



# PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DIFABEL DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN HAK ASASI MANUSIA

I Made Ode Subawa<sup>1</sup>, Kadek Apriliani<sup>2</sup>

Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar, E-mail: [odesubawa123@gmail.com](mailto:odesubawa123@gmail.com)  
Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar, E-mail: [avrillhya@unmas.ac.id](mailto:avrillhya@unmas.ac.id)

Info Artikel	Abstract
<p><b>Title</b> <i>Legal Protection Of Workers With Disabilities From The Perspective Of Labor Law And Human Rights</i></p> <p><b>Keywords :</b> Workers with disabilities, discrimination, legal protection.</p>	<p><i>This study aims to examine the legal protection provided to workers with disabilities within the context of employment law and human rights in Indonesia. The background to this research is based on the persistent occurrence of discrimination against people with disabilities in the workplace, both during the recruitment process and upon employment. The research method used is a normative one, with an approach through analysis of laws and regulations and case studies. The results indicate that legal protection for workers with disabilities is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities, and Law Number 39 of 1999 concerning Human Rights. However, its implementation still faces challenges, such as weak law enforcement and a lack of awareness among business actors. This study recommends strengthening supervision, imposing strict sanctions on violations, and providing adequate workplace accommodations to create a disability-friendly work environment.</i></p>
<p><b>Judul</b> <i>Perlindungan Hukum Pekerja Difabel Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Hak Asasi Manusia</i></p> <p><b>Kata kunci:</b> <i>Pekerja Difabel, Diskriminasi, Perlindungan Hukum.</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja difabel dalam konteks hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia diindonesia. Latar belakang penelitian ini didasari oleh masih seringnya terjadi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas didunia kerja, baik saat proses rekrutmen maupun saat sudah bekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode normatif dengan pendekatan melalui analisis peraturan perundang-undangan dan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan perlindungan hukum bagi pekerja difabel telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Namun implementasinya masih menghadapi tantangan, seperti lemahnya penegakan hukum dan kurangnya kesadaran pelaku usaha. Penelitian ini menyarankan agar pengawasan diperkuat,</p>

	<p>pelanggaran diberikan sanksi tegas, dan tempat kerja menyediakan akomodasi yang layak demi menciptakan lingkungan kerja yang ramah difabel.</p>
--	--

## I. Latar Belakang

Hukum adalah suatu sistem yang dibuat manusia untuk membatasi tingkah laku manusia agar tingkah laku manusia dapat terkontrol, hukum adalah aspek terpenting dalam pelaksanaan atas rangkaian kekuasaan kelembagaan, hukum mempunyai tugas untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat. Hukum juga bisa dikatakan aturan yang berisi norma atau sanksi yang sifatnya memaksa yang bertujuan menjaga tingkah laku manusia,<sup>1</sup> menjaga ketertiban, keadilan, mencegah terjadinya kekacauan.

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri, karena dalam menjalani kehidupan, mereka selalu membutuhkan orang lain untuk saling mendukung, berbagi, dan bekerjasama. Interaksi sosial menjadi bagian penting dalam kehidupan manusia, baik dalam lingkup keluarga, pertemanan maupun masyarakat luas, karena melalui interaksi inilah manusia dapat bertukar informasi, membangun hubungan emosional, serta menciptakan lingkungan yang harmonis. Selain itu, manusia juga perlu bekerja, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik dalam bentuk pekerjaan individu maupun kerja sama dalam kelompok, karena dengan bekerja, mereka tidak hanya memperoleh penghasilan tetapi juga memberikan kontribusi bagi perkembangan masyarakat dan peradaban. Tanpa adanya interaksi dan kerja sama manusia akan menjadi sulit, karena tidak ada satu individu pun yang dapat memenuhi semua kebutuhannya sendiri tanpa bantuan orang lain. Karena itu keterlibatan dalam berbagai aktivitas sosial dan ekonomi menjadi hal yang sangat penting agar manusia dapat melangsungkan kehidupan dengan baik dan sejahtera.<sup>2</sup>

Pekerja adalah individu yang menjalankan suatu tugas atau pekerjaan baik secara mandiri maupun sebagai bagian dari suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan mendapatkan penghasilan dan memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi serta kemajuan sosial masyarakat. Selain itu, pekerja juga memainkan peran penting dalam interaksi sosial, berbagi pengetahuan dan pengalaman yang mendukung kolaborasi dan inovasi dalam lingkungan kerja, sehingga memantu menciptakan dinamika dan keberlangsungan dalam pembangunan komunikasi. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap individu yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun, baik secara perseorangan, dalam persekutuan, maupun di bawah badan hukum.<sup>3</sup>

Tuhan menciptakan manusia dengan beragam kemampuan. Namun, ada sebagian orang yang sejak lahir memiliki keterbatasan fisik. Istilah "penyandang disabilitas" kemudian bergeser menjadi "difabel" untuk menekankan bahwa mereka memiliki kemampuan yang berbeda, bukan kekurangan. Perubahan ini bertujuan untuk mengubah pandangan masyarakat yang

<sup>1</sup> Dr.H. Yuhelson,,2017 **Pengantar Ilmu Hukum** Ideas Publishing,Gorontalo, hlm 3

<sup>2</sup> H. Jsmet Junus, 2013 **Manusia Menurut Hidayah Al Qur'an** Medan Area University Press Dan Pusat Islam Uma, hlm 37

<sup>3</sup> Rosifany, O. 2020. **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.** LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, Vol. 4 No. 2, hlm 36-53.

selama ini memandang mereka sebelah mata, menjadi pandangan yang lebih menghargai dan mengakui potensi mereka. Penyandang Disabilitas merupakan bagian masyarakat Indonesia yang berhak memperoleh kedudukan, hak, kewajiban dan peran yang sama untuk meraih dan memperoleh Pendidikan untuk belajar, memiliki hak untuk kehidupan yang layak, dan mempunyai kemampuan dalam berkarya, menghasilkan sebuah karya yang memiliki nilai jual untuk dipasarkan.<sup>4</sup> Istilah difabel sendiri berasal dari gabungan kata “*different*” dan *ability*, yang berarti kemampuan yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan kondisi tertentu bukanlah orang yang kurang atau tidak mampu, melainkan karena memiliki cara tersendiri dalam melakukan sesuatu sesuai dengan kapasitasnya. Oleh karena itu, penting bagi masyarakat untuk memahami bahwa difabel bukanlah sekedar keterbatasan, melainkan keberagaman dalam kemampuan yang harus dihargai dan didukung agar mereka dapat mencapai potensinya secara maksimal.<sup>5</sup>

Pekerja difabel merupakan bagian dari angkatan kerja yang berhak memperoleh pekerjaan yang layak tanpa mengalami diskriminasi. Namun, dalam praktiknya, penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja, seperti keterbatasan akses fisik, minimnya peluang kerja, serta stigma sosial yang masih berkembang di masyarakat. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat partisipasi tenaga kerja difabel di Indonesia masih lebih rendah dibandingkan dengan pekerja non-difabel. Kondisi ini mencerminkan adanya hambatan struktural yang menghalangi mereka untuk mendapatkan pekerjaan atau diperlakukan setara di lingkungan kerja. Meskipun pemerintah telah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan aksesibilitas dan perlindungan hukum bagi pekerja difabel, implementasi aturan tersebut masih mengalami berbagai kendala di lapangan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menjamin perlindungan hak-hak pekerja difabel menjadi salah satu isu penting dalam sektor ketenagakerjaan saat ini.

Meskipun banyak tantangan besar, penyandang disabilitas memiliki hak dan potensi besar untuk berkontribusi di dunia kerja. Amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mewajibkan instansi pemerintah dan swasta mempekerjakan disabilitas. Pemerintah pusat, pemerintah daerah dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) wajib mempekerjakan minimal dua persen pegawai dari penyandang disabilitas, serta minimal satu persen bagi sektor swasta. Akan tetapi, meski sudah ada regulasi, data terbaru BPS di tahun 2023 menunjukkan bahwa jumlah pekerja disabilitas masih rendah, hanya mencapai 763.925 orang atau 0,55 persen dari total tenaga kerja nasional. Angka ini sedikit meningkat dibanding tahun 2022 dengan jumlah 720.748 atau 0,53 persen. Namun, jumlah tersebut masih jauh dari harapan. Sebagian besar penyandang disabilitas bekerja di sektor informal, banyak menjadi wiraswasta. Sektor pertanian menjadi penyerap utama pekerja disabilitas, mencerminkan terbatasnya peluang di sektor formal dan industri.<sup>6</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, orang dengan kebutuhan khusus diklasifikasikan menjadi beberapa kategori, yakni mereka yang mengalami kelainan fisik, gangguan penglihatan atau pendengaran, gangguan fungsi berpikir,

<sup>4</sup> Yemima, Y., & Hamid, I. 2023. **Difabel Merajut Asa Berdaya: Pendekatan Strategis Pemberdayaan Difabel oleh Yayasan Pensil Waja Banua Kota Banjarmasin**. Huma: Jurnal Sosiologi, Vol. 2 No.1, hlm 31-41.

<sup>5</sup> Jamal, K., Fatah, N., & Wilaela, W. 2017. **Eksistensi Kaum Difabel Dalam Perspektif Al-Qur'an**. Jurnal Ushuluddin, Vol. 25 No. 2, hlm 221-234.

<sup>6</sup> Ahmad Darojatun Karomalloh Kementerian Sosial Republik Indonesia 2024 <https://kemensos.go.id/jurnal-dan-artikel/direktorat-jenderal-pemberdayaan> sosial/Disabilitas-dan-Tantangan-di-Dunia-Kerja

emosi, dan perilaku, serta mereka yang memiliki tingkat kecerdasan di bawah rata-rata. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas merupakan langkah maju dalam upaya melindungi hak-hak difabel. Namun, kenyataannya bahwa difabel masih menghadapi banyak tantangan, termasuk diskriminasi dan terbatasnya akses terhadap berbagai layanan. Pemberdayaan difabel menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa mereka dapat hidup mandiri dan berpartisipasi penuh dalam masyarakat.<sup>7</sup>

Hak Asasi Manusia merupakan suatu hak yang harus dihormati dan dihargai oleh setiap manusia. Hak Asasi Manusia adalah hak mendasar yang harus dihormati dan dihargai oleh setiap manusia. Namun, pada kenyataannya, masih banyak orang yang kurang memahami esensi dari hak tersebut. Sebagian masyarakat mungkin mengetahui konsep hak asasi, tetapi tidak sepenuhnya memahami maknanya, sehingga diskriminasi masih sering terjadi di berbagai aspek kehidupan di Indonesia. Padahal, setiap warga negara memiliki hak yang sama di hadapan hukum tanpa adanya perbedaan atau perlakuan diskriminatif. Dengan penerapan nilai-nilai HAM secara konsisten, akan terwujud masyarakat yang lebih inklusif, di mana setiap orang dapat hidup dengan rasa aman, mendapatkan keadilan, dan menikmati hak-hak dasarnya secara menyeluruh. Dasar hukum Hak Asasi Manusia (HAM) yakni Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa: "Setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia"

Menegaskan bahwa setiap orang tanpa terkecuali berhak memperoleh pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi, mendapatkan upah yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup serta menikmati perlindungan hukum dan kesejahteraan sosial guna menjamin penghidupan yang bermartabat sesuai dengan prinsip kemanusiaan. Ini berarti bahwa salah satu tujuan penting dari Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk bebas memilih dan memperoleh pekerjaan serta penghasilan yang dapat memberikan kesejahteraan.<sup>8</sup>

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 28D ayat (2) menekankan hak setiap semua orang untuk memperoleh pekerjaan yang layak dengan imbalan yang sepadan serta perlakuan yang adil dalam setiap aspek hubungan pekerja, guna menjamin kesejahteraan dan penghormatan terhadap martabat pekerja.<sup>9</sup> Undang-undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) memuat yakni sebuah perjanjian multilateral yang diadopsi oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada 13 desember 2006. Konvensi ini bertujuan meningkatkan kesadaran akan tantangan yang dihadapi penyandang disabilitas, mendorong kesetaraan, serta memerangi diskriminasi. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan) meratifikasi Konveksi ILO No.111 untuk mencegah diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Konveksi ini bertujuan memperkuat perindungan hukum bagi pekerja dan menjamin kesetaraan kesempatan kerja tanpa diskriminasi berdasarkan faktor ras, jenis kelamin, agama

<sup>7</sup> Pasciana, R. 2020. **Pelayanan Publik Inovatif Bagi Penyandang Disabilitas**. Sawala: Jurnal Administrasi Negara, Vol. 8 No. 2, hlm 192-204.

<sup>8</sup> Pratiwi, A. D., & Triwahyudi, P. 2019. **Jaminan Perlindungan yang Berkeadilan bagi Tenaga Kerja Difabel Akibat Kecelakaan Kerja**. Bestuur, Vol. 7 No. 2, hlm 66-75.

<sup>9</sup> Nazifah, N., Somad, K. A., & Rostarum, T. 2024. **Pelaksanaan Kebijakan Diskriminasi Positif Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan di Kota Jambi**. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol. 24 No. 3, hlm 2308-2322.

atau asal-usul.<sup>10</sup> Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Pemerintah dan/ atau pihak berwenang wajib menyediakan pendampingan kepada pemberi kerja yang menerima tenaga kerja penyandang disabilitas guna memastikan proses rekrutmen, penyesuaian lingkungan kerja, serta pemberian hak dan fasilitas sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja penyandang diabilitas.<sup>11</sup>

Meskipun Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas telah mengamanatkan pemerintah dan sektor swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dengan ketentuan minimal 2 persen dari total karyawan diinstansi pemerintah dan 1 persen diperusahaan swasta pada kenyataannya pekerja difabel masih sering terjadi diindonesia. Adapun dua contoh kasus yang penulis angkat dalam penelitian ini yakni diSemarang pada 2017 menunjukan bahwa banyak perusahaan dijawa tengah masih mendiskriminasi penyandang disabilitas dalam proses rekrutmen. Berdasarkan survei bulanan oleh kerjabilitas.com, dari 30 perusahaan yang disurvei, hanya 3 pabrik yang mau menerima pekerja difabel. Selain itu ada batasan usia maksimal 25 tahun bagi pelamar disabilitas, meskipun mereka memiliki potensi kahlian yang lebih besar dibandingkan pekerja pada umumnya.<sup>12</sup> kasus yang kedua yakni terjadi pada april 2022, dimana seorang penyandang disabilitas rungu bernama Tonanda Putra mengalami perlakuan deskriminasi saat proses rekrutmen Mitra Grab Indonesia. Meskipun telah menyatakan dirinya sebagai tuli, petugas tetap memaksanya melalui test yang tidak sesuai, seperti membaca undangan wawancara dengan suara keras dan mengikuti tes pendengaran.<sup>13</sup> Hak Asasi Manusia seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati,dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah,dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Dari berbagai peraturan perundang-undangan yang disebutkan di atas, dapat dilihat bahwa negara Indonesia memberikan jaminan dan perlindungan terhadap hak-hak penyandang disabilitas, termasuk dalam hal pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun, implementasi dari peraturan-peraturan tersebut masih belum optimal. Diskriminasi dan stigma negatif terhadap penyandang disabilitas masih sering terjadi, sehingga menghambat mereka untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam bekerja dan berkarir. Selain itu, akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang berkualitas juga masih menjadi tantangan bagi penyandang disabilitas, sehingga mempersulit mereka untuk mengembangkan potensi diri dan bersaing di pasar kerja.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji mengenai implementasi dari peraturan perundang-undangan yang telah ada, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan. Selain

<sup>10</sup> Wiraputra, A. D. 2021. **Perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas.** "Dharmasiswa" Jurnal Program Magister Hukum FHUI, Vol. 1 No. 1,hlm 19.

<sup>11</sup> <https://ditpk.bappenas.go.id/e560c699-f419-4973-a6f2-82eccd6239a6> diakses pada 18 Maret 2025

<sup>12</sup> 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, Vol. 3 No. 1, hlm 11-20.

<sup>13</sup> Grab Indonesia 2022, **Kronologi Rekrutmen Mitra Tuli Grab Indonesia Yang Dianggap Diskriminatif.** <Https://www.tempo.co/politik/kronologi-rekrutmen-mitra-tuli-grab-indonesia-yang-dianggap-diskriminatif-363152?.com>

itu, perlu juga untuk merumuskan strategi dan solusi yang efektif untuk meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja, sehingga mereka dapat berdaya saing dan mandiri secara ekonomi. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam upaya mewujudkan masyarakat inklusif yang menghargai keberagaman dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua individu, termasuk penyandang disabilitas.

Merujuk pada Pasal 50 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, terdapat kekosongan norma karena meskipun telah diatur mengenai hak atas akomodasi yang layak, undang-undang tersebut tidak memberikan penjelasan rinci maupun mekanisme pelaksanaan serta sanksi yang jelas apabila kewajiban ini tidak dipenuhi. Kekosongan ini menimbulkan lemahnya kepastian hukum dan membuka celah bagi perusahaan, pemerintah, maupun penyelenggara kerja untuk mengabaikan kewajiban menyediakan akomodasi layak bagi pekerja difabel. Akibatnya, perlindungan terhadap hak-hak penyandang disabilitas menjadi tidak efektif, dan pekerja difabel berpotensi mengalami diskriminasi, baik sejak proses rekrutmen hingga pengembangan karier. Penelitian ini akan menelaah mengenai implementasi peraturan perundang-undangan terkait hak-hak pekerja difabel, mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi, serta merumuskan rekomendasi kebijakan yang dapat memperkuat perlindungan hukum dan meningkatkan partisipasi pekerja difabel di dunia kerja. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis isu ini dari perspektif Hak Asasi Manusia (HAM), untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja difabel sebagai manusia dihormati dan dilindungi sepenuhnya.

Dengan demikian, judul yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Perlindungan Hukum Pekerja Difabel dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan HAM.

## II. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kepustakaan atau penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif mengkaji kaidah atau aturan hukum sebagai objek kajiannya. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti kaidah atau peraturan hukum sebagai suatu sistem yang terkait dengan peristiwa hukum, dengan maksud untuk memberikan argumentasi hukum sebagai dasar penentu apakah suatu peristiwa hukum telah benar atau salah, serta bagaimana seharusnya peristiwa tersebut menurut hukum.<sup>14</sup> Dalam penelitian ini, metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan penelitian hukum normatif mencakup pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan penelitian berperan sebagai panduan dalam menyelesaikan permasalahan yang diteliti, sehingga diperlukan metode tertentu.

## III. PEMBAHASAN

### 1. Perlindungan Hukum Pekerja Difabel di Indonesia

Perlindungan hukum bagi pekerja difabel di Indonesia sudah dijamin dalam berbagai aturan, yang tujuannya adalah memastikan mereka diperlakukan setara dan

---

<sup>14</sup> Fajar, N. D. Mukti., Yulianto Achmad, and **Dualisme penelitian hukum: normatif dan empiris. Dualisme penelitian hukum: normatif & empiris.** Cetakan IV, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm 33.

adil tanpa diskriminasi di dunia kerja. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas menegaskan bahwa penyandang disabilitas punya hak untuk mendapatkan pekerjaan, pelatihan, penghasilan yang layak, serta lingkungan kerja yang aman dan mudah diakses. Pemerintah, BUMN, dan perusahaan swasta juga diwajibkan mempekerjakan penyandang disabilitas dengan ketentuan minimal 2% dari total pegawai di instansi pemerintah dan 1% di sektor swasta. Selain itu, aturan lain seperti Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 turut mendukung tersedianya pelatihan, aksesibilitas, dan pendampingan kerja yang ramah bagi difabel. Perlindungan ini juga mencakup hak atas gaji yang layak, jaminan sosial, dan perlindungan dari pemutusan kerja secara sepikah. Meski begitu, pelaksanaan di lapangan masih menemui kendala, sehingga perlu ada pengawasan yang lebih ketat dan peningkatan kesadaran semua pihak agar hak-hak pekerja difabel benar-benar bisa diwujudkan.<sup>15</sup>

Untuk memastikan perlindungan hukum bagi pekerja difabel benar-benar diterapkan, diperlukan kerja sama antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat luas. Pemerintah memiliki peran penting dalam memperkuat regulasi pelaksana dan memperbaiki sistem pengawasan yang ada. Di sisi lain, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dengan menyediakan fasilitas dan dukungan yang sesuai bagi pekerja difabel. Kesadaran masyarakat tentang hak-hak penyandang disabilitas juga perlu ditingkatkan melalui berbagai upaya edukasi dan kampanye sosial. Dengan keterlibatan semua pihak, diharapkan penyandang disabilitas tidak hanya mendapatkan akses kerja, tetapi juga memiliki peluang yang sama untuk berkembang dan memberikan kontribusi secara optimal di tempat kerja yang adil dan setara.<sup>16</sup>

Perlindungan hukum bagi pekerja difabel di Indonesia sudah ditegaskan dalam berbagai peraturan, yang tidak hanya menjamin hak mereka untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga memastikan mereka diperlakukan secara adil dan layak di tempat kerja. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas menjadi landasan utama yang mengatur hak-hak penyandang disabilitas, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam pasal 53, disebutkan bahwa instansi pemerintah, BUMN, dan perusahaan swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas dengan jumlah tertentu. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga melindungi hak semua warga negara, termasuk difabel, agar tidak didiskriminasi dan bisa bekerja dengan upah serta perlindungan yang layak. Sementara itu, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 memperkuat akses

<sup>15</sup> Sudharma, K. J. A., & Shadrina, S. N. 2024. **Sistem Perhitungan Biaya Administrasi Pada Kantor Notaris Caturyani Maharni Partyani, Sh., M. Kn: Administrative Cost Calculation System At The Notary's Office Caturyani Maharni Partyani, SH., M. Kn.** VYAVAHARA DUTA, Vol 19 No 2,hlm 186-200.

<sup>16</sup> Nurhayati, S. 2020. **Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak Atas Pekerjaanmenuju Terwujudnya Inklusi Disabilitas Di Daerah Istimewa Yogyakarta.** Hlm 33-37

penyandang disabilitas dalam dunia kerja melalui pelatihan, informasi pekerjaan, dan pendampingan. Dengan adanya aturan-aturan ini, seharusnya tidak ada alasan lagi bagi perusahaan atau lembaga pemerintah untuk mengabaikan hak-hak pekerja difabel. Justru sebaliknya, semua pihak didorong untuk menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan mendukung semua kalangan.

### 1). Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas merupakan landasan hukum penting yang menjamin hak penyandang disabilitas, termasuk dalam dunia kerja. Undang-undang ini menegaskan bahwa difabel berhak atas pekerjaan, pelatihan, upah layak, serta lingkungan kerja yang aman dan mendukung. Selain mendorong sistem kerja yang inklusif, aturan ini juga melindungi mereka dari diskriminasi dan memberi kesempatan yang setara untuk berkembang. Meski sudah diatur secara jelas, pelaksanaannya masih membutuhkan pengawasan dan kolaborasi berbagai pihak agar hak-hak tersebut benar-benar terwujud. Bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas diatur dalam pasal 11 yang meliputi:

- a. Penyandang disabilitas berhak mendapatkan pekerjaan di instansi pemerintah, pemerintah daerah, maupun perusahaan swasta tanpa mengalami diskriminasi.
- b. Mereka juga berhak menerima upah yang sama dengan pekerja lain yang melakukan pekerjaan dan tanggung jawab serupa.
- c. Di tempat kerja, mereka harus difasilitasi dengan akomodasi yang layak agar dapat bekerja dengan nyaman dan efektif.
- d. Penyandang disabilitas tidak boleh diberhentikan hanya karena kondisi disabilitas yang dimiliki.
- e. Jika kehilangan pekerjaan, mereka berhak mengikuti program yang membantu mereka kembali bekerja.
- f. Proses penempatan kerja bagi mereka harus dilakukan secara adil, seimbang, dan tetap menghargai martabat mereka.
- g. Mereka juga perlu diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan jenjang karier dan menikmati hak-hak kerja lainnya.
- h. Selain bekerja, penyandang disabilitas memiliki hak untuk membangun usaha sendiri, menjadi wirausaha, mendirikan koperasi, maupun memulai usaha secara mandiri.<sup>17</sup>

Perlindungan hukum bagi pekerja difabel mencerminkan komitmen negara dalam menegakkan hak-hak penyandang disabilitas di sektor ketenagakerjaan. Hal ini tercantum dalam Pasal 11 huruf a Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang menyatakan bahwa:

---

<sup>17</sup> SEPTANTO, C. I. 2019. **Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Difabel Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas** (Doctoral dissertation, UNIKA SOEGIJAPRANATA SEMARANG). Hlm 69-70

“difabel memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi, baik di instansi pemerintah, pemerintah daerah, maupun sektor swasta.”

Aturan ini tidak hanya menegaskan hak atas akses kerja, tetapi juga menuntut adanya sistem ketenagakerjaan yang adil dan inklusif. Melalui perlindungan ini, diharapkan hambatan sosial dan struktural yang selama ini menghalangi partisipasi penyandang disabilitas dapat dihilangkan. Selain itu, kebijakan ini juga menjadi upaya nyata dalam menciptakan kesetaraan, menghapus stigma, dan mendorong kemandirian serta kontribusi aktif penyandang disabilitas dalam proses pembangunan.

## **2). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan komitmen terhadap perlindungan dan pemberian kesempatan kerja yang adil bagi penyandang disabilitas. Dengan mengedepankan prinsip keadilan dan kesetaraan, undang-undang ini mengakui bahwa setiap orang, termasuk difabel, memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak serta diperlakukan secara adil di tempat kerja. Pemerintah bersama pihak pemberi kerja didorong untuk menciptakan suasana kerja yang ramah disabilitas, menyediakan fasilitas yang mendukung, dan menyesuaikan jenis pekerjaan dengan kemampuan masing-masing individu. Upaya ini merupakan langkah penting dalam membangun dunia kerja yang inklusif, menghormati keberagaman, dan memberdayakan penyandang disabilitas agar dapat berperan aktif dalam proses pembangunan bangsa. Undang-Undang ini menekankan pentingnya perlakuan yang adil dan setara bagi semua orang ditempat kerja tanpa diskriminasi, sebagaimana diatur dalam :

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: “bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” serta Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: “bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

## **3). Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia**

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa setiap individu, termasuk penyandang disabilitas, berhak memperoleh perlakuan yang setara dalam seluruh aspek kehidupan, tidak terkecuali dalam bidang ketenagakerjaan. Ketentuan-ketentuan dalam undang-undang ini menyoroti pentingnya perlakuan yang adil tanpa diskriminasi, serta memberikan jaminan atas kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak. Negara memiliki tanggung jawab untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak tenaga kerja difabel, antara lain dengan memastikan adanya aksesibilitas, jaminan hukum, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kebutuhan disabilitas. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 menjadi dasar hukum yang kuat dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan bagi

penyandang disabilitas di dunia kerja.<sup>18</sup> Hal ini sejalan dengan pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan, “bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan yang layak sesuai kemampuan dan pilihannya, mendapatkan perlakuan serta upah yang adil tanpa diskriminasi, dan dijamin haknya untuk bekerja secara manusiawi demi keberlangsungan hidup yang layak”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa setiap orang, termasuk penyandang disabilitas, punya hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka. Mereka juga berhak diperlakukan secara adil di tempat kerja, termasuk menerima upah yang layak tanpa diskriminasi. Negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa semua orang bisa bekerja dalam kondisi yang manusiawi dan bisa hidup dengan layak dari pekerjaan tersebut. Artinya, aturan ini menegaskan pentingnya keadilan dan kesetaraan bagi semua warga negara dalam dunia kerja.

#### **4). Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan**

PP Nomor 60 Tahun 2020 menyatakan bahwa semua pemberi kerja, baik di sektor formal maupun informal, wajib mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Aturan ini juga berlaku untuk pekerja penyandang disabilitas, yang punya hak yang sama untuk mendapatkan perlindungan jaminan sosial tanpa perlakuan diskriminatif. Pekerja difabel berhak atas jaminan seperti perlindungan saat mengalami kecelakaan kerja, santunan kematian, dan jaminan hari tua. Hal ini menunjukkan bahwa negara berkomitmen untuk memberikan keadilan dan perlindungan yang setara bagi semua pekerja, termasuk mereka yang masuk dalam kelompok rentan seperti difabel.<sup>19</sup> Tujuan dari Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 yakni Pemerintah dan lembaga terkait berkewajiban memberikan pelatihan kerja yang relevan dan sesuai dengan kemampuan serta kebutuhan penyandang disabilitas, guna meningkatkan kompetensi dan daya saing mereka di dunia kerja. Di samping itu, informasi mengenai kesempatan kerja perlu disebarluaskan secara luas dalam format yang mudah diakses oleh penyandang disabilitas. Pendampingan kerja juga menjadi aspek penting, mulai dari tahap seleksi hingga proses penyesuaian di lingkungan kerja, agar mereka dapat bekerja secara mandiri, produktif, dan memperoleh perlakuan yang setara dengan pekerja lainnya.<sup>20</sup>

#### **5). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pemagangan dalam Negeri**

<sup>18</sup> Utami, T. K. 2019. **Model Perlindungan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Cianjur Dikaji Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia.** Jurnal Ilmiah Living Law, Vol 11 No 2,hlm 131-139.

<sup>19</sup> Mardika, D. 2023. **Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Honorer Dalam Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Makassar= Legal Protection For Honorary In Employment Social Security System In Makassar City** (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin). Hlm 27-49

<sup>20</sup> Ramadhani, S., & Fawzi, I. L. 2021. **Proses Pemberdayaan Tenaga Kerja Disabilitas Melalui Pelatihan Vokasional Oleh Pt Thisable Enterprise Untuk Disalurkan Sebagai Mitra Golife.** Jurnal Pembangunan Manusia, Vol 2 No 2,hlm 6.

Permenaker Nomor 21 Tahun 2019 menjelaskan bagaimana cara menyelenggarakan program magang di dalam negeri sebagai salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan para pencari kerja. Pemerintah menekankan bahwa magang adalah bagian dari pelatihan kerja yang dilakukan langsung di tempat kerja agar peserta bisa belajar secara langsung dalam suasana kerja sebenarnya. Perusahaan yang membuka program magang harus memenuhi aturan, seperti membuat perjanjian magang, menyediakan pembimbing, dan memberi sertifikat setelah magang selesai. Aturan ini juga memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang, termasuk penyandang disabilitas, untuk mendapatkan pengalaman kerja sebagai bekal masuk ke dunia kerja.<sup>21</sup> Sebagai bentuk komitmen terhadap inklusi, Permenaker No. 21 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pemagangan dalam Negeri juga menekankan pentingnya memberikan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas dalam program pelatihan dan magang. Ini berarti pelatihan harus didukung dengan fasilitas yang ramah disabilitas, metode belajar yang sesuai dengan kebutuhan mereka, serta pendampingan selama proses belajar dan adaptasi di tempat kerja. Dengan membuka akses seluas-luasnya bagi penyandang disabilitas, program magang bukan hanya menjadi ajang belajar keterampilan, tapi juga cara untuk mendorong kesetaraan kesempatan kerja di dunia usaha.

## **6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.10 Tahun 2023 tentang Pedoman Akomodasi yang Layak Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas**

Permenaker No. 10 Tahun 2023 merupakan wujud nyata komitmen pemerintah untuk menciptakan tempat kerja yang ramah dan terbuka bagi penyandang disabilitas. Aturan ini memberikan arahan kepada perusahaan mengenai bentuk dukungan yang perlu disediakan, seperti penyesuaian jam kerja, perubahan pada alat kerja, fasilitas yang mudah diakses, serta pendampingan yang membantu pekerja disabilitas menjalankan tugasnya secara efektif. Dengan adanya pedoman ini, diharapkan setiap perusahaan mampu memenuhi kebutuhan pekerja disabilitas secara adil dan tanpa diskriminasi, serta ikut mewujudkan lingkungan kerja yang setara bagi semua.<sup>22</sup> Permenaker Nomor 10 Tahun 2023 tentang Pedoman Akomodasi yang Layak Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas menekankan bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan akomodasi yang sesuai bagi pekerja penyandang disabilitas. Bentuk akomodasi ini meliputi fasilitas yang mudah diakses, penyediaan alat bantu kerja yang dibutuhkan, serta penyesuaian lingkungan kerja agar lebih ramah bagi difabel. Tujuan utama dari kebijakan ini adalah memastikan agar pekerja disabilitas bisa menjalankan tugasnya dengan aman, nyaman, dan produktif, serta mendapatkan perlakuan yang setara dengan pekerja lainnya. Melalui peraturan ini, pemerintah mendorong terciptanya tempat kerja yang inklusif dan bebas dari berbagai hambatan, baik fisik maupun nonfisik, bagi penyandang disabilitas.

<sup>21</sup> Prasetya, E. Y., Putri, K. A. G., & Nugroho, F. A. 2021. **Praktik Unpaid Internship dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia**. Jurnal Legislatif, hlm 194-202.

<sup>22</sup> Maimunah, S., Apsari, N. C., & Rachim, H. A. 2024. **Aksesibilitas Inklusif: Implementasi Infrastruktur Publik Ramah Disabilitas Di Indonesia** (Sebuah Literatur Reveiw). Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial, vol 7 No 2, hlm 250-276.

## 2. Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja difabel dalam Hukum Ketenagakerjaan dan Ham

Perlindungan hukum terhadap pekerja difabel dalam kerangka hukum ketenagakerjaan mencerminkan tanggung jawab negara dalam menjamin hak atas pekerjaan yang bebas dari diskriminasi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap warga negara, termasuk penyandang disabilitas, memiliki hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan. Ketentuan ini diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang mewajibkan pemerintah pusat, daerah, serta pelaku usaha untuk menyediakan alokasi khusus bagi pekerja difabel dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah serta bebas diskriminasi. Perlindungan ini mencakup hak atas penghasilan yang layak, jaminan sosial, akses terhadap pelatihan, dan perlindungan dari pemutusan kerja yang tidak adil. Dalam implementasinya, perusahaan juga dituntut untuk menyediakan penyesuaian yang memadai (*reasonable accommodation*) guna mendukung kinerja pekerja difabel. Dengan demikian, regulasi ketenagakerjaan menjadi alat penting untuk membangun lingkungan kerja yang setara, inklusif, dan menghargai keberagaman.<sup>23</sup>

Menghargai keberagaman di tempat kerja tidak cukup hanya dengan mengakui adanya perbedaan, tetapi juga harus diwujudkan melalui kebijakan dan tindakan nyata yang menjunjung prinsip keadilan sosial. Ini berarti proses rekrutmen harus dilakukan secara adil, promosi diberikan berdasarkan kompetensi, serta setiap karyawan diperlakukan secara setara tanpa memandang latar belakang disabilitas, jenis kelamin, usia, atau identitas lainnya. Dalam konteks penyandang disabilitas, penghargaan terhadap keberagaman mencakup pemberian ruang untuk berkembang, kesempatan yang setara dalam jenjang karier, dan pelibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan. Keberagaman yang dihargai secara nyata ini mendorong terciptanya tempat kerja yang lebih adil dan inklusif.<sup>24</sup>

Keberagaman dalam tim kerja terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kreativitas dan kinerja organisasi. Perbedaan latar belakang, termasuk dari karyawan penyandang disabilitas, bisa memperkaya sudut pandang dalam menyelesaikan persoalan, mengembangkan produk atau layanan yang lebih ramah bagi semua kalangan, serta memperluas cakupan pasar. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mengutamakan nilai inklusivitas cenderung memiliki performa yang lebih baik, suasana kerja yang sehat, dan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi. Meski begitu, lingkungan kerja yang inklusif tidak tercipta begitu saja. Lembaga pendidikan juga berperan dalam membekali pekerja difabel dengan keterampilan yang relevan. Sistem

<sup>23</sup> Suryanto, S. 2025. **Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Pada Perusahaan Swasta Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.** Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance, Vol 5 No1, 826-837.

<sup>24</sup> Yadi, T. 2024. **Inklusi Sosial Terhadap Difabel Dalam Al-Qur'an (Analisis Penafsiran M. Quraish Shihab Dalam Tafsir Almisbah)** (Doctoral dissertation, UIN Surmatra Utara Medan). Hlm 10-16

ketenagakerjaan yang inklusif tak hanya melindungi hak pekerja difabel, tetapi juga mendorong terciptanya masyarakat yang adil dan setara, sesuai dengan tujuan pembangunan berkelanjutan.<sup>25</sup>

Perlindungan hukum bagi pekerja difabel di Indonesia dijamin melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Kedua undang-undang ini memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dalam dunia kerja, bebas dari perlakuan diskriminatif, dan terlindungi dari tindakan semena-mena, seperti pemecatan tanpa alasan yang jelas. Di sisi lain, hak atas pekerjaan juga dijamin oleh konstitusi melalui Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan, “Setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia” serta oleh Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) yang telah disahkan oleh Indonesia.<sup>26</sup> Dalam hal ini, teori dari Satjipto Rahardjo tentang perlindungan hukum sangat relevan, karena perlindungan hukum menurutnya adalah upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan se suatu hak asasi manusia kekuasaan padanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Perlindungan hukum bukan hanya sekadar aturan yang diam, tapi juga harus aktif dengan memberi akses bagi masyarakat untuk mencari keadilan. Hukum seharusnya tidak menjadi alat kekuasaan, melainkan alat untuk melindungi manusia sebagai pusat perhatian utama. Dalam hal ini, hukum harus mampu menciptakan keadilan yang benar-benar dirasakan, terutama oleh orang-orang yang lemah atau tertindas. Dengan memberi ruang bagi setiap orang untuk memperjuangkan haknya, perlindungan hukum menjadi bukti bahwa hukum berpihak pada nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan sosial.

Maka, keberadaan BPJS sebagai lembaga penyelenggara jaminan sosial merupakan wujud nyata dari implementasi perlindungan hukum sebagaimana dimaksud oleh Satjipto Rahardjo, karena tidak hanya memberi aturan formal, tetapi juga menghadirkan akses nyata bagi pekerja difabel untuk mendapatkan hak-haknya secara setara, sehingga keadilan dan kesejahteraan benar-benar dapat dirasakan dalam praktik kehidupan kerja sehari-hari. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menegaskan bahwa setiap orang yang bekerja, termasuk penyandang disabilitas, berhak memperoleh perlindungan jaminan sosial secara adil dan tanpa diskriminasi. BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan wajib menyediakan layanan yang dapat diakses secara setara, seperti perlindungan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, pensiun, dan kematian. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja difabel memiliki hak yang sama dalam memperoleh jaminan sosial sehingga dapat merasakan rasa aman dan sejahtera dalam dunia kerja.

## **1). Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja difabel dalam Hukum Ketenagakerjaan**

<sup>25</sup> Dahlan, M., & Anggoro, S. A. 2021. **Hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di sektor publik:** antara model disabilitas sosial dan medis. Undang: Jurnal Hukum, Vol 4 No 1,hlm 1-48.

<sup>26</sup> Alfikro, A. 2023. **Analisis Keabsahan Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pemenuhan Hak Pekerja Disabilitas dalam Tinjauan Hak Asasi Manusia.** Gema Keadilan, Vol 10 No 1,hlm 35-50.

Undang-undang di Indonesia menjamin bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama seperti orang lain untuk mendapatkan pekerjaan, diperlakukan secara adil, menerima upah yang layak, dan bekerja dalam kondisi yang manusiawi tanpa mengalami diskriminasi. Hal ini menunjukkan bahwa negara serius dalam melindungi hak asasi setiap warga, termasuk kelompok rentan seperti difabel. Dalam dunia kerja, perlindungan ini mencakup kesempatan yang setara dalam proses penerimaan karyawan, kenaikan jabatan, pelatihan kerja, hingga perlindungan dari PHK yang tidak adil. Pemerintah juga mengharuskan perusahaan, baik milik negara maupun swasta, untuk menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang ramah difabel. Seperti aksesibilitas bangunan, alat bantu kerja, dan penyesuaian lain yang diperlukan. Aturan ini tertuang dalam berbagai peraturan, termasuk Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, yang mewajibkan perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dan memperlakukan mereka secara adil.<sup>27</sup>

Lebih jauh, pemberi kerja diwajibkan untuk menyediakan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) bagi pekerja difabel. Akomodasi ini mencakup segala bentuk penyesuaian yang diperlukan agar penyandang disabilitas dapat mengakses dan melaksanakan pekerjaan secara efektif, misalnya dengan menyediakan juru bahasa isyarat, alat bantu dengar, teknologi pendukung, atau menyesuaikan metode ujian sesuai jenis disabilitas yang dimiliki.<sup>28</sup> Ketentuan dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 berfungsi sebagai pelengkap dan penguat terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya dalam perlindungan hak pekerja difabel. Undang-undang ini tidak hanya melarang diskriminasi, tetapi juga mewajibkan negara dan pemberi kerja untuk mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif dan aksesibel. Oleh karena itu, perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas harus dilihat secara integratif antara kedua undang-undang tersebut guna menjamin hak atas pekerjaan yang adil dan setara.

Prinsip non-diskriminasi dalam ketenagakerjaan menuntut perlakuan adil dan setara terhadap semua pekerja, termasuk difabel. Ini mencakup kesetaraan dalam rekrutmen, perlakuan kerja yang adil, penyediaan akomodasi yang layak, serta larangan diskriminasi langsung maupun tidak langsung.<sup>29</sup> Prinsip ini menjamin bahwa setiap individu, tanpa kecuali, memiliki akses yang setara terhadap hak atas pekerjaan. Hak atas akomodasi yang layak adalah kewajiban hukum dan sosial yang menjamin penyandang disabilitas dapat bekerja secara setara. Hal ini mencakup penyesuaian

<sup>27</sup> Nazifah, N., Somad, K. A., & Rostarum, T. 2024. **Pelaksanaan Kebijakan Diskriminasi Positif Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan di Kota Jambi**. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol 24 No 3,hlm 2308-2322.

<sup>28</sup> Hayyah, G. 2024. **Pelayanan Asistensi Rehabilitasi Sosial (Atensi) Modal Wirausaha Dalam Upaya Meningkatkan Keberfungsian Sosial Penyandang Disabilitas Oleh Sentra Darussa'adah Di Aceh Besar** (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Fakultas Dakwah dan Komunikasi).hlm 4-8

<sup>29</sup> Ramadhan, M. H. 2024. **Manajemen Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Kesetaraan Bagi Disabilitas di Pemerintah Kota Surabaya.(Recruitment Management for State Civil Servants in Realizing Equality for Disabilities in the Surabaya City Government)** (Doctoral dissertation, Uiversitas 17 agusrus 1945 Surabaya). Hlm 154-168

kerja yang wajar dan didasarkan pada Undang-Undang No 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas , Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta Undang-Undang Dasar 1945, untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif.

## **2). Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja difabel dalam HAM**

Perlindungan bagi penyandang disabilitas di dunia kerja merupakan bagian integral dari penerapan prinsip Hak Asasi Manusia (HAM). Dalam kerangka HAM, setiap orang memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan serta diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi berdasarkan kondisi fisik, mental, atau sensorik yang dimilikinya. Secara internasional, prinsip ini tercermin dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), yang menyatakan bahwa setiap individu berhak atas pekerjaan yang dipilih secara bebas, serta atas kondisi kerja yang adil dan layak. Di Indonesia, jaminan konstitusional terhadap hak tersebut tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yang menegaskan hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Lebih lanjut, komitmen negara dalam menjamin hak-hak penyandang disabilitas diperkuat melalui ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang pengehasan *convention on the right of person with disabilities*, yang mewajibkan pemerintah untuk memastikan akses setara bagi difabel ke dunia kerja dan menyediakan akomodasi yang layak bagi mereka.<sup>30</sup> Oleh karena itu, perlindungan dalam perspektif HAM tidak hanya menuntut penghapusan bentuk diskriminasi, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif negara dan sektor swasta dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, inklusif, dan menghormati harkat dan martabat penyandang disabilitas.<sup>31</sup>

Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di dunia kerja sering terjadi melalui penolakan langsung ataupun proses seleksi yang tidak aksesibel. Praktik ini melanggar prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyandang Disabilitas, serta bertentangan dengan komitmen internasional Indonesia melalui Konvensi CRPD. Tidak menyediakan akses dan akomodasi yang layak bukan hanya pelanggaran hukum, tetapi juga bentuk pelanggaran HAM yang merendahkan martabat difabel.

Prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi adalah fondasi penting dalam perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM), yang menjamin bahwa setiap individu memiliki hak yang sama untuk menikmati kebebasan serta kesempatan hidup, termasuk hak untuk bekerja. Bagi penyandang disabilitas, prinsip ini tidak hanya mengharuskan perlindungan dari tindakan diskriminatif, tetapi juga menuntut tersedianya akses yang setara dan dukungan yang memadai agar mereka dapat terlibat secara penuh dalam dunia kerja. Prinsip ini tercermin dalam berbagai instrumen internasional seperti Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) dan Konvensi

---

<sup>30</sup> Emola, A. B., & Juita, S. R. 2022. **Perlindungan Hukum Atas Hak Berpolitik Bagi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Convention On The Right Of Persons With Disabilities**. Semarang Law Review (SLR), 1(2), 75-89.

<sup>31</sup> Propiona, J. K. 2021. **Implementasi aksesibilitas fasilitas publik bagi penyandang disabilitas**. Jurnal Analisa Sosiologi, hlm 10.

tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD), serta ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Ketika akses tidak diberikan, pelamar ditolak karena disabilitas, atau tidak disediakan akomodasi yang sesuai, hal tersebut termasuk pelanggaran terhadap prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi.<sup>32</sup> Oleh karena itu, menjamin hak kerja bagi penyandang disabilitas bukan sekadar memenuhi aspek hukum ketenagakerjaan, tetapi juga merupakan perwujudan nyata dari nilai-nilai HAM yang menekankan pentingnya martabat, keadilan, dan keberagaman dalam masyarakat.

#### IV Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengaturan hukum di Indonesia terkait perlindungan pekerja difabel sudah cukup memadai secara normatif, karena telah diatur dalam berbagai instrumen hukum seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Seluruh regulasi ini secara tegas menjamin hak atas pekerjaan, bebas dari diskriminasi, serta memperoleh akomodasi yang layak. Dengan demikian, hukum positif Indonesia telah mengarah pada pemenuhan keadilan formal sebagaimana dimaksud Hans Kelsen, yakni tersedianya aturan hukum yang berlaku sah dan berjenjang untuk memberikan perlindungan bagi kelompok difabel sebagai bagian dari masyarakat rentan.

Perlindungan hukum bagi pekerja difabel yang mengalami diskriminasi di bidang ketenagakerjaan dan HAM telah dijamin melalui berbagai regulasi nasional maupun internasional. Instrumen hukum nasional mencakup Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 dan Permenaker Nomor 21 Tahun 2019. Dari perspektif HAM, perlindungan ini juga ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan diperkuat oleh ratifikasi CRPD melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Regulasi tersebut secara normatif telah memberikan jaminan kesetaraan, kesempatan kerja yang sama, dan larangan diskriminasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### BUKU

Atikah, I. 2022. Metode Penelitian Hukum. hlm 1.

---

<sup>32</sup> Ranika, K. 2019. **Diskriminasi Dalam Pemberian Formulir Penerbangan Orang Sakit Yang Mengandung Klausula Baku Bagi Penyandang Disabilitas.** Jurnal Ilmu Hukum: ALETHEA,Vol 3 No 1,hlm 43-60.

- Fajar, N. D. Mukti., Yulianto Achmad, and Dualisme penelitian hukum: normatif dan empiris. Dualisme penelitian hukum: normatif & empiris. Cetakan IV,Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm 33.
- Jsmet Junus, H 2013 Manusia Menurut Hidayah Al Qur'an Medan Area University Press Dan Pusat Islam Uma, hlm 37
- Nurhayati, S. 2020. Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak Atas Pekerjaanmenuju Terwujudnya Inklusi Disabilitas Di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hlm 33-37
- Prasetya, E. Y., Putri, K. A. G., & Nugroho, F. A. 2021. Praktik Unpaid Internship dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia. Jurnal Legislatif, hlm 194-202.
- Propiona, J. K. 2021. Implementasi aksesibilitas fasilitas publik bagi penyandang disabilitas. Jurnal Analisa Sosiologi, hlm 10.
- Rifa'i, I. J. 2023. Ruang Lingkup Metode Penelitian Hukum. Metodologi Penelitian Hukum,hlm 6.
- Yuhelson, 2017 Pengantar Ilmu Hukum Ideas Publishing,Gorontalo, hlm 3

## JURNAL

- Alfikro, A. 2023. Analisis Keabsahan Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pemenuhan Hak Pekerja Disabilitas dalam Tinjauan Hak Asasi Manusia. Gema Keadilan,Vol 10 No 1,hlm 35-50.
- Benuf, K., & Azhar, M. 2020. Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. Gema Keadilan, Vol. 7 No. 1, hlm 20-33.
- Dahlan, M., & Anggoro, S. A. 2021. Hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di sektor publik: antara model disabilitas sosial dan medis. Undang: Jurnal Hukum, Vol 4 No 1,hlm 1-48.
- Emola, A. B., & Juita, S. R. 2022. Perlindungan Hukum Atas Hak Berpolitik Bagi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Convention On The Right Of Persons With Disabilities. Semarang Law Review (SLR), 1(2), 75-89.
- Jamal, K., Fatah, N., & Wilaela, W. 2017. Eksistensi Kaum Difabel Dalam Perspektif Al-Qur'an. Jurnal Ushuluddin, Vol. 25 No. 2, hlm 221-234.
- Maimunah, S., Apsari, N. C., & Rachim, H. A. 2024. Aksesibilitas Inklusif: Implementasi Infrastruktur Publik Ramah Disabilitas Di Indonesia (Sebuah Literatur Reveiw). Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial, vol 7 No 2, hlm 250-276.
- 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, Vol. 3 No. 1, hlm 11-20.
- Nazifah, N., Somad, K. A., & Rostarum, T. 2024. Pelaksanaan Kebijakan Diskriminasi Positif Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan di Kota Jambi. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol. 24 No. 3, hlm 2308-2322.
- Pasciana, R. 2020. Pelayanan Publik Inovatif Bagi Penyandang Disabilitas. Sawala: Jurnal Administrasi Negara, Vol. 8 No. 2, hlm 192-204.
- Pratiwi, A. D., & Triwahyudi, P. 2019. Jaminan Perlindungan yang Berkeadilan bagi Tenaga Kerja Difabel Akibat Kecelakaan Kerja. Bestuur,Vol. 7 No. 2, hlm 66-75.

- Ramadhani, S., & Fawzi, I. L. 2021. Proses Pemberdayaan Tenaga Kerja Disabilitas Melalui Pelatihan Vokasional Oleh Pt Thisable Enterprise Untuk Disalurkan Sebagai Mitra Golife. *Jurnal Pembangunan Manusia*, Vol 2 No 2,hlm 6.
- Ranika, K. 2019. Diskriminasi Dalam Pemberian Formulir Penerbangan Orang Sakit Yang Mengandung Klausula Baku Bagi Penyandang Disabilitas. *Jurnal Ilmu Hukum: Alethea*,Vol 3 No 1,hlm 43-60.
- Rosifany, O. 2020. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 4 No. 2, hlm 36-53.
- Sudharma, K. J. A., & Shadrina, S. N. 2024. Sistem Perhitungan Biaya Administrasi Pada Kantor Notaris Caturyani Maharni Partyani, Sh., M. Kn: Administrative Cost Calculation System At The Notary's Office Caturyani Maharni Partyani, SH., M. Kn. *VYAVAHARA DUTA*, Vol 19 No 2,hlm 186-200
- Suryanto, S. 2025. Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Pada Perusahaan Swasta Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*,Vol 5 No1, 826-837.
- Utami, T. K. 2019. Model Perlindungan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Cianjur Dikaji Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Jurnal Ilmiah Living Law*, Vol 11 No 2,hlm 131-139.
- Wiraputra, A. D. 2021. Perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas. " Dharmasisya" *Jurnal Program Magister Hukum FHUI*, Vol. 1 No. 1,hlm 19.
- Yemima, Y., & Hamid, I. 2023. Difabel Merajut Asa Berdaya: Pendekatan Strategis Pemberdayaan Difabel oleh Yayasan Pensil Waja Banua Kota Banjarmasin. *Huma: Jurnal Sosiologi*, Vol. 2 No.1, hlm 31-41.

### **SKRIPSI/TESIS/DISERTASI**

- Hayyah, G. 2024. Pelayanan Asistensi Rehabilitasi Sosial (Atensi) Modal Wirausaha Dalam Upaya Meningkatkan Keberfungsian Sosial Penyandang Disabilitas Oleh Sentra Darussa'adah Di Aceh Besar (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Fakultas Dakwah dan Komunikasi).hlm 4-8
- Mardika, D. 2023. Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Honorer Dalam Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Makassar Legal Protection For Honorary In Employment Social Security System In Makassar City (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin). Hlm 27-49
- Ramadhani, M. H. 2024. Manajemen Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Kesetaraan Bagi Disabilitas di Pemerintah Kota Surabaya.(Recruitment Management for State Civil Servants in Realizing Equality for Disabilities in the Surabaya City Government) (Doctoral dissertation, Uiversitas 17 agusrus 1945 Surabaya). Hlm 154-168
- Septanto, C. I. 2019. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Difabel Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (Doctoral dissertation, UNIKA SOEGIJAPRANATA SEMARANG). Hlm 69-70
- Yadi, T. 2024. Inklusi Sosial Terhadap Difabel Dalam Al-Qur'an (Analisis Penafsiran M. Quraish Shihab Dalam Tafsir Almisbah) (Doctoral dissertation, UIN Surmatra Utara Medan). Hlm 10-16

Wijaya, A. S. 2022. Tinjauan Yuridis Terhadap Cidera Janji Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi NO. 18/PUU-XVII/2019 (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaswati Denpasar). Hlm 6

## **INTERNET**

Ahmad Darojatun Karomalloh Kementerian Sosial Republik Indonesia 2024  
<https://kemensos.go.id/jurnal-dan-artikel/direktorat-jenderal-pemberdayaan-sosial/Disabilitas-dan-Tantangan-di-Dunia-Kerja>

Grab Indonesia 2022, Kronologi Rekrutmen Mitra Tuli Grab Indonesia Yang Dianggap Diskriminatif. <Https://www.tempo.co/politik/kronologi-rekrutmen-mitra-tuli-grab-indonesia-yang-dianggap-diskriminatif-363152?.com>

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention On The Rights of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2019 tentang Pelayanan Informasi Publik di Kementerian Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan

Permenaker Nomor 10 Tahun 2023 tentang Pedoman Akomodasi yang Layak Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas