerimaan dan seleksi para pekerja. Banyak perusahaan yang secara tidak sadar atau bahkan secara sengaja menghindari mempekerjakan penyandang disabilitas, mungkin dengan tidak memanggil mereka untuk wawancara atau langsung menganggap mereka tidak layak tanpa memberikan kesempatan yang adil. Pada lingkungan tempat kerja, diskriminasi dapat muncul dalam bentuk perlakuan yang tidak adil, seperti memberikan tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan mereka, tidak menyediakan aksesibilitas yang memadai, atau bahkan membully mereka secara verbal maupun fisik. Diskriminasi ini berdampak negatif terhadap kesulitan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam mempertahankan pekerjaan dan mengembangkan karir mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak inklusif dan tidak mendukung. Upaya untuk mengatasi stigma dan diskriminasi ini memerlukan perubahan besar dalam kebijakan, peningkatan kesadaran masyarakat, dan komitmen yang kuat dari perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil bagi semua.

b) Kurangnya Kesadaran Masyarakat

Kurangnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya memberikan perlindungan kepada pekerja penyandang disabilitas adalah salah satu tantangan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang melibatkan semua orang dari berbagai kelompok tanpa meninggalkan salah satunya. Banyak orang tidak memiliki pemahaman yang cukup mengenai potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas yang berbeda-beda tergantung pada jenis dan tingkat disabilitasnya. Akibatnya, penilaian dan prasangka negatif berkembang, seperti anggapan bahwa penyandang disabilitas tidak mampu bekerja secara efektif atau membutuhkan bantuan yang berlebihan. Penilaian dan prasangka negatif tersebut tidak hanya menghambat penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja yang layak, tetapi juga mempengaruhi bagaimana mereka diperlakukan di tempat kerja.

Kurangnya kesadaran juga tercermin dalam rendahnya tingkat pengetahuan masyarakat tentang hak-hak penyandang disabilitas, termasuk hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan setara di tempat kerja. Banyak yang tidak menyadari bahwa ada regulasi dan kebijakan yang bertujuan untuk melindungi penyandang disabilitas, seperti Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang telah diratifikasi oleh banyak negara. Ketidaktahuan ini mengakibatkan minimnya penerapan kebijakan menyeluruh di berbagai sektor, termasuk sektor pekerjaan.

Selain itu, kurangnya kesadaran menyebabkan minimnya upaya untuk membuat fasilitas publik dan tempat kerja lebih ramah disabilitas. Banyak bangunan, transportasi, dan layanan umum yang tidak menyediakan aksesibilitas yang memadai bagi penyandang disabilitas, sehingga membatasi mobilitas dan partisipasi mereka dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam aktivitas ekonomi. Kesadaran masyarakat yang rendah juga berarti bahwa banyak organisasi dan perusahaan tidak menyelenggarakan pelatihan atau program kesadaran yang diperlukan untuk mendidik karyawan mereka tentang cara bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja yang memiliki disabilitas.

Dengan demikian, kurangnya kesadaran masyarakat mengakibatkan pengabaian terhadap kebutuhan khusus penyandang disabilitas, baik dalam hal fisik, sosial, maupun profesional. Hal ini menciptakan lingkungan yang kurang mendukung, di mana penyandang disabilitas sulit mendapatkan perlindungan dan kesempatan yang setara di tempat kerja. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan upaya berkelanjutan

dalam edukasi masyarakat, penegakan hukum yang lebih kuat, serta sosialisasi kebijakan yang menghargai dan memanfaatkan keberagaman kemampuan manusia. Dengan demikian, kita dapat membangun masyarakat yang lebih adil dan menghargai satu sama lain, dimana masyarakat termasuk penyandang disabilitas memiliki kesempatan untuk berkontribusi dan berkembang dalam peningkatan taraf hidupnya.

c) Kurangnya Akses dalam Infrastruktur

Kurangnya akses infrastruktur merupakan salah satu tantangan dalam memberikan perlindungan dan kesempatan yang setara kepada pekerja penyandang disabilitas. Infrastruktur yang tidak ramah disabilitas mencakup berbagai aspek, mulai dari bangunan yang tidak memiliki aksesibilitas yang memadai, sehingga menyebabkan kurangnya peralatan dan teknologi di tempat kerja. Tanpa akses fisik yang layak, penyandang disabilitas menghadapi hambatan besar dalam menjalankan pekerjaannya secara produktif di tempat kerja. Misalnya, seorang pekerja yang menggunakan kursi roda mungkin menemukan bahwa gedung kantornya tidak memiliki lift yang dapat diakses, sehingga mereka tidak dapat mencapai ruang kerja mereka sendiri tanpa bantuan.

Selain itu, kurangnya infrastruktur yang memadai juga dapat mencakup transportasi umum yang tidak ramah disabilitas. Ketika sarana transportasi umum tidak dilengkapi dengan fasilitas yang memungkinkan akses bagi penyandang disabilitas, mereka mengalami kesulitan dalam bepergian ketika hendak berangkat dan pulang dari tempat kerja. Hal ini dapat mengakibatkan ketergantungan pada transportasi khusus yang mungkin tidak selalu tersedia atau terjangkau, sehingga membatasi kemampuan mereka untuk hadir secara konsisten di tempat kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan kerja lainnya.

Infrastruktur teknologi juga merupakan aspek penting yang sering diabaikan. Di era digital ini, teknologi seperti perangkat lunak pembaca layar untuk pekerja tunanetra atau alat bantu pendengaran untuk pekerja dengan gangguan pendengaran, menjadi sangat penting. Kurangnya akses terhadap teknologi ini berarti banyak penyandang disabilitas tidak dapat bekerja secara efisien atau berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan mereka dengan baik. Tanpa dukungan teknologi yang memadai, mereka mungkin terpaksa mengambil pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi mereka, atau bahkan tersisih dari lapangan kerja.

Selain aspek fisik dan teknologi, lingkungan kerja secara keseluruhan juga harus dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan penyandang disabilitas. Ini

mencakup penyediaan area kerja yang fleksibel dan ramah disabilitas, pelatihan bagi staf untuk memahami dan menghargai kebutuhan rekan kerja penyandang disabilitas, serta kebijakan internal yang mendukung penyandang disabilitas dalam bekerja. Tanpa perhatian pada dalam hal ini, pekerja penyandang disabilitas mungkin merasa tidak nyaman, kurang dihargai, dan tidak dapat bekerja dengan maksimal. Dengan demikian, kurangnya akses infrastruktur mengakibatkan penyandang disabilitas menghadapi hambatan signifikan dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan.

d) Kurangnya Kebijakan atau Regulasi

Kurangnya kebijakan atau regulasi yang memadai merupakan masalah yang sering terjadi dalam memberikan perlindungan dan kesempatan yang sama kepada pekerja penyandang disabilitas. Banyak negara masih memiliki kebijakan hukum yang tidak cukup kuat untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas di tempat kerja. Misalnya, meskipun beberapa negara telah meratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas, implementasi kebijakan yang mendukung seringkali lemah atau tidak diterapkan. Undang-undang yang ada mungkin tidak mencakup berbagai aspek penting seperti akomodasi yang layak, aksesibilitas, dan larangan diskriminasi. Tanpa regulasi yang jelas dan ketat, banyak perusahaan tidak merasa memiliki kewajiban untuk membuat lingkungan kerja yang memadai bagi penyandang disabilitas. Kurangnya kebijakan atau regulasi yang mengatur insentif bagi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas juga menjadi masalah. Memberikan keringanan pajak atau subsidi dari pemerintah untuk perusahaan yang menyediakan fasilitas khusus bagi pekerja penyandang disabilitas dapat mendorong lebih banyak perusahaan untuk membuka pintu bagi mereka. Tanpa kebijakan semacam ini, perusahaan mungkin merasa bahwa mempekerjakan penyandang disabilitas akan menambah beban biaya operasional mereka, terutama jika mereka perlu melakukan penyesuaian infrastruktur atau teknologi. Akibatnya, penyandang disabilitas sering kali diabaikan dalam proses seleksi tenaga kerja.

Penegakan hukum juga seringkali menjadi masalah utama bagi pekerja penyandang disabilitas. Meskipun ada peraturan yang melindungi serta melarang diskriminasi terhadap penyandang disabilitas, pelanggaran terhadap hak-hak para pekerja penyandang disabilitas sering kali tidak ditindaklanjuti. Walaupun ada kebijakan yang mengatur terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, tetapi tanpa adanya pengawasan dan sanksi yang efektif, perusahaan akan terus menerus melanggar hak-hak pekerja penyandang disabilitas tanpa adanya

konsekuensi yang ditegakkan. Hal tersebut menyebabkan penyandang disabilitas merasa tidak terlindungi dalam lingkungan kerjanya dan sangat rawan mendapat perlakuan yang tidak adil. Selain itu, dalam proses pembuatan kebijakan sering kali tidak melibatkan partisipasi aktif dari penyandang disabilitas dalam proses pembuatannya. Tanpa adanya peran aktif dari pekerja penyandang disabilitas yang mengalami hal tidak diinginkan, kebijakan yang dihasilkan mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kebutuhan dan tantangan yang mereka hadapi. Melibatkan peran aktif para pekerja penyandang disabilitas dalam perumusan kebijakan sangat penting untuk memastikan bahwa suara penyandang disabilitas didengar dan dipertimbangkan dalam pembuatan regulasi atau kebijakan.

e) Jenis Pekerjaan Terbatas

Keterbatasan jenis pekerjaan bagi para penyandang disabilitas tentunya menjadi sebuah permasalahan yang sering terjadi karena banyak penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan terbatas dengan posisi yang rendah atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan dengan kualifikasi dan potensi mereka. Misalnya, mereka mungkin hanya dipekerjakan dalam posisi administratif dasar atau pekerjaan dalam bidang sederhana, sementara mereka sebenarnya memiliki kualifikasi untuk pekerjaan dengan posisi yang lebih tinggi. Pembatasan jenis pekerjaan ini sering kali disebabkan oleh anggapan dari atasan kerja mereka bahwa penyandang disabilitas tidak mampu melakukan pekerjaan dengan jabatan tinggi atau tanggung jawab yang lebih besar. Kurangnya akses ke pendidikan dan pelatihan menjadi penyebab para penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan dengan posisi rendah karena kebanyakan standar masuk ke perusahaan harus berpendidikan tinggi. Penyandang disabilitas sering kali tidak memiliki akses ke program pendidikan tinggi atau pelatihan kerja yang dapat meningkatkan keterampilan mereka dan membuka peluang kerja yang lebih luas. Banyak lembaga pendidikan dan pelatihan yang tidak dilengkapi dengan fasilitas dan dukungan yang diperlukan untuk mengakomodasi penyandang disabilitas, sehingga mereka terpaksa meninggalkan pendidikan sebelum menyelesaikan studi mereka. Tanpa kualifikasi dan keterampilan yang memadai, peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dan beragam menjadi sangat terbatas.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan membahas terkait hak-hak yang sama seperti masyarakat yang non-disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Pemerintah Indonesia telah mengambil langkah-langkah penting dengan mengesahkan beberapa undang-undang, yaitu UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hak-hak serta perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Perlindungan ini meliputi hak untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi, upah yang setara, akomodasi yang layak dan larangan pemecatan karena disabilitas. Namun, terdapat tantangan yang dihadapi dalam memberikan perlindungan kepada pekerja penyandang disabilitas meliputi stigma dan diskriminasi, kurangnya kesadaran masyarakat, kurangnya akses infrastruktur yang memadai, kurangnya kebijakan atau regulasi yang efektif dan terbatasnya jenis pekerjaan yang tersedia.

Dalam meningkatkan perlindungan hukum serta kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, perlu dilakukan beberapa langkah antara lain; memberikan edukasi terhadap kesadaran masyarakat untuk mengubah pandangan masyarakat mengenai potensi serta hak-hak penyandang disabilitas, termasuk pelatihan khusus bagi karyawan dalam mendukung rekan kerja disabilitas, penegakan hukum harus diperketat lagi dalam hal penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran hak-hak disabilitas di tempat kerja, akses infrastruktur harus ditingkatkan dengan memastikan semua fasilitas publik dan tempat kerja memiliki aksesibilitas yang memadai, serta menyediakan teknologi bantu yang diperlukan.

## DAFTAR REFERENSI

- Allo, E. A. T. (2022). Penyandang disabilitas di Indonesia. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(3), 807-812.
- Convention on the Right of Persons with Disabilities, Article 27.
- Dahlan, M., & Anggoro, S. A. (2021). Hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di sektor publik: Antara model disabilitas sosial dan medis. *Undang: Jurnal Hukum*, 4(1), 1-48.
- Diksa Wiraputra, A. (2021). *Dharmasiswa*. Dharmasiswa Volume 1(1), 19.
- Eriisa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses penyandang disabilitas terhadap pekerjaan: Kajian literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1), 22.
- Gusman, D. G., Nazmi, D. N., & Syofyan, Y. S. (2022). Pemenuhan hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. *Riau Law Journal*, 6(2), 231-245.

- Istifarroh, I., & Nugroho, W. C. (2019). Perlindungan hak disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara. *Mimbar Keadilan*, 12(1), 21-34.
- Izulkha, A. T., & Darmawan, M. V. (2023). Implementasi perlindungan hukum terhadap buruh penyandang disabilitas menurut Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023. *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary*, 1(2), 206-211.
- Kelvianto, C., Hanan, F. Z., Salwa, N. A., & Anasthasia, T. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas yang mengalami diskriminasi. *Jurnal Tana Mana*, 3(2), 166-173.
- Kusumastuti, M. N. S. A. (2016). Perlindungan hukum dari diskriminasi bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja (Doctoral dissertation, UAJY).
- Nanda, A. R., & Herawati, R. (2021). Kendala dan solusi bagi penyandang disabilitas kota Semarang dalam mengakses pekerjaan. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(3), 325-336.
- Ratnasari, Y., & Salain, M. S. P. D. (2016). Perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas terhadap hak memperoleh pekerjaan. *Jurnal Kertha Semaya, Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 4(03).
- Sukmawati, N. (2021). Peran pemerintah dalam pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. *Media of Law and Sharia*, 2(4), 383-399.
- Tampubolon, I. A. (2019). Perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang layak (Studi kasus di PT. Deaf Cafefingertalk Tangerang). *Jurnal Pionir*, 5(3).
- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- Widjaja, A. H., Wijayanti, W., & Yulistyaputri, R. (2020). Perlindungan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. *Jurnal Konstitusi*, 17(1), 197-223.
- Wiraputra, A. D. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas. *Dharmasisya: Jurnal Program Magister Hukum FHUI*, 1(1), 19.