

Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Disabilitas sebagai Wujud Kesetaraan dalam Dunia Kerja di Indonesia

Inayah Ar Rohma¹ Gunardi Lie²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia^{1,2}

Email: inayah.205230187@stu.untar.ac.id¹ gunardia@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini membahas perlindungan hukum terhadap hak pekerja penyandang disabilitas sebagai wujud kesetaraan dalam dunia kerja di Indonesia. Permasalahan yang dikaji meliputi proses penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan dan implementasi perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja penyandang disabilitas. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta, dengan dukungan akses informasi, pelatihan kerja, kebijakan afirmatif, dan akomodasi yang layak. Perlindungan hukum tersebut telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, namun pelaksanaannya masih menghadapi kendala seperti stigma sosial, rendahnya kesadaran pemberi kerja, dan keterbatasan aksesibilitas. Oleh karena itu, diperlukan komitmen bersama untuk mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan setara.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Disabilitas, Kesetaraan, Non-Diskriminasi

Abstract

This study discusses the legal protection of the rights of workers with disabilities as a form of equality in the workplace in Indonesia. The issues examined include the process of persons with disabilities in obtaining employment and the implementation of legal protection of their rights. This research uses normative legal research with statutory, conceptual, and case approaches. The results show that persons with disabilities have equal rights to obtain employment without discrimination in both the public and private sectors, supported by access to information, job training, affirmative policies, and reasonable accommodation. Although legal protection has been regulated in various laws and regulations, its implementation still faces obstacles such as social stigma, low employer awareness, and limited accessibility. Therefore, a collective commitment is needed to create an inclusive, fair, and equal working environment.

Keywords: Legal Protection, Workers With Disabilities, Equality, Non-Discrimination



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas merujuk pada setiap individu yang memiliki keterbatasan dalam aspek fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik yang bersifat jangka panjang. Keterbatasan tersebut, dalam interaksinya dengan berbagai faktor lingkungan, baik fisik maupun sosial, kerap menimbulkan hambatan dan kesulitan yang signifikan sehingga mengurangi kemampuan individu untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam kerangka hak asasi manusia, penyandang disabilitas memiliki kedudukan yang setara dengan warga negara lainnya, termasuk dalam hal memperoleh akses terhadap kesempatan kerja, perlakuan yang adil, serta pemenuhan hak-hak dasar tanpa adanya diskriminasi. Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja disabilitas secara yuridis memiliki posisi yang sama sebagai subjek hukum yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan. Mereka berhak untuk mendapatkan kesempatan kerja yang setara, perlakuan yang tidak diskriminatif, lingkungan kerja yang inklusif, serta perlindungan terhadap berbagai bentuk

pelanggaran hak. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pekerja disabilitas masih menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Bentuk-bentuk diskriminasi tersebut dapat terjadi sejak tahap awal, seperti dalam proses rekrutmen yang seringkali mensyaratkan kriteria yang tidak inklusif, hingga pada tahap penempatan kerja yang tidak mempertimbangkan kebutuhan khusus penyandang disabilitas.

Selain itu, ketidakadilan juga kerap muncul dalam hal pemberian upah yang tidak setara, terbatasnya akses terhadap pengembangan kompetensi dan jenjang karier, serta adanya stigma negatif yang melekat pada penyandang disabilitas. Bahkan, tidak jarang kondisi disabilitas dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, yang jelas bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa implementasi prinsip keadilan dan kesetaraan dalam dunia kerja masih belum sepenuhnya terwujud secara nyata bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Dari sisi normatif, Indonesia sebenarnya telah memiliki berbagai instrumen hukum yang secara tegas mengatur dan menjamin perlindungan terhadap pekerja disabilitas. Beberapa regulasi penting di antaranya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja secara umum, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang secara khusus memberikan perlindungan dan pengakuan hak bagi penyandang disabilitas, serta Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 yang meratifikasi Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) sebagai komitmen Indonesia dalam menjunjung tinggi hak-hak penyandang disabilitas di tingkat internasional¹.

Ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tersebut pada dasarnya menegaskan bahwa penyandang disabilitas yang bekerja memiliki hak yang setara dengan pekerja lainnya. Hak tersebut mencakup kesempatan untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya perlakuan diskriminatif, menerima upah yang adil dan setara untuk jenis pekerjaan serta tingkat tanggung jawab yang sama, serta mendapatkan dukungan berupa akomodasi yang layak di lingkungan kerja agar dapat menjalankan tugas secara optimal. Selain itu, pekerja disabilitas juga memiliki jaminan perlindungan dari tindakan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan semata-mata pada kondisi disabilitas yang dimilikinya. Lebih lanjut, regulasi yang ada juga menjamin adanya kesempatan yang setara bagi pekerja disabilitas dalam mengembangkan kompetensi dan karier mereka di tempat kerja. Hal ini mencakup akses terhadap pelatihan, promosi jabatan, serta berbagai program pengembangan sumber daya manusia lainnya tanpa adanya hambatan yang bersifat diskriminatif. Dengan demikian, penyandang disabilitas tidak hanya diposisikan sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki potensi untuk berkembang secara profesional².

Meskipun jaminan hukum telah diatur secara cukup komprehensif, implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas masih menghadapi berbagai kendala. Rendahnya kesadaran pengusaha, terbatasnya aksesibilitas di lingkungan kerja, stigma sosial, serta lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban hukum menyebabkan hak-hak pekerja disabilitas belum sepenuhnya terpenuhi. Padahal, perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas bukan semata-mata bentuk belas kasihan, melainkan perwujudan prinsip kesetaraan, keadilan, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja disabilitas di Indonesia dilaksanakan dan sejauh mana perlindungan tersebut mampu menjadi wujud nyata kesetaraan dalam dunia kerja. Masih banyak masyarakat yang memandang disabilitas sebagai bentuk ketidakcakapan hukum. Pandangan tersebut berakar pada *medical model of*

¹ Pemerintah Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, diakses melalui Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, diakses pada 16 Maret 2026.

² Gajimu, "Perlakuan Adil Saat Bekerja: Disabilitas," diakses melalui, diakses pada 16 Maret 2026.

disability, yaitu cara pandang yang menempatkan disabilitas semata-mata sebagai kondisi individual yang dianggap mengurangi kemampuan seseorang untuk berfungsi secara sosial. Padahal, pandangan demikian telah banyak dikritik karena cenderung menempatkan persoalan pada individu penyandang disabilitas, bukan pada lingkungan sosial yang belum inklusif. Guevaraa (2021), misalnya, menegaskan bahwa persoalan utama disabilitas bukan terletak pada keterbatasan yang dimiliki individu, melainkan pada reaksi sosial yang berlebihan terhadap keberagaman kondisi manusia. Cara pandang yang keliru ini pada akhirnya melahirkan stigma, diskriminasi, dan pembatasan terhadap hak-hak penyandang disabilitas, termasuk dalam bidang pekerjaan³.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, kecakapan hukum merupakan salah satu syarat sahnya suatu perjanjian kerja, yaitu kemampuan seseorang untuk menyatakan kehendak serta memahami akibat hukum dari tindakannya. Namun demikian, penyandang disabilitas tidak serta-merta dapat dianggap tidak cakap hukum. Tidak semua penyandang disabilitas berada di bawah pengampunan sebagaimana diatur dalam Pasal 433 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Bahkan, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 93/PUU-XX/2022 telah menegaskan bahwa penyandang disabilitas yang mampu memahami risiko dan bertindak secara sadar tetap memiliki kecakapan hukum penuh. Penegasan ini menunjukkan bahwa disabilitas tidak boleh dijadikan alasan untuk mengurangi atau meniadakan hak seseorang dalam memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu, penyandang disabilitas berhak memperoleh perlindungan hukum yang menjamin terpenuhinya hak atas pekerjaan sebagai bagian dari amanat konstitusional dalam UUD 1945 dan sebagai wujud nyata kesetaraan dalam dunia kerja di Indonesia. Sebagai warga negara Indonesia, kesetaraan di tempat kerja harus dimaknai sebagai perwujudan nyata dari penghormatan terhadap martabat manusia, hak asasi, dan prinsip keadilan sosial sebagaimana dijamin dalam konstitusi. Kesetaraan bukan sekadar memberikan kesempatan bekerja kepada setiap orang, tetapi juga memastikan bahwa seluruh pekerja, tanpa memandang agama, ras, gender, maupun kondisi disabilitas, memperoleh hak, perlakuan, dan kesempatan yang sama dalam lingkungan kerja. Apabila makna kesetaraan ini tidak dipahami dengan baik, maka akan muncul tindakan-tindakan diskriminatif yang merugikan kelompok tertentu, termasuk penyandang disabilitas. Diskriminasi tersebut dapat terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung, misalnya melalui penolakan kesempatan kerja, perlakuan yang tidak adil, ataupun anggapan bahwa pekerja dengan disabilitas memiliki kemampuan yang lebih rendah dibandingkan pekerja lainnya. Padahal, tindakan semacam itu bertentangan dengan prinsip persamaan kedudukan dihadapan hukum dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif di Indonesia.

Kesetaraan di tempat kerja berarti bahwa semua karyawan, apapun latar belakangnya, memiliki hak yang sama untuk memperoleh kesempatan, perlakuan, dan perlindungan dalam hubungan kerja. Perusahaan berkewajiban bertindak adil tanpa membedakan agama, ras, gender, atau kondisi disabilitas. Dalam hal ini, karyawan dengan disabilitas juga berhak memperoleh peluang yang setara dalam promosi jabatan, peningkatan keterampilan, serta keterlibatan dalam berbagai proyek kerja, sepanjang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Selain itu, mereka juga harus mendapatkan akses yang sama terhadap fasilitas, pelatihan, dan dukungan di tempat kerja agar dapat bekerja secara optimal dan produktif. Namun, meskipun berbagai regulasi telah mengatur perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas, praktik diskriminasi masih kerap ditemukan dalam dunia kerja. Bentuk diskriminasi tersebut antara lain penolakan merekrut seseorang hanya karena ia menyandang disabilitas meskipun telah memenuhi kualifikasi, pemberian beban kerja yang tidak adil, serta adanya anggapan bahwa pekerja disabilitas tidak mampu memberikan kontribusi secara efektif. Kondisi ini

³ Hukumonline, "Hak Pekerja Disabilitas: Antara Amanat Konstitusi dan Realitas Implementasi," diakses melalui [/](#), diakses pada 16 Maret 2026.

menunjukkan bahwa pemahaman dan penerapan prinsip kesetaraan di tempat kerja masih memerlukan perhatian serius agar hak pekerja disabilitas benar-benar terlindungi⁴.

Melalui pembahasan ini, penulis mengajak pembaca untuk lebih memahami pentingnya hak dan perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia, khususnya bagi pekerja penyandang disabilitas, sebagai bagian dari upaya mewujudkan dunia kerja yang adil, setara, dan inklusif. Pemahaman tersebut penting agar masyarakat tidak lagi memandang disabilitas sebagai hambatan untuk memperoleh hak yang sama dalam pekerjaan, melainkan sebagai bagian dari keberagaman manusia yang harus dihormati dan dilindungi oleh hukum. Dengan meningkatnya wawasan mengenai hak-hak pekerja, bentuk-bentuk perlindungan hukum, serta berbagai tantangan yang masih dihadapi dalam praktik ketenagakerjaan, diharapkan pembaca dapat melihat bahwa perlindungan terhadap pekerja disabilitas bukan hanya tanggung jawab negara dan pengusaha, tetapi juga merupakan wujud kesadaran bersama dalam menjunjung tinggi nilai keadilan, kesetaraan, dan penghormatan terhadap martabat manusia.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses yang ditempuh oleh masyarakat Indonesia penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan?
2. Bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian hukum normatif atau *doctrinal legal research*, yaitu suatu metode penelitian yang memfokuskan kajiannya pada norma-norma hukum yang bersumber dari berbagai bahan hukum, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin atau pendapat para ahli hukum. Pendekatan ini tidak menitikberatkan pada data empiris di lapangan, melainkan pada analisis terhadap kaidah-kaidah hukum yang berlaku sebagai landasan dalam menjawab permasalahan hukum yang dikaji. Pemilihan metode penelitian hukum normatif dalam penelitian ini didasarkan pada objek kajian yang berfokus pada perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja penyandang disabilitas sebagai bagian dari upaya mewujudkan prinsip kesetaraan dalam dunia kerja di Indonesia. Oleh karena itu, analisis yang dilakukan diarahkan pada pengkajian terhadap norma-norma hukum yang mengatur mengenai kedudukan, hak, serta perlindungan bagi pekerja disabilitas, baik yang diatur dalam peraturan nasional maupun yang bersumber dari instrumen hukum internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi, menafsirkan, dan mengevaluasi ketentuan hukum yang relevan guna memahami sejauh mana perlindungan hukum tersebut telah diatur secara normatif⁵.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini mencakup beberapa jenis pendekatan dalam penelitian hukum normatif, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Masing-masing pendekatan tersebut digunakan secara saling melengkapi untuk memberikan analisis yang komprehensif terhadap permasalahan hukum yang dikaji. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan cara menelaah dan mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan isu pekerja penyandang disabilitas. Peraturan yang dianalisis antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai sumber hukum tertinggi yang menjamin hak asasi manusia,

⁴ obstreet, "Regulasi dan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia," diakses melalui, diakses pada 16 Maret 2026.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Prenada Media, 2017.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang secara khusus memberikan perlindungan terhadap hak-hak penyandang disabilitas, serta Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 yang mengesahkan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) sebagai bentuk komitmen Indonesia dalam menjamin pemenuhan hak penyandang disabilitas di tingkat internasional. Melalui pendekatan ini, peneliti mengidentifikasi dan menganalisis norma-norma hukum yang relevan sebagai dasar dalam memahami perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas. Selanjutnya, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk memahami berbagai konsep dan teori hukum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja disabilitas. Pendekatan ini berfokus pada penelusuran dan penafsiran terhadap konsep-konsep seperti perlindungan hukum, prinsip kesetaraan, asas non-diskriminasi, kecakapan hukum, serta hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Dengan memahami konsep-konsep tersebut, peneliti dapat membangun kerangka berpikir yang sistematis dalam menganalisis dan mengkaji permasalahan hukum yang menjadi objek penelitian. Adapun pendekatan kasus (*case approach*) digunakan untuk menganalisis putusan pengadilan yang relevan dengan isu yang diteliti, yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 93/PUU-XX/2022 yang berkaitan dengan kecakapan hukum penyandang disabilitas⁶.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang memiliki otoritas dan kekuatan mengikat, yang dalam penelitian ini meliputi berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan serta putusan-putusan pengadilan yang berkaitan dengan isu yang dikaji. Sementara itu, bahan hukum sekunder digunakan sebagai sumber pendukung yang memberikan penjelasan, analisis, maupun interpretasi terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder tersebut antara lain mencakup jurnal-jurnal hukum, buku-buku literatur hukum, hasil-hasil penelitian terdahulu, artikel ilmiah, serta pendapat atau pandangan dari para ahli hukum. Adapun bahan hukum tersier berfungsi sebagai bahan penunjang yang memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, serta ensiklopedia hukum. Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui metode studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan cara menelusuri, menginventarisasi, serta mengkaji berbagai sumber hukum yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang diteliti. Proses ini dilakukan secara sistematis untuk memperoleh data hukum yang akurat dan komprehensif sebagai dasar dalam melakukan analisis. Setelah seluruh bahan hukum terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap bahan hukum tersebut secara kualitatif, dengan menitikberatkan pada penafsiran terhadap norma-norma hukum yang ada tanpa menggunakan pendekatan kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses yang Ditempuh oleh Masyarakat Indonesia Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan

Dalam membahas proses yang harus dilalui oleh penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Indonesia, perlu dipahami terlebih dahulu bahwa setiap penyandang disabilitas memiliki hak yang setara dengan warga negara lainnya untuk mengakses kesempatan kerja di berbagai sektor, baik pada instansi pemerintah pusat, pemerintah daerah, maupun di lingkungan sektor swasta, tanpa mengalami perlakuan diskriminatif. Hak atas

⁶ Ainah, *Penyelesaian Pembiayaan Bermasalah dalam Akad Musyarakah Mutanaqisah pada Bank Muamalat Indonesia Banjarmasin (Studi Cabang Banjarmasin)*, Tesis, Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin, 2021, diakses pada 16 Maret 2026.

pekerjaan tersebut tidak hanya sebatas pada peluang untuk mengajukan lamaran kerja, tetapi juga mencakup berbagai aspek pendukung yang memastikan terpenuhinya prinsip kesetaraan dan inklusivitas dalam dunia kerja. Aspek tersebut antara lain meliputi ketersediaan informasi lowongan pekerjaan yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas, penggunaan mekanisme rekrutmen yang mempertimbangkan kebutuhan khusus melalui penyediaan Akomodasi yang Layak (*Akomodasi yang Layak/AYL*), serta adanya perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif sejak tahap awal proses rekrutmen. Lebih lanjut, prinsip kesetaraan ini juga harus tercermin dalam seluruh tahapan hubungan kerja, mulai dari pelatihan kerja, penempatan posisi, keberlanjutan pekerjaan, hingga kesempatan untuk mengembangkan karier secara profesional sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, negara memiliki peran dan tanggung jawab yang signifikan melalui pemerintah dan pemerintah daerah untuk memberikan dukungan nyata kepada penyandang disabilitas. Dukungan tersebut dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti penyelenggaraan program pelatihan kerja yang inklusif, penyediaan akses terhadap pendidikan vokasional, fasilitasi layanan bursa kerja yang ramah disabilitas, serta penerapan kebijakan afirmatif yang bertujuan untuk meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Kebijakan afirmatif ini menjadi instrumen penting dalam mengurangi kesenjangan akses dan kesempatan kerja yang selama ini masih dialami oleh penyandang disabilitas⁷. Dalam praktiknya, proses memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas dapat ditempuh melalui beberapa langkah strategis yang mendukung kesiapan dan peluang kerja. Salah satu langkah yang penting adalah secara aktif mencari informasi lowongan pekerjaan melalui sumber-sumber terpercaya, termasuk loker khusus disabilitas maupun media informasi kerja lainnya yang aksesibel. Selain itu, penyandang disabilitas juga dapat memperluas jaringan dengan bergabung dalam komunitas-komunitas penyandang disabilitas, baik yang bersifat formal maupun independen, karena komunitas tersebut sering kali menjadi wadah berbagi informasi, dukungan, dan peluang kerja. Upaya lain yang tidak kalah penting adalah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh komunitas, lembaga pendidikan khusus, atau instansi terkait, serta menghadiri seminar kerja dan *job fair* yang dapat membuka akses lebih luas terhadap dunia kerja.

Di samping itu, penyandang disabilitas juga perlu memanfaatkan perkembangan teknologi, misalnya dengan menggunakan aplikasi lamaran kerja yang ramah bagi pekerja disabilitas untuk mempermudah proses pencarian kerja. Dalam tahap persiapan, penyandang disabilitas perlu menyusun resume yang menarik dengan menonjolkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki, kemudian mengirimkannya kepada beberapa penyedia kerja untuk memperbesar peluang diterima. Persiapan menghadapi wawancara, baik secara daring maupun langsung, juga menjadi bagian penting dalam proses memperoleh pekerjaan. Mencari pekerjaan memang dapat menjadi tantangan tersendiri, khususnya bagi penyandang disabilitas, karena masih adanya keterbatasan akses, stigma sosial, dan belum sepenuhnya inklusifnya sistem rekrutmen di berbagai sektor. Namun demikian, dengan strategi yang tepat, peluang untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kompetensi tetap terbuka lebar. Dalam hal ini, penyandang disabilitas dapat memanfaatkan perkembangan teknologi digital untuk mengakses berbagai informasi lowongan kerja, sekaligus tetap mengoptimalkan cara-cara konvensional yang masih relevan dalam proses pencarian kerja⁸.

⁷ KataHukum.id, "Pencarian Informasi Hukum," diakses melalui, diakses pada 16 Maret 2026.

⁸ DNetwork, "Strategi Efektif Mencari Pekerjaan untuk Penyandang Disabilitas: Online dan Offline," diakses melalui, diakses pada 16 Maret 2026.

Melalui jalur online, penyandang disabilitas dapat menggunakan situs pencari kerja yang secara khusus menyediakan lowongan inklusif, seperti platform yang memang didedikasikan untuk membantu penyandang disabilitas menemukan pekerjaan sesuai. Selain itu, penggunaan platform profesional seperti LinkedIn juga sangat penting untuk membangun jaringan, menampilkan pengalaman, serta menunjukkan keterampilan yang dimiliki kepada calon pemberi kerja. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah mengikuti pelatihan, webinar, atau kursus daring yang dapat meningkatkan kompetensi dan menambah nilai dalam daftar riwayat hidup. Dengan demikian, jalur online tidak hanya menjadi sarana untuk mencari lowongan pekerjaan, tetapi juga menjadi media pengembangan kapasitas diri agar penyandang disabilitas semakin siap bersaing di dunia kerja. Di samping itu, strategi offline juga tetap memiliki peranan penting dalam membantu penyandang disabilitas memperoleh pekerjaan. Bergabung dengan komunitas atau kelompok yang berfokus pada pemberdayaan penyandang disabilitas dapat membuka akses terhadap informasi, dukungan, dan peluang kerja yang mungkin tidak selalu tersedia secara luas di internet. Kehadiran dalam *job fair* inklusif juga menjadi kesempatan yang baik untuk bertemu langsung dengan perekrut, memperkenalkan potensi diri, dan memperoleh gambaran mengenai perusahaan yang ramah disabilitas. Selain itu, penyandang disabilitas juga dapat mengunjungi kantor Dinas Tenaga Kerja yang sering kali menyediakan informasi lowongan pekerjaan, pelatihan, maupun program penempatan kerja. Terlepas dari metode yang dipilih, persiapan yang matang tetap menjadi kunci utama, seperti menyusun CV yang relevan, memperbarui data diri, serta melatih kemampuan wawancara agar peluang diterima kerja semakin besar. Selain usaha dari penyandang disabilitas itu sendiri, keterbukaan pemberi kerja juga menjadi faktor penting dalam terciptanya kesempatan kerja yang setara. Proses pencarian kerja akan lebih efektif apabila didukung oleh lingkungan yang inklusif, akses informasi yang mudah, serta kebijakan rekrutmen yang tidak diskriminatif.

Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia

Dalam membahas perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas di Indonesia, penting untuk dipahami bahwa jaminan atas hak-hak mereka telah diakui dan diatur melalui berbagai instrumen hukum, baik pada tingkat nasional maupun internasional. Secara umum, kerangka hukum tersebut menegaskan adanya komitmen negara dalam menjamin kesetaraan, non-diskriminasi, serta perlindungan terhadap penyandang disabilitas dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut pada dasarnya menempatkan penyandang disabilitas sebagai bagian dari warga negara yang memiliki hak yang sama untuk memperoleh kesempatan kerja, perlakuan yang adil, serta akses terhadap lingkungan kerja yang inklusif. Hal ini mencakup pemenuhan hak atas aksesibilitas, penyediaan akomodasi yang layak, serta perlindungan dari segala bentuk perlakuan diskriminatif yang dapat menghambat partisipasi mereka dalam dunia kerja. Dengan demikian, penyandang disabilitas tidak hanya dipandang sebagai objek perlindungan, tetapi juga sebagai subjek hukum yang memiliki hak dan kedudukan yang setara dengan pekerja lainnya.⁹ Selain diatur dalam kerangka hukum nasional, perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas juga berlandaskan pada komitmen internasional yang telah diadopsi oleh Indonesia melalui pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. Konvensi ini menjadi pedoman penting dalam menjamin pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas secara global, dengan menekankan sejumlah prinsip utama yang meliputi penghormatan terhadap martabat

⁹ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, diakses pada 17 Maret 2026.

dan nilai kemanusiaan, pengakuan atas kemandirian individu, penerapan asas non-diskriminasi, serta dorongan untuk mewujudkan partisipasi penuh dan efektif penyandang disabilitas dalam kehidupan bermasyarakat. Di samping itu, konvensi tersebut juga menegaskan pentingnya kesetaraan kesempatan serta aksesibilitas dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Prinsip-prinsip ini mengharuskan adanya lingkungan kerja yang tidak hanya terbuka bagi semua individu, tetapi juga mampu mengakomodasi kebutuhan khusus penyandang disabilitas agar mereka dapat berpartisipasi secara optimal. Sejalan dengan prinsip-prinsip tersebut, berbagai pihak, baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, memiliki tanggung jawab untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang inklusif. Hal ini dapat diwujudkan melalui penerapan proses rekrutmen yang tidak diskriminatif, penyediaan sarana dan prasarana kerja yang aksesibel, pemberian kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pekerja disabilitas, serta pemenuhan kebijakan afirmatif seperti kuota tenaga kerja disabilitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku¹⁰.

Kerangka perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas di Indonesia pada dasarnya telah didukung oleh berbagai instrumen hukum yang saling melengkapi, baik pada tingkat nasional maupun internasional. Secara umum, pengaturan tersebut menunjukkan adanya komitmen negara dalam menjamin penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan sebagai salah satu aspek penting dalam mewujudkan kesejahteraan dan kemandirian individu. Dalam konteks ketenagakerjaan, prinsip utama yang ditekankan adalah adanya pengakuan atas kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan tanpa perlakuan diskriminatif. Hal ini mencakup hak untuk mendapatkan kesempatan kerja yang setara, menerima imbalan yang adil sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban, memperoleh dukungan berupa penyesuaian atau fasilitas yang diperlukan di lingkungan kerja, serta perlindungan dari tindakan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan semata-mata pada kondisi disabilitas. Dengan demikian, penyandang disabilitas diposisikan sebagai bagian dari tenaga kerja yang memiliki kedudukan yang sama dengan pekerja lainnya. Lebih lanjut, dalam rangka mewujudkan prinsip tersebut, terdapat pula ketentuan yang mewajibkan pihak-pihak tertentu, seperti instansi pemerintah, pemerintah daerah, serta badan usaha milik negara dan swasta, untuk menyediakan peluang kerja bagi penyandang disabilitas melalui penerapan proporsi tertentu dalam penyerapan tenaga kerja. Kebijakan ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya berhenti pada tataran pengakuan hak, tetapi juga diiringi dengan kewajiban konkret bagi pemberi kerja untuk berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan.

Di samping itu, pengaturan dalam bidang ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa setiap tenaga kerja, tanpa terkecuali, memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang adil. Dalam hal ini, pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan serta penyesuaian yang sesuai dengan kebutuhan pekerja berdasarkan jenis dan tingkat disabilitas yang dimiliki. Perlindungan tersebut tidak hanya berlaku pada tahap awal penerimaan kerja, tetapi juga mencakup aspek keberlanjutan pekerjaan, kondisi kerja yang aman, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional. Untuk mendukung implementasi kebijakan tersebut, negara juga menyediakan mekanisme kelembagaan yang berfungsi sebagai sarana pelayanan bagi penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan. Mekanisme ini berperan dalam memberikan layanan seperti pelatihan kerja, fasilitasi penempatan kerja, serta pemantauan dan evaluasi terhadap pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di lingkungan kerja. Kehadiran sistem ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya diwujudkan dalam

¹⁰ Jobstreet by SEEK, "Regulasi dan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia," diakses pada 17 Maret 2026.

bentuk norma, tetapi juga didukung oleh infrastruktur kelembagaan yang membantu memastikan implementasinya di lapangan.

Pada tingkat internasional, prinsip-prinsip tersebut juga sejalan dengan komitmen yang tertuang dalam instrumen hak asasi manusia yang secara khusus mengatur mengenai hak penyandang disabilitas. Instrumen tersebut menekankan pentingnya penghapusan segala bentuk diskriminasi dalam dunia kerja, baik pada tahap rekrutmen, hubungan kerja, promosi karier, maupun keberlanjutan pekerjaan, serta kewajiban untuk menyediakan akomodasi yang layak guna mendukung partisipasi penyandang disabilitas secara penuh dan efektif. Secara keseluruhan, berbagai ketentuan tersebut menunjukkan bahwa Indonesia telah memiliki dasar hukum yang cukup kuat dalam memberikan perlindungan bagi pekerja penyandang disabilitas. Namun demikian, tantangan utama yang masih dihadapi terletak pada aspek implementasi dan pengawasan, sehingga diperlukan komitmen bersama dari pemerintah, pemberi kerja, dan masyarakat untuk memastikan bahwa prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi dapat benar-benar terwujud dalam praktik ketenagakerjaan.

Selain itu, perlu dipahami bahwa secara prinsipil setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan sebagai bagian dari hak konstitusional yang dijamin oleh negara. Oleh karena itu, perlindungan terhadap penyandang disabilitas dalam dunia kerja tidak semata-mata dimaknai sebagai perlakuan khusus, melainkan sebagai upaya untuk memastikan terpenuhinya prinsip persamaan hak dan kedudukan di hadapan hukum. Dengan demikian, seluruh ketentuan yang ada pada dasarnya menegaskan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh kesempatan kerja serta perlakuan yang setara tanpa diskriminasi dalam berbagai aspek ketenagakerjaan. Dengan adanya perlindungan hukum tersebut, pemberi kerja atau pemilik perusahaan tidak diperbolehkan membedakan status pekerja hanya karena kondisi disabilitas yang dimiliki seseorang. Sepanjang penyandang disabilitas mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku, maka perusahaan pada dasarnya wajib memberikan kesempatan kerja yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa yang seharusnya menjadi ukuran utama dalam hubungan kerja adalah kemampuan, kompetensi, serta kesesuaian seseorang dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan, bukan kondisi disabilitasnya. Namun demikian, perlu dipahami pula bahwa terdapat jenis-jenis pekerjaan tertentu yang harus disesuaikan dengan kondisi pekerja demi menjaga keselamatan, keamanan, dan kenyamanan bersama, sehingga penempatan kerja bagi penyandang disabilitas tetap harus mempertimbangkan aspek kecocokan dan akomodasi yang layak. Perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas mencakup berbagai hak penting yang harus dipenuhi sejak sebelum hubungan kerja dimulai hingga selama pekerja menjalankan pekerjaannya. Dengan melaksanakan tes untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan calon pekerja, menyediakan bentuk dan alat tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas, memberikan asistensi dalam pengisian formulir maupun tahapan lain, serta memberikan keleluasaan waktu dalam pengerjaan tes. Setelah diterima bekerja, pekerja disabilitas juga berhak memperoleh penyesuaian yang wajar di tempat kerja agar dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif, aman, dan tanpa hambatan. Penyesuaian tersebut dapat berupa modifikasi tempat kerja, penyediaan alat bantu, maupun penyesuaian sistem kerja sesuai kebutuhan pekerja disabilitas.

Selain itu, pekerja penyandang disabilitas berhak atas aksesibilitas di lingkungan kerja, baik dalam bentuk infrastruktur yang ramah disabilitas maupun teknologi pendukung yang menunjang aktivitas kerja. Aksesibilitas tersebut meliputi pintu masuk yang memadai, jalur *ramp*, lift yang mudah dijangkau, toilet ramah disabilitas, meja dan kursi yang dapat disesuaikan, papan petunjuk yang jelas, hingga perangkat lunak pembaca layar dan alat bantu lain sesuai jenis disabilitas pekerja. Tidak hanya itu, pekerja disabilitas juga memiliki hak untuk

memperoleh pelatihan dan pengembangan karier secara inklusif sebagaimana diatur dalam Pasal 48 UU Penyandang Disabilitas, termasuk kesempatan mengikuti masa orientasi, pelatihan kerja, pengembangan kompetensi, dan bahkan peluang beasiswa. Dengan demikian, perlindungan hukum tidak hanya bertujuan memberikan akses masuk ke dunia kerja, tetapi juga menjamin agar pekerja disabilitas dapat berkembang secara setara dengan pekerja lainnya. Di samping hak-hak tersebut, pekerja penyandang disabilitas juga berhak atas lingkungan kerja yang aman dan nyaman, termasuk penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang mempertimbangkan kebutuhan disabilitas, pelatihan K3, serta kebijakan anti-*bullying* dan anti pelecehan di tempat kerja. Pekerja disabilitas juga berhak memperoleh upah yang setara dengan pekerja non-disabilitas untuk jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 49 UU Penyandang Disabilitas. Selanjutnya, mereka memiliki hak atas cuti dan waktu istirahat sebagaimana pekerja pada umumnya, bahkan dapat pula diberikan cuti khusus sesuai kebutuhan medis yang berkaitan dengan kondisi disabilitasnya. Tidak kalah penting, pekerja disabilitas juga berhak untuk berorganisasi dan berserikat sebagaimana diatur dalam Pasal 51 UU Penyandang Disabilitas, sehingga mereka dapat menyuarakan kebutuhan, melindungi hak-haknya, dan memperjuangkan kondisi kerja yang lebih baik. Keseluruhan hak tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas harus diwujudkan secara menyeluruh, bukan hanya dalam bentuk pengakuan normatif, tetapi juga melalui pelaksanaan nyata di lingkungan kerja¹¹.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses yang ditempuh oleh masyarakat Indonesia penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan pada dasarnya harus dilandasi oleh prinsip kesetaraan, non-diskriminasi, dan aksesibilitas sebagaimana dijamin dalam peraturan perundang-undangan. Penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk memperoleh kesempatan kerja, baik di sektor pemerintah maupun swasta, dengan dukungan berupa informasi lowongan yang aksesibel, pelatihan kerja, pendidikan vokasional, kebijakan afirmatif, serta proses rekrutmen yang mempertimbangkan akomodasi yang layak. Dalam praktiknya, upaya memperoleh pekerjaan dapat dilakukan melalui berbagai cara, baik secara online maupun offline, seperti memanfaatkan platform pencari kerja, membangun jaringan, mengikuti pelatihan, menghadiri job fair, dan mempersiapkan diri secara matang dalam proses lamaran maupun wawancara. Namun, keberhasilan proses tersebut tidak hanya bergantung pada usaha penyandang disabilitas semata, melainkan juga memerlukan dukungan dari negara, masyarakat, dan pemberi kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas dari diskriminasi.
2. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia telah memiliki landasan normatif yang cukup kuat melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020, serta Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Berbagai instrumen hukum tersebut menegaskan adanya jaminan kesetaraan kesempatan, larangan diskriminasi, kewajiban penyediaan akomodasi yang layak, aksesibilitas, perlindungan dalam proses rekrutmen, pengembangan karier, upah yang setara, hingga hak atas lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Namun demikian, perlindungan hukum tersebut tidak cukup hanya berhenti pada pengaturan normatif, melainkan harus diwujudkan secara nyata melalui

¹¹ Parakerja, "Jenis Disabilitas Bagi Pelamar Disabilitas," diakses pada 17 Maret 2026.

komitmen negara, pemberi kerja, dan masyarakat dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan menghormati martabat pekerja penyandang disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainah. Penyelesaian Pembiayaan Bermasalah dalam Akad Musyarakah Mutanaqisah pada Bank Muamalat Indonesia Banjarmasin (Studi Cabang Banjarmasin). Tesis. Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin, 2021.
- DNetwork. "Strategi Efektif Mencari Pekerjaan untuk Penyandang Disabilitas: Online dan Offline." Diakses pada 16 Maret 2026.
- Gajimu. "Perlakuan Adil Saat Bekerja: Disabilitas." Diakses pada 16 Maret 2026.
- Hukumonline. "Hak Pekerja Disabilitas: Antara Amanat Konstitusi dan Realitas Implementasi." Diakses pada 16 Maret 2026.
- Jobstreet by SEEK. "Regulasi dan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia." Diakses pada 17 Maret 2026.
- KataHukum.id. "Pencarian Informasi Hukum." Diakses pada 16 Maret 2026.
- Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Edisi Revisi. Prenada Media, 2017.
- Obstreet. "Regulasi dan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia." Diakses pada 16 Maret 2026.
- Parakerja. "Jenis Disabilitas Bagi Pelamar Disabilitas." Diakses pada 17 Maret 2026.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.