

Upaya Perlindungan Hukum dalam Hak Pekerja Difabel dalam Bekerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

Natasya Juni Anggi Hutagalung

Universitas Jenderal Achmad Yani, Jl Terusan Jenderal Sudirman, Kota Cimahi, Prov. Jawa Barat
E-mail: hutagalungjunianggi@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v2i4.4130>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 01 June 2024

Revised: 08 June 2024

Accepted: 28 June 2024

Kata Kunci:

Pekerja Difabel,
Perlindungan Hukum,
Diskriminasi,
Ketenagakerjaan, Hak Asasi
Manusia

Keywords:

*Workers with Disabilities,
Legal Protection,
Discrimination,
Employment, Human Rights*

ABSTRACT

Penelitian ini membahas upaya perlindungan hukum terhadap hak pekerja difabel dalam bekerja, yang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun regulasi telah menjamin hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan secara setara, pada kenyataannya mereka masih menghadapi diskriminasi, hambatan aksesibilitas, dan ketidakadilan dalam dunia kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif-analitis yang menelaah peraturan perundang-undangan serta teori-teori hukum terkait perlindungan pekerja difabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak-hak pekerja difabel seperti hak atas pekerjaan tanpa diskriminasi, upah yang layak, akomodasi kerja yang sesuai, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak telah diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan. Namun, implementasi perlindungan tersebut belum optimal karena minimnya pengawasan, sanksi hukum yang belum tegas, serta masih kuatnya stigma sosial terhadap difabel. Oleh karena itu, diperlukan komitmen lebih lanjut dari negara, pemerintah, dan pemberi kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan, demi terwujudnya kesetaraan kesempatan bagi seluruh warga negara tanpa terkecuali

This study discusses legal protection efforts for the rights of workers with disabilities in the workplace, viewed from Law No. 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities in conjunction with Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. Although regulations guarantee the right of persons with disabilities to obtain equal employment opportunities, in reality, they still face discrimination, accessibility barriers, and injustice in the world of work. This research employs a normative juridical method with a descriptive-analytical approach by examining statutory regulations and legal theories related to the protection of disabled workers. The findings indicate that the rights of disabled workers—such as the right to work without discrimination, the right to fair wages, proper workplace accommodations, and protection from unilateral termination are explicitly regulated. However, the implementation remains suboptimal due to weak supervision, lack of strict legal sanctions, and persistent social stigma against people with disabilities. Therefore, greater commitment from the state, government, and employers is needed to create an inclusive and equitable work environment, in order to realize equal opportunities for all citizens without exception



This is an open access article under the CC-BY-SA license.



How to Cite: Natasya Juni Anggi Hutagalung (2024). Upaya Perlindungan Hukum dalam Hak Pekerja Difabel dalam Bekerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, 2(4) 515-518. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v2i4.4130>

PENDAHULUAN

Setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Namun dalam praktiknya, penyandang disabilitas masih menghadapi diskriminasi sistemik dalam dunia kerja. Data dari Komisi Nasional Disabilitas dan Kementerian Ketenagakerjaan mencatat bahwa tingkat partisipasi tenaga kerja penyandang disabilitas di Indonesia pada tahun 2023 hanya mencapai 31,1%, jauh di bawah rerata nasional. Angka ini menunjukkan bahwa kesempatan kerja bagi difabel belum sepenuhnya terbuka dan inklusif.

Perlindungan hukum bagi pekerja difabel telah dijamin dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang secara tegas mengatur hak untuk bekerja tanpa diskriminasi, memperoleh upah yang sama, dan mendapatkan akomodasi kerja yang layak. Lebih lanjut, ketentuan dalam Pasal 53 mengamanatkan bahwa instansi pemerintah dan perusahaan swasta wajib mempekerjakan masing-masing minimal 2% dan 1% tenaga kerja penyandang disabilitas. Ketentuan tersebut diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menekankan asas nondiskriminasi (Pasal 5-6) dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang (Pasal 153).

Meskipun landasan hukum telah tersedia, praktik di lapangan menunjukkan kesenjangan antara norma dan implementasi. Studi dari Komnas HAM dan beberapa universitas menyatakan bahwa sebagian besar perusahaan belum memenuhi kewajiban kuota, bahkan masih memandang pekerja difabel sebagai beban. Tantangan lain seperti kurangnya infrastruktur aksesibel, rendahnya kesadaran pemberi kerja, serta stigma sosial turut memperparah kondisi ini.

Penelitian-penelitian sebelumnya, seperti jurnal Susiana dan Wardah tentang pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas di BUMN, maupun Ulfa Kurnia Sari yang meneliti kendala implementasi perlindungan hukum bagi pekerja difabel, cenderung terfokus pada kebijakan sektoral atau pendekatan sosio-kultural. Berbeda dengan itu, artikel ini memiliki novelty berupa pendekatan yuridis normatif terhadap sinergi dan disharmoni antara dua rezim hukum utama UU No. 8 Tahun 2016 dan UU No. 13 Tahun 2003 serta efektivitas penerapannya secara sistemik dalam konteks perlindungan hukum difabel di dunia kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat celah regulatif dan implementatif dalam perlindungan pekerja difabel, baik dari aspek akomodasi, kuota kerja, maupun penegakan hukum. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi nasional yang terintegrasi agar peraturan yang ada dapat diimplementasikan secara konsisten dan menjangkau seluruh sektor ketenagakerjaan

METODE

Metode Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu metode yang mengkaji norma hukum dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta dokumen hukum lainnya sebagai dasar dalam menganalisis permasalahan yang dikaji. Pendekatan ini berfokus pada kajian pustaka (*library research*), yaitu dengan menelaah literatur hukum, teori-teori hukum, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang relevan, termasuk Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu dengan menggambarkan secara sistematis dan faktual ketentuan hukum yang berlaku dan relevan dengan permasalahan perlindungan hukum bagi pekerja difabel. Peneliti tidak hanya mendeskripsikan ketentuan normatif, tetapi juga menganalisis implementasi dan tantangan yang timbul dalam praktik ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, yakni dengan mengumpulkan data dari bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, serta bahan hukum sekunder berupa buku, artikel ilmiah, jurnal hukum, karya tulis ilmiah, dan dokumen resmi lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja difabel. Studi pustaka ini menjadi sumber utama dalam menggali dan memahami konstruksi hukum yang berlaku dalam melindungi hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis normatif kualitatif. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dan diklasifikasikan berdasarkan kesesuaian norma hukum, untuk kemudian dijabarkan dalam bentuk uraian yang sistematis, logis, dan saling terintegrasi. Tujuannya adalah untuk menemukan jawaban atas rumusan masalah melalui interpretasi hukum secara komprehensif dan reflektif terhadap pelaksanaan norma-norma hukum positif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan hukum terhadap hak hak pekerja difabel di tempat kerja

Menurut UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, pekerja difabel berhak atas perlakuan setara tanpa diskriminasi dalam seluruh aspek ketenagakerjaan, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, hingga perlindungan hukum. Pemberi kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan aksesibilitas kerja, serta menjamin upah setara dan kesempatan berorganisasi. Pasal 53 mewajibkan BUMN/BUMD mempekerjakan minimal 2% penyandang disabilitas, dan 1% untuk sektor swasta. Kegagalan memenuhi ketentuan ini dapat dikenai sanksi administratif (Pasal 50).

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memperkuat prinsip perlakuan tanpa diskriminasi (Pasal 5–6), dan menjamin hak normatif seperti upah layak, jaminan sosial (BPJS), cuti, hak berserikat, dan perlindungan K3, termasuk bagi pekerja difabel (Pasal 67).

Studi menunjukkan beberapa perusahaan seperti Alfamidi (program “Alfability”), PT Trans Retail Indonesia, dan KUD XY Pasuruan telah menerapkan praktik inklusi dengan pelatihan, pendampingan, dan penyesuaian kerja. Di sektor kopi dan UMKM (seperti Sunyi Kopi, Difa City Tour), pekerja difabel dilibatkan sesuai kompetensi masing-masing.

Namun, kesenjangan implementasi masih tinggi. Banyak perusahaan belum memenuhi kuota ketenagakerjaan difabel. Studi di Jakarta dan Semarang menunjukkan belum ada penegakan sanksi atas pelanggaran UU No. 8/2016.

Faktor penghambat antara lain: minimnya koordinasi, anggaran terbatas, stigma sosial, dan kurangnya data akurat ketenagakerjaan difabel.

Pemerintah telah melakukan sejumlah upaya afirmatif untuk mendorong inklusi ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Salah satunya adalah pembentukan Unit Layanan Disabilitas (ULD) di tingkat provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan Permenaker No. 60 Tahun 2020, yang bertugas memberikan pendampingan dalam akses kerja, bimbingan jabatan, penyesuaian lingkungan kerja, serta fasilitasi hubungan industrial. Selain itu, Kementerian Ketenagakerjaan bekerja sama dengan Baznas menyelenggarakan program pelatihan keterampilan dan magang bagi penyandang disabilitas, dengan target mencetak 1.000 peserta hingga tahun 2025. Di sisi lain, pemerintah juga telah melaksanakan pelatihan inklusif dan sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran para pemberi kerja terhadap pentingnya penerimaan pekerja difabel. Namun, efektivitas program-program ini masih terbatas karena kurangnya mekanisme penegakan hukum, insentif yang kuat, dan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran, sehingga pelaksanaan di lapangan belum berjalan optimal

Penegakkan hukum terhadap pelanggaran hak pekerja difabel

Pekerja penyandang disabilitas yang mengalami pelanggaran hak di tempat kerja memiliki sejumlah jalur hukum untuk menuntut keadilan, mulai dari melapor ke Dinas Ketenagakerjaan untuk mediasi, mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), hingga memanfaatkan layanan Unit Layanan Disabilitas (ULD) di daerah. Jika pelanggaran menyangkut hak asasi manusia, pengaduan dapat diajukan ke Komnas HAM atau Ombudsman RI. Dalam proses hukum, penting bagi pekerja difabel untuk mengumpulkan bukti dan mendapatkan pendampingan dari serikat pekerja atau Lembaga Bantuan Hukum (LBH). Apabila upaya nasional tidak membuahkan hasil, pengaduan dapat diteruskan ke Komite Hak-Hak Penyandang Disabilitas PBB sesuai Optional Protocol to the CRPD. Lembaga seperti Pengawas Ketenagakerjaan, Komisi Nasional Disabilitas (KND), dan LBH berperan penting dalam memastikan perlindungan dan pemenuhan hak pekerja difabel melalui pengawasan, advokasi, serta layanan hukum gratis. Kasus seperti yang dialami Alde Maulana, yang diberhentikan dari BPK meski lulus CPNS jalur disabilitas, menunjukkan bahwa diskriminasi masih terjadi, tetapi juga membuktikan pentingnya mekanisme hukum dan advokasi publik. Evaluasi atas pelaksanaan regulasi, seperti UU No. 8 Tahun 2016, menunjukkan masih lemahnya implementasi di lapangan akibat keterbatasan pemahaman aparat dan kurangnya pelatihan serta asistensi dalam sistem hukum. Untuk mengatasi kesenjangan ini, diperlukan pelatihan berkelanjutan, kebijakan inklusif, dan sinergi antara

pemerintah dan masyarakat sipil. Kolaborasi lintas sektor, seperti melalui Program INKLUSI hasil kerja sama Indonesia-Australia, memperkuat upaya peningkatan partisipasi difabel dalam pembangunan sosial, ekonomi, dan politik. Program ini, bersama inisiatif dari LKPP dan Kemensos termasuk bantuan alat bantu disabilitas serta dukungan terhadap UMK difabel menunjukkan bahwa kemitraan antara pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat sipil sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja dan kehidupan yang inklusif serta berkeadilan bagi penyandang disabilitas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa ketentuan dalam Undang- Undang Nomor 8 Tahun 2016 jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah secara tegas menjamin hak-hak pekerja difabel, seperti hak atas pekerjaan tanpa diskriminasi, hak atas upah yang adil, aksesibilitas di tempat kerja, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Namun, implementasi perlindungan hukum tersebut belum berjalan secara optimal karena masih terdapat hambatan struktural, lemahnya pengawasan, tidak adanya sanksi tegas terhadap pelanggaran, serta masih kuatnya stigma sosial terhadap penyandang disabilitas. Penegakan hukum belum mampu memberikan efek jera terhadap pelanggar, dan kuota ketenagakerjaan bagi difabel belum dilaksanakan secara menyeluruh oleh sektor publik maupun swasta. Oleh karena itu, diperlukan keseriusan dari negara, pemerintah, dan dunia usaha dalam mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan setara bagi seluruh warga negara, termasuk penyandang disabilitas.

Diperlukan penguatan implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui peraturan turunan tegas, khususnya mengenai sanksi administratif dan pidana terhadap pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas. Pemerintah harus meningkatkan pengawasan dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan kuota pekerja difabel baik di sektor publik maupun swasta. Selain itu, penting dilakukan kampanye nasional yang masif untuk menghapus stigma dan stereotip negatif terhadap penyandang disabilitas, serta mendorong partisipasi aktif mereka dalam dunia kerja melalui pelatihan kerja berbasis kebutuhan khusus. Kolaborasi antara negara, masyarakat, dan sektor usaha menjadi kunci dalam membangun ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan bagi semua pihak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. (2016).
Buku Panduan. (n.d.). Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja Indonesia.
Ratnasari, Y., & Salain, M. S. P. D. (n.d.). Perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas terhadap hak memperoleh pekerjaan. Universitas Udayana.
Zuhdi, N. (n.d.). Hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sepihak dengan dasar pandemi Covid-19 (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-OHI/2021) (pp. 31–36). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
Siplawfirm.id. (n.d.). BUMN hingga swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas.
Nugraha, M. R. (n.d.). Perlindungan hukum penyandang disabilitas dalam bekerja. Hukumonline.com.
Sinta, S., Munir, M., Jufrin, J., & Suharti, S. (n.d.). Perlindungan hukum terhadap hak cuti haid, hamil, melahirkan tenaga kerja perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2021. Universitas Muhammadiyah Bima; STIS Al-Ittihad.