



Langkah-Langkah Perlindungan Hukum atas Hak Penyandang Disabilitas untuk Mendapatkan Pekerjaan

Legal Steps for Protecting the Rights of Persons with Disabilities to Obtain Employment

Marfua Hafid, Hijriani², La Ode Bariun³

¹PNS, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Email: marfua_hafid@gmail.com

²Magister Hukum, Pascasarjana Universitas Sulawesi Tenggara

Email: hijriani@gmail.com

³ Magister Hukum, Pascasarjana Universitas Sulawesi Tenggara

Email: direkturbariun@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam mengakses peluang kerja di Indonesia serta langkah-langkah hukum yang diambil untuk memperkuat perlindungan hak mereka. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fakta bahwa meskipun hak atas pekerjaan dijamin oleh konstitusi dan berbagai regulasi nasional maupun internasional, penyandang disabilitas masih mengalami diskriminasi yang signifikan, baik dalam proses rekrutmen, promosi jabatan, maupun kondisi kerja yang belum inklusif. Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi hambatan tersebut dan menganalisis efektivitas regulasi yang ada dalam menjamin hak penyandang disabilitas di dunia kerja. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan undang-undang dan perbandingan, mengkaji peraturan nasional seperti UU No. 8 Tahun 2016 dan ratifikasi CRPD, serta praktik terbaik dari negara lain. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara deskriptif, evaluatif, dan komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan multidimensional, mulai dari diskriminasi eksplisit dan implisit, rendahnya pendidikan dan keterampilan, hingga kurangnya fasilitas aksesibilitas dan kesadaran perusahaan, masih menjadi kendala utama. Implementasi regulasi juga terhambat oleh minimnya pengawasan dan lemahnya sanksi bagi pelanggar. Oleh karena itu, langkah hukum seperti pemberian sanksi administratif, insentif bagi perusahaan inklusif, peningkatan fasilitas kerja, serta kampanye kesadaran dan pelatihan menjadi sangat penting. Kesimpulannya, perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas harus didukung oleh pengawasan yang efektif, dukungan politik, dan keterlibatan berbagai pihak untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan regulasi dan implementasi kebijakan afirmatif sebagai upaya mewujudkan kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia.

Kata Kunci: Hak Pekerjaan; Penyandang Disabilitas; Diskriminasi; Perlindungan Hukum; Inklusi Kerja

ABSTRACT

This study examines the barriers faced by persons with disabilities in accessing employment opportunities in Indonesia and the legal measures taken to strengthen the protection of their rights. The background of this research is based on the fact that although the right to work is guaranteed by the constitution and various national and international regulations, persons with disabilities still experience significant discrimination during recruitment, promotion, and in workplace conditions that remain insufficiently inclusive. The research aims to identify these barriers and analyze the effectiveness of existing regulations in safeguarding the employment rights of persons with disabilities. The method employed is normative legal research using statutory and comparative approaches, reviewing national laws such as Law No. 8 of 2016 and the ratification of the CRPD, as well as best practices from other countries. Data were collected through library research and analyzed descriptively, evaluatively, and comparatively. The results indicate multidimensional obstacles, including explicit and implicit discrimination, low education and skills levels, lack of accessibility facilities, and limited employer awareness. Implementation of regulations is hindered by weak supervision and lack of strict sanctions for violators. Therefore, legal steps such as administrative sanctions, incentives for inclusive companies, improved workplace accommodations, and awareness campaigns and training are essential. In conclusion, legal protection for persons with disabilities must be supported by effective monitoring, political commitment, and active involvement of all stakeholders to create an inclusive and equitable work environment. This study recommends strengthening regulations and affirmative policies as efforts to realize equal employment opportunities for persons with disabilities in Indonesia.

Keywords: *Employment Rights, Persons With Disabilities, Discrimination, Legal Protection, Workplace Inclusion*

PENDAHULUAN

Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak dasar yang sangat penting bagi setiap individu karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup dan martabat manusia (Tampubolon, N., 2022). Hak ini diakui secara luas dalam berbagai peraturan dan kesepakatan baik di tingkat nasional maupun internasional, yang menegaskan bahwa setiap orang berhak mendapatkan kesempatan yang adil untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak. Di Indonesia, hal ini ditegaskan dalam konstitusi yang menjamin hak setiap warga negara untuk bekerja tanpa diskriminasi.

Hak atas pekerjaan merupakan bagian fundamental dari hak asasi manusia yang dijamin oleh berbagai instrumen hukum nasional dan internasional (Adityarani, N.W., 2020). Di Indonesia, UUD 1945 secara tegas menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan (Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28D ayat 2), mencakup seluruh warga negara tanpa terkecuali, termasuk penyandang disabilitas yang merupakan bagian integral dari masyarakat dan negara. Namun, dalam praktiknya, masih banyak kelompok masyarakat, termasuk penyandang disabilitas, yang menghadapi berbagai kendala dan perlakuan tidak adil dalam dunia kerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya lebih serius untuk memastikan bahwa hak atas pekerjaan dapat dinikmati secara merata oleh seluruh warga negara tanpa terkecuali.

Sebagai respons terhadap kondisi tersebut, pemerintah Indonesia telah mengambil langkah hukum penting dengan meratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 (Panglipurjati, P., 2021). Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas secara khusus mengatur hak-hak penyandang disabilitas, termasuk hak atas pekerjaan tanpa diskriminasi. UU ini mewajibkan sektor publik dan swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dengan kuota minimal masing-masing 2% dan 1% dari total tenaga kerja (Dahlan, M. and Anggoro, S.A., 2021). Selain itu, UU Ketenagakerjaan juga mengatur

kewajiban pengusaha memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas pekerja (Pasal 67 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 81 Perppu Cipta Kerja).

Meski kerangka hukum sudah cukup komprehensif, implementasi di lapangan masih jauh dari optimal. Hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan bersifat multidimensional, meliputi aspek regulatif, struktural, dan kultural. Diskriminasi dalam proses rekrutmen, seperti persyaratan kesehatan jasmani dan rohani yang tidak berpihak, kurangnya fasilitas aksesibilitas di tempat kerja, serta kurangnya kesadaran dan pemahaman pemberi kerja terhadap kebutuhan disabilitas menjadi faktor utama yang membatasi akses mereka ke dunia kerja, hanya sebagian kecil yang melaporkan mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, menandakan partisipasi perusahaan di sektor ketenagakerjaan belum optimal (Prasetya, D., Djamhari, E.A. and Layyinah, A., 2022).

Selain itu, stigma sosial dan stereotip negatif terhadap kemampuan penyandang disabilitas masih menjadi salah satu penghambat utama dalam upaya inklusi mereka di dunia kerja. Banyak perusahaan dan pemberi kerja yang secara keliru beranggapan bahwa penyandang disabilitas kurang produktif atau tidak mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi. Persepsi ini sering kali didasarkan pada ketidaktahuan atau kurangnya pemahaman tentang potensi dan kemampuan nyata yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. Padahal, banyak disabilitas yang telah menunjukkan kualifikasi akademik, keterampilan teknis, serta kompetensi profesional yang setara bahkan unggul dibandingkan dengan pekerja non-disabilitas (Artha, A.Y., Lopo, et.al 2024).

Akibat dari stereotip ini, penyandang disabilitas sering mengalami penolakan dalam proses perekrutan, baik secara langsung melalui seleksi yang diskriminatif maupun secara tidak langsung melalui persyaratan kerja yang tidak realistis atau tidak mempertimbangkan kebutuhan khusus mereka. Selain itu, mereka juga menghadapi keterbatasan dalam pengembangan karier, seperti kurangnya akses pelatihan, promosi, dan kesempatan untuk mengambil peran yang lebih strategis dalam perusahaan. Kondisi ini tidak hanya merugikan penyandang disabilitas secara individu, tetapi juga menghambat potensi perusahaan untuk memanfaatkan keberagaman sumber daya manusia yang dapat mendorong inovasi dan produktivitas

Pemerintah melalui berbagai regulasi juga mengatur hak-hak normatif penyandang disabilitas dalam dunia kerja, seperti memperoleh upah yang sama dengan pekerja non-disabilitas untuk pekerjaan dan tanggung jawab yang setara, mendapatkan akomodasi yang layak, tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, serta memperoleh kesempatan pengembangan karier dan program kembali bekerja. Pengaturan ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah disabilitas, sesuai dengan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi yang diamanatkan dalam CRPD dan peraturan nasional.

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan serta menganalisis langkah-langkah hukum yang dapat diambil untuk memperkuat perlindungan hak mereka. Sehingga diharapkan dapat terwujud kesetaraan kesempatan kerja yang sesungguhnya dan peningkatan kualitas hidup penyandang disabilitas sebagai warga negara yang setara dan bermartabat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum tertulis yang berlaku dan relevan dengan topik yang diteliti

(Widiarty, W.S., 2024). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam peraturan perundang-undangan, doktrin, serta literatur hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum atas hak-hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Selain itu, penelitian ini juga mengevaluasi efektivitas penerapan regulasi tersebut di Indonesia serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam implementasinya.

Dalam menganalisis permasalahan hukum, penelitian ini menggunakan dua pendekatan utama, yaitu pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Pendekatan undang-undang digunakan untuk menelaah secara sistematis substansi hukum yang mengatur hak-hak penyandang disabilitas, terutama Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan pelaksana dan kebijakan terkait lainnya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami kerangka hukum yang ada dan mengevaluasi kesesuaian serta kekuatan aturan tersebut dalam memberikan perlindungan hukum.

Sementara itu, pendekatan perbandingan dilakukan dengan mengkaji kebijakan perlindungan penyandang disabilitas di negara lain, seperti Amerika Serikat melalui *Americans with Disabilities Act* (ADA) dan beberapa kebijakan Uni Eropa. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi praktik-praktik terbaik (*best practices*) yang telah terbukti efektif dalam menjamin hak penyandang disabilitas di dunia kerja, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dan inspirasi dalam pengembangan kebijakan di Indonesia.

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas tiga jenis, yaitu:

- 1) Bahan hukum primer, yang meliputi peraturan perundang-undangan nasional, putusan pengadilan, serta instrumen hukum internasional yang relevan dengan perlindungan hak penyandang disabilitas.
- 2) Bahan hukum sekunder, yang mencakup buku teks, artikel jurnal ilmiah, tesis, disertasi, dan pendapat para ahli yang mendukung analisis dan interpretasi hukum.
- 3) Bahan hukum tersier, seperti kamus hukum, ensiklopedi, direktori peraturan perundang-undangan, serta sumber referensi lain yang membantu memperjelas konsep dan terminologi hukum.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menelaah dan mengumpulkan bahan hukum dari berbagai dokumen resmi, pustaka hukum, jurnal akademik, serta sumber literatur lainnya yang kredibel dan relevan. Selanjutnya, bahan hukum tersebut dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif, evaluatif, dan komparatif.

Dengan metode dan pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan serta memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat memperkuat implementasi dan pemenuhan hak mereka secara optimal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hambatan Penyandang Disabilitas dalam Mengakses Peluang Kerja

Penyandang disabilitas masih menghadapi diskriminasi yang kuat dalam dunia kerja, baik secara eksplisit maupun terselubung, yang berdampak signifikan pada akses dan kualitas pekerjaan yang mereka peroleh (Aly, A.H., 2025). Diskriminasi ini terjadi di berbagai tahap proses

ketenagakerjaan, mulai dari seleksi dan rekrutmen hingga kesempatan promosi dan kondisi kerja sehari-hari yang belum sepenuhnya inklusif dan ramah disabilitas (Rizky, G., et.al 2024).

Dalam proses rekrutmen, banyak pelamar disabilitas yang secara otomatis ditolak hanya berdasarkan status disabilitas mereka, tanpa adanya penilaian objektif terhadap kemampuan, pengalaman, dan kualifikasi yang dimiliki. Hal ini sering diperparah oleh penerapan persyaratan kerja yang tidak relevan dan diskriminatif, seperti ketentuan “sehat jasmani dan rohani” yang diinterpretasikan secara kaku dan menyulitkan penyandang disabilitas untuk memenuhi standar tersebut. Padahal, banyak penyandang disabilitas yang secara medis dan profesional mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan baik apabila diberikan akomodasi yang layak.

Selain itu, diskriminasi juga terlihat dalam pembatasan akses terhadap promosi jabatan dan pengembangan karier. Penyandang disabilitas sering kali tidak diberikan kesempatan yang sama untuk naik pangkat atau mengikuti pelatihan pengembangan profesional, meskipun mereka memiliki kompetensi dan kinerja yang setara dengan rekan kerja non-disabilitas. Hal ini disebabkan oleh stigma dan stereotip negatif yang masih melekat di lingkungan kerja, yang menganggap penyandang disabilitas kurang produktif atau tidak mampu mengambil tanggung jawab lebih besar.

Kondisi kerja yang belum inklusif juga menjadi penghambat utama. Banyak tempat kerja yang belum menyediakan fasilitas aksesibilitas yang memadai, seperti ramp, lift, toilet khusus, atau perangkat teknologi asistif yang dapat membantu penyandang disabilitas menjalankan tugasnya dengan optimal (Fadhli, M., Purnomo, et.al, 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang kurang ramah dan kurangnya pemahaman dari rekan kerja maupun manajemen terhadap kebutuhan khusus penyandang disabilitas turut menciptakan suasana yang tidak kondusif, sehingga menurunkan motivasi dan produktivitas mereka.

Fenomena ini tidak hanya merugikan penyandang disabilitas, tetapi juga berdampak negatif pada perusahaan dan masyarakat. Dengan mengabaikan potensi dan kontribusi penyandang disabilitas, perusahaan kehilangan kesempatan untuk memanfaatkan keberagaman sumber daya manusia yang dapat meningkatkan inovasi, kreativitas, dan daya saing. Sementara itu, masyarakat kehilangan kesempatan untuk menciptakan lingkungan sosial yang inklusif dan adil, yang menjunjung tinggi nilai kesetaraan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia.

Hambatan utama yang dihadapi penyandang disabilitas dalam dunia kerja di Indonesia sangat kompleks dan berlapis. Salah satu kendala paling mendasar adalah rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh banyak penyandang disabilitas. Hal ini terjadi karena akses terhadap pendidikan formal dan pelatihan vokasi yang inklusif masih sangat terbatas. Kurangnya fasilitas pendidikan yang ramah disabilitas, baik dari sisi infrastruktur maupun kurikulum, menyebabkan banyak penyandang disabilitas tidak dapat mengembangkan potensi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk memasuki pasar kerja yang semakin kompetitif (Andayani, A. and Afandi, M., 2019).

Selain itu, kepercayaan diri penyandang disabilitas sering kali tergerus oleh pengalaman diskriminasi dan kegagalan dalam proses mencari kerja. Minimnya pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar, serta kurangnya dukungan psikososial, membuat banyak penyandang disabilitas merasa ragu untuk bersaing di dunia kerja. Hambatan internal ini diperparah oleh lingkungan sosial yang belum sepenuhnya menerima keberadaan dan kontribusi mereka secara setara, sehingga menimbulkan siklus marginalisasi yang sulit diputus.

Dari sisi eksternal, perusahaan-perusahaan di Indonesia pada umumnya masih belum siap untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Fasilitas aksesibilitas seperti ramp, lift, toilet khusus, dan alat bantu kerja yang ramah disabilitas masih sangat jarang ditemukan, terutama di sektor swasta dan usaha kecil-menengah. Padahal, ketersediaan fasilitas ini sangat penting untuk memastikan penyandang disabilitas dapat bekerja secara mandiri dan produktif. Kurangnya fasilitas ini menjadi salah satu alasan utama rendahnya tingkat partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja formal.

Permasalahan ini tidak hanya terjadi di satu wilayah, tetapi tersebar di seluruh Indonesia, baik di daerah perkotaan maupun pedesaan. Studi kasus di Sulawesi Tenggara menunjukkan pola hambatan yang serupa, di mana penyandang disabilitas menghadapi tantangan dalam mengakses pekerjaan yang layak. Tingkat keparahan hambatan ini bahkan lebih tinggi di daerah terpencil yang minim fasilitas pendidikan, pelatihan, dan infrastruktur pendukung. Hal ini menunjukkan bahwa isu inklusi kerja bagi penyandang disabilitas merupakan tantangan nasional yang membutuhkan solusi lintas sektor dan wilayah. Data dari Provinsi Sulawesi Tenggara mengungkap bahwa dari 13.622 perusahaan, hanya 8 yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Total pekerja disabilitas hanya 38 orang, yang didominasi oleh disabilitas fisik dan tuna rungu, dan mayoritas bekerja di sektor retail dan menjahit. Studi kasus dari pengalaman Tonanda Putra yang mengalami perlakuan diskriminatif dalam proses wawancara kerja di perusahaan ternama memperjelas bahwa diskriminasi terjadi akibat rendahnya pemahaman tentang kebutuhan penyandang disabilitas. Selain itu, pelamar sering kali dihadapkan pada persyaratan “sehat jasmani dan rohani” yang tidak inklusif.

Penyebab utama dari berlanjutnya hambatan ini adalah minimnya akses pendidikan dan pelatihan, kurangnya informasi tentang peluang kerja, serta pengalaman kegagalan yang menurunkan motivasi penyandang disabilitas. Di sisi lain, perusahaan masih kurang memiliki kesadaran dan kebijakan afirmatif untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Stigma negatif dan stereotip yang melekat di lingkungan kerja juga memperparah situasi, sehingga banyak penyandang disabilitas tidak diberi kesempatan yang setara untuk berkembang.

Hambatan-hambatan tersebut muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari proses seleksi kerja yang diskriminatif, kurangnya fasilitas aksesibilitas di tempat kerja, hingga tidak adanya pelatihan khusus yang dapat meningkatkan keterampilan penyandang disabilitas. Banyak perusahaan belum mengadopsi praktik inklusif, seperti penyesuaian tugas kerja, penyediaan mentor, atau program pengembangan karier yang ramah disabilitas. Akibatnya, penyandang disabilitas kesulitan untuk beradaptasi, berkembang, dan berkontribusi secara optimal di lingkungan kerja, sehingga potensi mereka belum sepenuhnya terakomodasi dalam pembangunan ekonomi dan sosial bangsa.

Hambatan utama yang dihadapi penyandang disabilitas dalam dunia kerja di Indonesia meliputi berbagai bentuk diskriminasi yang terjadi mulai dari proses pencarian informasi lowongan kerja, seleksi dan perekrutan, hingga pada saat bekerja dan pengembangan karier. Penyandang disabilitas sering kali mengalami kesulitan mengakses informasi lowongan yang secara eksplisit terbuka bagi mereka, serta menghadapi persyaratan perekrutan yang belum afirmatif, seperti kualifikasi pendidikan minimum yang tinggi dan syarat “sehat jasmani dan rohani” yang bersifat ambigu dan diskriminatif. Selain itu, pelatihan kerja yang disediakan belum sepenuhnya inklusif dan belum mampu mengakomodasi kebutuhan ragam penyandang disabilitas, sehingga hanya sekitar 10% dari angkatan kerja disabilitas yang pernah mengikuti pelatihan kerja formal.

Di sisi perusahaan, masih terdapat stigma dan persepsi negatif yang kuat bahwa mempekerjakan penyandang disabilitas membawa risiko tinggi dan biaya tambahan. Praktik diskriminasi juga terjadi dalam hal upah dan promosi jabatan, di mana penyandang disabilitas sulit

mempertahankan pekerjaan dan mendapatkan kesempatan naik jabatan meskipun memiliki kompetensi yang memadai.

Hambatan ini bersifat multilayer, mulai dari tingkat makro berupa kebijakan afirmatif yang belum optimal dan tata kelola kelembagaan yang sektoral, tingkat meso berupa stigma dan diskriminasi di tempat kerja, hingga tingkat mikro berupa rendahnya kepercayaan diri penyandang disabilitas untuk mengakses pasar kerja. Kondisi ini menyebabkan partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja formal masih sangat rendah dan terbatas pada pekerjaan dengan upah rendah di sektor informal..

Dampak diskriminasi tersebut tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga memberikan tekanan psikologis terhadap penyandang disabilitas. Banyak dari mereka merasa tidak dihargai, kehilangan motivasi kerja, bahkan mengalami depresi. Ini mengindikasikan bahwa diskriminasi kerja terhadap penyandang disabilitas tidak hanya melanggar hukum, tetapi juga menyalahi nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan sosial.

Selain itu, kebijakan dan regulasi yang mengatur perlindungan hak penyandang disabilitas di dunia kerja, seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan berbagai peraturan pelaksanaannya, sudah diberlakukan sejak beberapa tahun terakhir, namun implementasinya masih belum optimal. Bahkan, beberapa kebijakan seperti penghapusan kuota pekerja disabilitas dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang berlaku sejak 2020 memperburuk kondisi ketidakinklusi di dunia kerja.

Diskriminasi juga kerap terjadi sejak tahap awal proses pencarian kerja, termasuk pada saat wawancara, yang menunjukkan bahwa hambatan ini muncul terus-menerus sepanjang siklus ketenagakerjaan. Kekerasan, pelecehan, dan perlakuan tidak adil terhadap penyandang disabilitas di tempat kerja juga dilaporkan masih terjadi secara signifikan hingga tahun-tahun terakhir

Upaya terpadu dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan masyarakat sebaiknya dilakukan. Pemerintah perlu memperkuat regulasi dan pengawasan terkait perlindungan hak penyandang disabilitas di dunia kerja, serta mendorong penerapan kuota tenaga kerja disabilitas dan penyediaan fasilitas aksesibilitas. Dunia usaha harus meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya inklusi kerja melalui pelatihan dan kampanye internal, serta menyesuaikan kebijakan dan praktik ketenagakerjaan agar lebih ramah disabilitas. Lembaga pendidikan dan pelatihan juga perlu menyediakan akses yang lebih luas dan berkualitas bagi penyandang disabilitas agar mereka siap bersaing di pasar kerja.

B. Langkah-Langkah Hukum yang Diambil untuk Memperkuat Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas

Fakta menunjukkan bahwa meskipun Indonesia telah meratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011, penyandang disabilitas masih menghadapi diskriminasi dan keterbatasan akses dalam dunia kerja. Pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan dalam menjalankan kuota tenaga kerja disabilitas masih minim, dan belum ada sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut. Selain itu, edukasi dan sosialisasi kepada pemberi kerja mengenai hak dan kebutuhan penyandang disabilitas juga masih sangat kurang, sehingga banyak perusahaan yang belum memahami atau mengimplementasikan prinsip inklusi secara menyeluruh.

Sejumlah hambatan utama, yaitu minimnya pengawasan pemerintah, lemahnya fungsi Unit Layanan Disabilitas (ULD) di daerah, serta kurangnya insentif bagi perusahaan yang secara aktif

mempekerjakan penyandang disabilitas. Hambatan-hambatan tersebut menyebabkan regulasi yang ada belum mampu mengubah paradigma ketenagakerjaan yang eksklusif menjadi inklusif. Oleh karena itu, langkah-langkah hukum yang perlu diambil seperti penetapan sanksi administratif dan denda bagi pelanggar, pemberian insentif fiskal dan non-fiskal bagi perusahaan yang memenuhi kuota, serta peningkatan akomodasi kerja dan penyediaan teknologi asistif yang dapat menunjang produktivitas pekerja disabilitas.

Lebih lanjut, kampanye kesadaran publik dan pelatihan kesetaraan di tempat kerja menjadi bagian penting dari strategi memperkuat perlindungan hukum. Peningkatan kapasitas Unit Layanan Disabilitas di tingkat daerah juga diusulkan agar fungsi pengawasan dan pendampingan dapat berjalan efektif. Selain itu, penerapan program pelatihan inklusif yang menjangkau penyandang disabilitas hingga ke daerah terpencil menjadi kunci untuk mengatasi keterbatasan akses pendidikan dan pelatihan yang selama ini menjadi hambatan utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia penyandang disabilitas.

Secara teoritis, teori keadilan distributif dari John Rawls dan Aristoteles menekankan pentingnya kebijakan afirmatif sebagai bentuk keadilan proporsional yang memberikan peluang setara bagi kelompok yang termarginalkan, termasuk penyandang disabilitas. Perspektif ini menegaskan bahwa perlakuan khusus bukanlah bentuk diskriminasi, melainkan upaya memperbaiki ketimpangan historis dan struktural. Selain itu, teori perlindungan hukum dari Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat pengatur dan penertib, tetapi juga sebagai instrumen pengayoman dan perlindungan nyata bagi kelompok rentan. Prinsip *equality before the law* yang diamanatkan dalam Pasal 27 UUD 1945 menegaskan bahwa penyandang disabilitas berhak mendapatkan perlakuan setara di depan hukum, termasuk dalam akses dan perlindungan di dunia kerja. Oleh karena itu, penjaminan hak penyandang disabilitas harus melampaui sekadar regulasi tertulis dan diwujudkan dalam implementasi yang nyata dan terukur.

Penjaminan hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja tidak dapat dilakukan tanpa dukungan kemauan politik yang kuat, pengawasan yang efektif, dan keterlibatan aktif masyarakat. Transformasi paradigma ketenagakerjaan dari eksklusif menjadi inklusif memerlukan sinergi antara pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan masyarakat sipil. Dengan demikian, langkah-langkah hukum yang diambil harus dilengkapi dengan strategi edukasi, penguatan kelembagaan, dan pemberdayaan penyandang disabilitas agar mereka dapat berpartisipasi secara penuh dan setara dalam dunia kerja.

Penerapan sanksi administratif dan denda sebagai langkah hukum untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap kuota tenaga kerja penyandang disabilitas memiliki peran strategis dalam mendorong implementasi regulasi yang selama ini belum optimal. Salah satu kendala utama dalam pemenuhan kuota tenaga kerja disabilitas adalah kekosongan hukum terkait sanksi tegas bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban tersebut. Dengan adanya sanksi administratif yang jelas dan terukur, perusahaan akan terdorong untuk mematuhi aturan agar terhindar dari konsekuensi hukum, sehingga perlindungan hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja dapat lebih efektif ditegakkan.

Sanksi administratif yang dapat diterapkan meliputi teguran lisan, teguran tertulis, pembekuan izin usaha, hingga pencabutan izin usaha sebagai bentuk hukuman berjenjang yang memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk memperbaiki kepatuhan mereka. Meskipun regulasi tersebut sudah ada, dalam praktiknya belum ada perusahaan yang benar-benar dijatuhi sanksi, yang menunjukkan lemahnya pengawasan dan penegakan hukum.

Selain itu, denda finansial yang proporsional dengan ukuran perusahaan juga menjadi salah satu alternatif sanksi yang efektif. Model perhitungan denda dapat mengadopsi sistem dari negara lain, seperti Cina, yang menyesuaikan besaran denda dengan skala usaha perusahaan. Denda ini berfungsi sebagai *deterrent effect*, yaitu memberikan efek jera agar perusahaan lebih serius dalam memenuhi kewajiban kuota tenaga kerja disabilitas. Penerapan denda juga harus didukung oleh lembaga pengawas yang kompeten, seperti Unit Layanan Disabilitas (ULD) di tingkat ketenagakerjaan, yang berperan dalam memonitor dan menindaklanjuti pelanggaran.

Penguatan fungsi pengawasan dan penegakan sanksi ini sangat penting mengingat masih banyak perusahaan yang belum memahami atau mengabaikan kewajiban mempekerjakan tenaga kerja disabilitas. Edukasi dan sosialisasi kepada pemberi kerja mengenai hak dan kebutuhan penyandang disabilitas juga perlu ditingkatkan agar mereka dapat mengimplementasikan prinsip inklusi secara menyeluruh. Dengan adanya sanksi yang jelas, perusahaan tidak hanya didorong oleh kesadaran moral, tetapi juga oleh kepentingan hukum untuk mematuhi ketentuan tersebut.

Lebih jauh, pemberian sanksi administratif dan denda harus diintegrasikan dengan insentif positif seperti pengurangan pajak atau penghargaan bagi perusahaan yang aktif mempekerjakan penyandang disabilitas. Pendekatan kombinasi antara hukuman dan insentif ini diyakini lebih efektif dalam mengubah paradigma ketenagakerjaan yang selama ini eksklusif menjadi inklusif. Selain itu, penyediaan akomodasi kerja dan teknologi asistif juga menjadi bagian dari upaya mendukung produktivitas tenaga kerja disabilitas, sehingga perusahaan merasa terbantu dan termotivasi untuk mempekerjakan mereka.

KESIMPULAN

Penyandang disabilitas di Indonesia masih menghadapi berbagai hambatan signifikan dalam mengakses dan mempertahankan pekerjaan yang layak. Diskriminasi yang terjadi mulai dari proses rekrutmen, pembatasan promosi jabatan, hingga kondisi kerja yang belum inklusif secara menyeluruh menjadi faktor utama yang menghambat partisipasi mereka di dunia kerja formal. Hambatan internal seperti rendahnya tingkat pendidikan, keterampilan, dan kepercayaan diri penyandang disabilitas, serta hambatan eksternal berupa minimnya fasilitas aksesibilitas dan kurangnya kesadaran perusahaan terhadap kebutuhan disabilitas, semakin memperparah situasi ini. Data empiris dari berbagai daerah, termasuk Sulawesi Tenggara, menunjukkan bahwa pelaksanaan kuota tenaga kerja disabilitas belum optimal, dengan hanya sebagian kecil perusahaan yang memenuhi kewajiban tersebut.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, langkah-langkah hukum yang telah diambil dan perlu diperkuat meliputi pengaturan kuota tenaga kerja disabilitas melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan ratifikasi Konvensi CRPD melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Namun, implementasi kebijakan ini masih menghadapi kendala seperti minimnya pengawasan, lemahnya fungsi Unit Layanan Disabilitas (ULD), serta kurangnya sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar. Oleh karena itu, diperlukan penegakan hukum yang lebih efektif melalui pemberian sanksi administratif dan denda, pemberian insentif bagi perusahaan yang mematuhi ketentuan, peningkatan fasilitas aksesibilitas dan teknologi asistif, serta kampanye kesadaran dan pelatihan inklusi di tempat kerja. Pendekatan ini didukung oleh kerangka teoritis hak asasi manusia, keadilan sosial, dan perlindungan hukum yang menegaskan bahwa penyandang disabilitas berhak atas perlakuan setara dan inklusif di dunia kerja. Sinergi antara pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan masyarakat menjadi kunci untuk mewujudkan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan sosial bagi seluruh warga negara.

DAFTAR PUSTAKA

Tampubolon, N., 2022. *Tanggung Jawab Negara Terhadap Jaminan Kesehatan dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*.

Adityarani, N.W., 2020. *Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia*. Jurnal Fundamental Justice.

Panglipurjati, P., 2021. *Sebuah Telaah Atas Regulasi Dan Penetapan Pengampuan Bagi Penyandang Disabilitas di Indonesia dalam Paradigma Supported Decision Making*. Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan, 6(02), pp.79-109.

Dahlan, M. and Anggoro, S.A., 2021. *Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Sektor Publik: Antara Model Disabilitas Sosial dan Medis*. Undang: Jurnal Hukum, 4(1), pp.1-48.

Prasetya, D., Djamhari, E.A. and Layyinah, A., 2022. *Kebijakan Kuota dan Peningkatan Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam Pasar Kerja: Jauh Panggang dari Api?*

Artha, A.Y., Lopo, F.L., Maak, J.A., Basri, H., Saiful, S.P. and Tesol, M., 2024. *Pendidikan Inklusi*.

Aly, A.H., 2025. *Kecerdasan Buatan dalam Pembelajaran Bahasa: Tantangan dan Kontribusi*. Takaza Innovatix Labs.

Rizky, G., Hildawati, H., Judijanto, L., Jumiono, A., Syafruddin, S., Kusmayadi, Y., Puspawati, E., Pradhita, Y., Laksono, R.D. and Wibowo, S.E., 2024. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Penerapannya dalam Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Fadhli, M., Purnomo, R.A., Irvan, et.al, 2023. *Teknologi Asistive Untuk Mahasiswa Disabilitas (I-HEDU)*. CV. Gracias Logis Kreatif.

Andayani, A. and Afandi, M., 2019. *Pemberdayaan dan Pendampingan Komunitas Penyandang Disabilitas dalam Mengakses Pendidikan Tinggi*. Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-ilmu Agama, 16(2), pp.153-166.