
TANTANGAN DAN SOLUSI BAGI PEKERJA DISABILITAS DI TEMPAT KERJA MODERN

CHALLENGES AND SOLUTIONS FOR DISABLED WORKERS IN THE MODERN WORKPLACE

Firdaus Firmansyah¹, Khusi Nadiratul Laili², Meylisa Eka Hidayah³, Willy Wicaksono Wibowo⁴,

^{1,2}Department of Civil Engineering, Universitas Muhammadiyah Jember, East Java - Indonesia

Corresponding author: Khusi Nadiratul Laili (nadirakhusi@gmail.com)

Article Information: submission received: 20 January 2025; revision: 21 January 2024; accepted 11 February 2025; first published online 13 February 2025

Abstract

The integration of disabled individuals into the workforce remains a significant challenge despite existing legal frameworks promoting inclusivity. This study explores the barriers faced by disabled workers, including workplace discrimination, limited accessibility, and lack of career advancement opportunities. Through a literature review approach, the research highlights the importance of inclusive policies, specialized training programs, assistive technologies, and the role of governments in ensuring fair employment practices. Findings suggest that although legal protections exist, enforcement remains weak, leading to persistent workplace inequalities. Companies must adopt inclusive strategies, such as workplace accommodations and flexible policies, to enhance productivity and ensure equal opportunities. Moreover, public awareness campaigns are crucial to changing societal perceptions and eliminating stereotypes against disabled workers. Strengthening regulatory compliance, increasing government incentives for inclusive hiring, and providing tailored skills development programs can further enhance employment opportunities for disabled individuals. The study concludes that a multi-stakeholder approach is essential to creating an equitable and accessible work environment for all.

Keywords: Disability Inclusion, Workplace Accessibility, Employment Policies, Assistive Technology, Workforce Diversity

1. INTRODUCTION

Tempat kerja adalah tempat di mana orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional mereka. Tempat kerja di era modern, bukan hanya berfungsi untuk lokasi fisik, tetapi juga mencakup aspek sosial, budaya, dan psikologis yang memengaruhi produktivitas

dan kesejahteraan karyawan. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan sosial, pemahaman akan tempat kerja menjadi semakin kompleks dan penting.

Idealnya, lingkungan kerja harus mendorong kolaborasi, inovasi, dan keselarasan antara kehidupan pribadi dan profesional. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang menciptakan lingkungan di mana setiap karyawan dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Hal ini dapat dicapai melalui penerapan prinsip-prinsip seperti transparansi, keadilan, dan komunikasi yang terbuka.

Salah satu bidang paling signifikan dari keberadaan manusia yang memengaruhi prinsip-prinsip keadilan, inklusivitas, dan martabat manusia adalah tempat kerja. Jenis kelamin, warna kulit, identitas gender, orientasi seksual, dan disabilitas adalah beberapa elemen penting dari lingkungan kerja yang disorot oleh gagasan tersebut. Kinerja karyawan ditingkatkan di tempat kerja yang terinformasi, yang juga meningkatkan efisiensi bisnis. Sejumlah penelitian menunjukkan bagaimana sudut pandang dan keterampilan yang berbeda di dalam perusahaan dapat mendorong kreativitas dan pemecahan masalah, yang pada gilirannya meningkatkan kemandirian organisasi (Bolding, 2023; Wissell et al., 2022).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk menikmati kesempatan yang sama untuk bekerja dan melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, tidak terkecuali bagi warga negara dengan disabilitas.

Lingkungan kerja yang inklusif memainkan peranan yang sangat penting dalam mendukung karyawan penyandang disabilitas. Hal ini mencakup berbagai penyesuaian fisik, seperti memastikan aksesibilitas bangunan, serta penerapan kebijakan yang fleksibel terkait jam kerja dan metode kerja. Dengan menciptakan atmosfer yang ramah bagi semua karyawan, perusahaan tidak hanya memenuhi kewajiban hukumnya.

Akan tetapi dalam dunia kerja, para penyandang disabilitas sering menghadapi berbagai hambatan saat bekerja. Para penyandang disabilitas sering dihadapi dengan masalah diskriminasi di tempat kerja. Banyak perusahaan yang tidak mau untuk mempekerjakan para penyandang disabilitas karena khawatir tentang produktivitas, biaya akomodasi, atau stereotip negatif tentang kemampuan penyandang disabilitas

2. LITERATURE REVIEW

a. Kerangka Hukum dan Kebijakan

Kerangka hukum di Indonesia memberikan landasan kuat untuk melindungi hak penyandang disabilitas. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan pentingnya hak atas kesempatan kerja yang adil tanpa diskriminasi. Pasal 5 dan 6 undang-undang ini menyebutkan bahwa setiap individu memiliki hak yang sama untuk bekerja tanpa memandang jenis kelamin, ras, agama, atau kondisi fisik. Selain itu, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mewajibkan instansi

pemerintah dan sektor swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dengan kuota tertentu, yaitu 2% untuk instansi pemerintah dan 1% untuk perusahaan swasta.

Indonesia juga meratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Konvensi ini menekankan pentingnya menghapus diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dan memastikan mereka memiliki akses penuh ke berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan (Khaidir, Arzul, dan Mubarak, 2019). Kebijakan ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga memperkuat nilai-nilai keadilan sosial.

b. Tantangan yang Dihadapi di Dunia Kerja

Penyandang disabilitas dihadapkan pada berbagai hambatan di tempat kerja, seperti diskriminasi dalam bentuk upah yang tidak setara, aksesibilitas yang terbatas, dan kurangnya peluang promosi (Sahrul, Mulyani, & Ramdoni, 2022). Stigma sosial yang menganggap penyandang disabilitas sebagai individu yang kurang produktif juga memperburuk situasi ini. Menurut penelitian oleh Sahrul, Mulyani, dan Ramdoni (2022), diskriminasi ini sering terjadi selama proses perekrutan, di mana perusahaan cenderung lebih memilih kandidat tanpa disabilitas.

Selain itu, rendahnya tingkat pemahaman masyarakat terhadap kebutuhan penyandang disabilitas sering kali menciptakan lingkungan kerja yang tidak ramah. Kusumardani (2005) menyoroti bahwa keberagaman di tempat kerja hanya dapat dikelola secara efektif jika perusahaan mampu menumbuhkan rasa saling menghormati antar karyawan, termasuk terhadap penyandang disabilitas. Berbagai solusi strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Beberapa di antaranya adalah:

1) Penerapan Kebijakan Inklusif

Perusahaan perlu mengadopsi kebijakan yang mendukung aksesibilitas dan pengembangan karier bagi penyandang disabilitas. Hal ini mencakup penyesuaian fisik di tempat kerja, seperti fasilitas ramah disabilitas, dan fleksibilitas jam kerja.

2) Pelatihan Khusus

Pelatihan yang dirancang khusus untuk penyandang disabilitas dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Contoh program pelatihan yang berhasil adalah program yang diselenggarakan oleh Dinas Sosial Kota Padang, yang memberikan pelatihan keterampilan seperti pembuatan kerajinan dan saran bisnis (Khaidir, Arzul, dan Mubarak, 2019).

3) Teknologi Assistif

Penggunaan teknologi assistif menjadi solusi penting untuk membantu penyandang disabilitas bekerja lebih produktif. Teknologi ini mencakup perangkat lunak pembaca layar untuk penyandang tuna netra atau perangkat komunikasi alternatif untuk penyandang tuna wicara.

c. Peran Pemerintah dan Organisasi

Pemerintah memainkan peran kunci dalam mengawasi implementasi kebijakan inklusif. Selain menetapkan kuota tenaga kerja disabilitas, pemerintah juga bertanggung jawab memberikan insentif kepada perusahaan yang mematuhi regulasi ini. Studi oleh Arzul et al. (2019) menunjukkan bahwa program pelatihan yang difasilitasi oleh pemerintah dapat meningkatkan keterampilan penyandang disabilitas sehingga lebih kompetitif di pasar kerja [5†source] .

Namun, lemahnya penegakan hukum sering menjadi kendala dalam memastikan perusahaan mematuhi regulasi. Pratiwi et al. (2023) menekankan pentingnya pemberian sanksi kepada perusahaan yang tidak mematuhi aturan kuota tenaga kerja disabilitas. Selain itu, edukasi kepada masyarakat juga diperlukan untuk mengurangi stigma sosial terhadap penyandang disabilitas [5†source] .

3. METHOD

Artikel ini dibuat melalui metode yang dikenal sebagai Studi Sastra, yang merupakan istilah lain untuk penelitian perpustakaan. Pendekatan ini memerlukan pengumpulan informasi dengan mengeksplorasi dan memeriksa konsep yang ditemukan dalam berbagai teks terkait yang terkait dengan subjek penelitian. Informasi diperoleh dengan melihat melalui berbagai sumber, termasuk buku, publikasi ilmiah, dan penelitian sebelumnya tentang subjek yang sedang dipelajari. Setelah itu, data yang dikumpulkan dari pembacaan ini diteliti dengan cermat untuk memastikan kesimpulan sesuai dengan percakapan yang direncanakan.

4. RESULTS and DISCUSSION

a. Peluang dan Hambatan bagi Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Pekerjaan

Penyandang disabilitas berhak atas pekerjaan yang dapat mendukung mereka tanpa menyebabkan mereka diperlakukan tidak adil oleh orang lain. Hal ini diatur oleh hukum positif Indonesia, yaitu UUD 1945, yang membahas kesempatan kerja bagi individu penyandang disabilitas. "Setiap orang berhak untuk tidak didiskriminasi dengan alasan apapun dan berhak dilindungi dari tindakan diskriminatif tersebut," menurut ayat (2) Pasal 28 I.

Peraturan ini bersifat terbuka dan tidak secara khusus mengacu pada individu dengan disabilitas di lingkungan kerja. Meski begitu, penjelasan tambahan disampaikan lewat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang secara jelas memastikan adanya kesempatan yang setara serta perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dalam segala hal untuk mencapai kesejahteraan.

Semua pekerja memiliki hak yang sama untuk bekerja, bebas dari diskriminasi, sesuai dengan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain itu, Pasal 19 mengamanatkan

bahwa individu penyandang disabilitas menerima pelatihan khusus yang disesuaikan dengan kemampuan spesifik mereka serta sifat dan tingkat keparahan disabilitas mereka.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 67 ayat (1), pelaku usaha diwajibkan untuk memberikan pelatihan kerja dan perlindungan bagi penyandang disabilitas yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik mereka. Mereka akan dipekerjakan sesuai dengan persyaratan posisi terbuka di sektor swasta serta di organisasi pemerintah seperti Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah.

Melalui Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 untuk Penyandang Disabilitas, pemerintah menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak kelompok rentan di tempat kerja sebelum disahkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Undang-undang ini secara khusus mencakup kesulitan cacat mental dan fisik. Salah satu ketentuan utama, Pasal 6 ayat (2), mengatur realisasi hak-hak penyandang disabilitas untuk bekerja dan menjalani kehidupan yang terhormat. Hak-hak ini disesuaikan dengan kemampuan, pendidikan, dan jenis dan tingkat kecacatan setiap orang. Sesuai dengan persyaratan dalam Pasal 6 ayat (4), ketersediaan pekerjaan berdampak signifikan terhadap pemenuhan hak akses penyandang disabilitas untuk meningkatkan kemandiriannya.

"Semua perusahaan, baik milik negara maupun swasta, tanpa kecuali, berkewajiban untuk memberikan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas dengan merekrut mereka berdasarkan jenis dan tingkat disabilitas, pendidikan, dan bakat," menurut Pasal 14 undang-undang yang sama. Jumlah penyandang disabilitas yang dipekerjakan oleh perusahaan harus diimbangi dengan jumlah karyawan saat ini dan kualifikasi yang dibutuhkan organisasi.

Menurut Pasal 14 Undang-Undang Penyandang Disabilitas, untuk setiap 100 karyawan, perusahaan harus mempekerjakan satu orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan memiliki keterampilan kerja yang diperlukan. Bahkan jika ada kurang dari 100 karyawan secara keseluruhan, bisnis yang menggunakan teknologi kontemporer diharuskan menyertakan setidaknya satu orang cacat yang memenuhi syarat.

Menyusul upaya pemerintah Indonesia untuk menandatangani Konvensi Hak Penyandang Disabilitas pada 30 Maret 2007, di New York, pemerintah pusat mengeluarkan Undang-Undang No. 19 tentang Pengesahan Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas pada tahun 2011. Ini menunjukkan betapa seriusnya Indonesia meratifikasi perjanjian tersebut.

Tujuan Konvensi ini adalah untuk menghormati martabat setiap penyandang disabilitas sebagai anggota masyarakat yang penting sambil memajukan, membela, dan menjamin hak dan kebebasan dasar mereka yang setara. Oleh karena itu, negara-negara bertanggung jawab untuk menegakkan hak-hak yang ditentukan dalam Konvensi ini dengan memodifikasi hukum, aturan, dan adat istiadat mereka agar sesuai dengan kebutuhan mereka sendiri. Kerangka hukum dan administratif harus diubah untuk mengakhiri segala

bentuk diskriminasi terhadap penyandang disabilitas, termasuk perempuan dan anak-anak, dan untuk memastikan partisipasi mereka dalam semua aspek kehidupan, seperti perawatan kesehatan, pekerjaan, dan pendidikan. Akibatnya, undang-undang yang ada, termasuk yang disebutkan sebelumnya, harus diperbarui jika ada tanda-tanda ketidakadilan atau diskriminasi terhadap penyandang disabilitas, terutama di seluruh dunia.

Konvensi ini melarang penyiksaan dan perlakuan yang kejam, tidak manusiawi, atau memalukan dan menjamin kebebasan penyandang disabilitas dari kekerasan, eksploitasi, dan perlakuan tidak adil lainnya. Selain itu, dengan memastikan penghormatan terhadap kesejahteraan fisik dan mental mereka, hak-hak ini mendukung gagasan kesetaraan dengan orang lain. Mereka juga memiliki hak atas kompensasi.

Menurut informasi yang diberikan sebelumnya, jelas bahwa ada banyak kemungkinan bagi penyandang disabilitas untuk mencari pekerjaan. Memang, melalui Konvensi yang disebutkan sebelumnya, setiap peraturan yang dianggap diskriminatif harus segera diubah untuk mempromosikan kesetaraan bagi penyandang disabilitas. Namun demikian, pada kenyataannya, individu penyandang disabilitas pasti akan menghadapi hambatan ketika mencoba mencapai hak atas pekerjaan yang memuaskan.

Fakta di industri sering muncul ketika organisasi memposting lowongan pekerjaan yang membutuhkan kinerja berkualitas tinggi tanpa kekurangan. Hal ini terbukti selama prosedur perekrutan yang dilakukan di organisasi, termasuk BUMN, bisnis yang didanai pemerintah daerah, dan perusahaan swasta. Menurut Noermijati (2008:561) dalam penelitiannya yang berjudul *Keanekaragaman Tenaga Kerja: Tantangan dan Strategi Manajemen*, penyandang disabilitas sering mengalami kesulitan selama seluruh fase pengujian dan seleksi saat mencari pekerjaan. Kusumardani (2005:76) menemukan bahwa mengelola keragaman di tempat kerja secara efektif sambil menumbuhkan rasa saling menghormati merupakan tantangan yang signifikan bagi perusahaan. Ini mencakup berbagai sifat, perilaku, dan metode komunikasi di antara karyawan. Untuk organisasi, penting untuk menumbuhkan pemahaman dan kolaborasi di antara staf, terutama ketika individu penyandang disabilitas adalah bagian dari tim.

Hambatan yang mungkin dihadapi penyandang disabilitas di tempat kerja di masa depan Masyarakat masih merasa sulit untuk menerima perbedaan secara objektif, terutama dalam hal menilai perbedaan ini. (C. Marliana Junaedi, 2003:25). Pekerja penyandang disabilitas sering menghadapi diskriminasi dalam beberapa cara, seperti kompensasi yang tidak merata, akomodasi yang tidak memadai, hambatan untuk maju, dan cakupan asuransi yang terbatas. (Sahrul, Mulyani, & Ramdoni, 2022). Konselor diperlukan untuk membantu karyawan penyandang disabilitas meningkatkan kinerja mereka dan mengurangi diskriminasi di tempat kerja karena banyak dari mereka mengalami diskriminasi. Konselor bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan

menggembirakan, sebagaimana tercantum dalam Pedoman ILO tentang Manajemen Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja (edisi ke-2).

Sebuah penelitian oleh Hwa, Magdalena Ang Chooi (2005:183) menemukan bahwa orang dengan gangguan mengalami kesulitan untuk dipromosikan dalam karir mereka dan mendapatkan bayaran lebih. Kapasitas dan kesiapsiagaan tenaga kerja penyandang disabilitas adalah faktor yang mempengaruhi hal ini. Kesulitan ini dihasilkan dari upaya yang tidak memadai untuk memajukan pengetahuan dan kemampuan yang memenuhi kebutuhan khusus orang dengan cacat. Selain itu, meskipun undang-undang nasional dan kota mengharuskan pembuatan kuota secara tegas untuk penyandang disabilitas, kesempatan kerja bagi mereka menjadi semakin terbatas.

b. Fungsi Pemerintah dalam Memberikan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas

Dalam hal menyediakan peluang kerja bagi penyandang disabilitas, pemerintah sangat penting. Secara khusus, Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menyebutkan bahwa "Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Perusahaan Milik Daerah wajib mempekerjakan tidak kurang dari 2% dari total tenaga kerjanya dari penyandang disabilitas." Ini adalah salah satu peraturan yang membantu mencapai hal ini. Selain itu, pelaku usaha sektor swasta diwajibkan oleh Pasal 53 ayat (2), untuk mempekerjakan sekurang-kurangnya 1% dari tenaga kerjanya sebagai penyandang disabilitas.

Selain menjunjung tinggi regulasi yang ada, pemerintah juga menawarkan program bantuan dan pelatihan kepada penyandang disabilitas untuk meningkatkan kemampuannya. Untuk membantu penyandang disabilitas memenuhi kuota kerja pemerintah sebesar 1% untuk usaha milik negara dan kuota 2% untuk perusahaan swasta, Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan di Kota Denpasar mengembangkan salah satu program tersebut. Di antara keterampilan yang diajarkan adalah perawatan pijat, pembuatan udeng, dan pembuatan bokor koran. Dinas Ketenagakerjaan Kota Denpasar juga memberikan pelatihan lebih lanjut, seperti kursus tentang catfishing.

Contoh lain adalah Dinas Sosial Kota Padang, yang memberikan pelatihan untuk memungkinkan penyandang disabilitas menjadi kompetitif dan membantu mereka dengan saran bisnis. (Khaidir, Arzul, dan Mubarak, 2019)

Ilustrasi lain dari komitmen kuat Pemkot Bandung dalam membela hak-hak penyandang disabilitas adalah pembentukan Komisi Nasional Disabilitas (KND). Pemerintah Kota Bandung menyelenggarakan acara pada 25 Desember 2020, untuk mengedukasi masyarakat tentang undang-undang setempat yang berkaitan dengan perlindungan dan hak-hak penyandang disabilitas. Pemerintah daerah berdedikasi untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas, termasuk kebebasan dari diskriminasi, privasi, keadilan, dan perlindungan hukum, serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pekerjaan. Ruzhanul Ulum Law, Wakil Gubernur Jawa Barat, menekankan perlunya perusahaan

menawarkan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas dan menyatakan dukungan penuhnya terhadap pembentukan KND. (Zaelani, Essa, Yusuf, dan Mufruhah, 2022).

Tanggung jawab pemerintah selanjutnya adalah menghukum usaha swasta yang gagal memenuhi kuota bagi penyandang disabilitas, sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2003. Undang-undang ini mengamanatkan bahwa pemberi kerja swasta harus memastikan bahwa setidaknya 1% dari tenaga kerja mereka terdiri dari penyandang disabilitas. Organisasi yang tidak mematuhi aturan ini akan menghadapi konsekuensi, yang dapat mencakup hukuman hingga enam bulan penjara dan/atau denda tidak lebih dari 200 juta rupiah. (Kristiandy, 2021).

Pemilik bisnis belum secara memadai mempraktikkan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah, yang menyebabkan tantangan bagi penyandang disabilitas dalam mengamankan pekerjaan. Seperti yang disampaikan oleh Soerjono Soekanto, ada lima elemen yang mempengaruhi penegakan hukum: legislasi, penegakan hukum, sumber daya yang tersedia, dinamika sosial, dan aspek budaya. Penerapan hukuman yang tidak memadai pada perusahaan yang gagal mempekerjakan penyandang disabilitas berasal dari ketidaksesuaian dalam kerangka hukum dan penegakan hukum yang tidak memadai. (Pratiwi, Sonhaji, Suhartoyo, & Pujiastuti, 2023).

c. Perlindungan berdasarkan Undang-Undang bagi Karyawan Penyandang Disabilitas

Semua aspek sistem hukum Indonesia, terutama yang berkaitan dengan perlindungan, diatur oleh undang-undang yang sudah ditetapkan. Semua orang di Indonesia diberikan perlindungan yang sama di bawah hukum, dan UUD 1945 membentuk landasan sistem hukum bangsa. Hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang adil adalah salah satu perlindungan hak asasi manusia yang diuraikan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Terbukti dari undang-undang bahwa semua warga negara Indonesia, termasuk mereka yang memiliki penyandang disabilitas, berhak atas tenaga kerja yang terhormat.

Tujuan dari undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 adalah untuk melindungi pekerja dengan cacat. Menurut undang-undang, adalah tanggung jawab pemberi kerja untuk memastikan pekerja penyandang disabilitas aman, dengan mempertimbangkan jenis dan tingkat keparahan gangguan mereka. Selain itu, program pelatihan bagi penyandang disabilitas harus diatur, dengan mempertimbangkan kemampuan masing-masing peserta, jenis disabilitas, dan tingkat keparahan. Penyandang disabilitas termasuk dalam hal ini.

Sementara itu, ayat 2 Pasal 28D UUD 1945 menegaskan bahwa "Semua individu berhak atas pekerjaan dan harus diberi kompensasi yang adil, bersama dengan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja mereka." Ketentuan ini memastikan bahwa setiap orang, termasuk penyandang disabilitas, diberi kesempatan untuk mencari pekerjaan, mendapatkan upah, dan menerima perlakuan yang adil bebas dari diskriminasi.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Memastikan bahwa semua orang yang mencari pekerjaan berhak atas hak yang sama tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun. Sebaliknya, Pasal 6 Undang-Undang menyatakan bahwa "semua karyawan berhak atas perlakuan yang adil dan setara, bebas dari diskriminasi oleh pemberi kerja."

Pedoman untuk melindungi dan menciptakan peluang kerja bagi individu dengan gangguan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 5, setiap pekerja memiliki hak, berdasarkan kepentingan dan bakat mereka, atas hak dan kesempatan yang sama untuk mencapai kondisi kehidupan yang dapat diterima dan pekerjaan yang sesuai, bebas dari diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, etnis, ras, agama, atau keyakinan politik. Ini juga berlaku untuk mereka yang memiliki disabilitas. Penjelasan ini mengarah pada kesimpulan bahwa karyawan penyandang disabilitas berhak atas pekerjaan yang adil dan standar hidup yang tinggi, bebas dari diskriminasi.

"Pemerintah, pemerintah daerah, badan usaha yang dikelola negara, dan perusahaan daerah harus mempekerjakan setidaknya 2% dari total tenaga kerjanya dari penyandang disabilitas," sesuai Pasal 53 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Selain itu, seperti yang dinyatakan dalam paragraf 2, bisnis sektor swasta harus mempekerjakan setidaknya 1% dari tenaga kerja mereka dari penyandang disabilitas.

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa "penyandang disabilitas berhak mencari kesempatan kerja baik di sektor publik maupun swasta tanpa prasangka apapun." Selain itu, mereka berhak mendapatkan gaji yang sama dengan rekan kerja mereka. Selain itu, dilarang memecat seseorang semata-mata karena status disabilitasnya.

Meskipun undang-undang telah menetapkan pedoman untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, sejumlah besar penyandang disabilitas masih tetap tanpa kesempatan. Situasi ini muncul karena beberapa perusahaan memilih untuk menutup pintu mereka atau menyatakan keengganan untuk mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas, mengklaim bahwa orang-orang ini tidak dapat melakukan kapasitas penuh mereka dan melihat mereka sebagai kewajiban. Persepsi ini salah arah. Salah satu taktik yang digunakan oleh bisnis untuk mengesampingkan kandidat penyandang disabilitas adalah membuat kebijakan perekrutan yang memprioritaskan penampilan yang menarik dan kesehatan fisik dan mental yang sehat. Akibatnya, mereka secara tidak sengaja menolak pelamar penyandang disabilitas.

5. CONCLUSION

kesempatan kerja. Bahkan jika kesempatan itu sudah dijamin oleh pemerintah pekerjaan untuk orang-orang dengan gangguan dengan menggunakan beberapa undang-

undang, dan merencanakan kursus pelatihan khusus untuk mereka dan jaga kesejahteraan mereka. Mereka meninjau undang-undang saat ini, tetapi dalam praktiknya, bagaimana aturan ini diterapkan masih bukan yang terbaik. Hal ini ditunjukkan oleh jumlah bisnis yang tidak mematuhi standar pemerintah, sehingga menantang bagi mereka yang memiliki gangguan untuk pekerjaan dan sering menghadapi prasangka di tempat kerja. Dengan memeriksa keadaan Pemerintah harus mengambil tindakan yang lebih proaktif untuk memastikan bahwa keadilan dilayani individu dengan gangguan agar mereka dapat menikmati.

References

- Arzul, H. F., Khaidir, A., & Mubarak, A. (2019). Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(2), 135-143.
- Lubis, M. A., Manalu, D., Andreani, R., Gita, R. R., & Ariyati, I. (2023). Tantangan konselor dalam mengoptimalkan kinerja penyandang disabilitas guna meminimalisir tindak diskriminasi di lingkungan kerja. *Ghaidan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam dan Kemasyarakatan*, 7(1), 15
- Marsitadewi, K. E., & Widnyani, I. A. P. S. (2021). Peran pemerintah Kota Denpasar dalam mengakomodasi hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. *Politicos: Jurnal Politik dan Pemerintah*, 1(2), 98-112
- 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*, 3 (1), 11-22
- Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28 I ayat 2 tentang hak asasi.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang disabilitas
- Zaelani, D. A., Yusuf, D. S., Mafruhah, A. Y., & Essa, W. Y. (2022). Tantangan dan peluang penyandang disabilitas fisik di kota Bandung dalam memperoleh pekerjaan di masa Covid-19. *Jurnal Sosial Humaniora (JSH)*, 15(1), 16-29.
- Pratiwi, A. S., Sonhaji, S., Suhartoyo, S., & Pujiastuti, E. (2023). Pelaksanaan pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. *Jurnal USM Law Review*, 6(1), 388-406.
- Mau, Angela Florida, and Theresia Noiman Derung. "Menuju Dunia Kerja yang Inklusif bagi Penyandang Disabilitas: Tinjauan Laborem Exercens Art. 22." *WISSEN: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 3.1 (2025): 38-50.

-
- Mau, A. F., & Derung, T. N. (2025). Menuju Dunia Kerja yang Inklusif bagi Penyandang Disabilitas: Tinjauan Laborem Exercens Art. 22. WISSEN: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 3(1), 38-50.
- MAU, Angela Florida; DERUNG, Theresia Noiman. Menuju Dunia Kerja yang Inklusif bagi Penyandang Disabilitas: Tinjauan Laborem Exercens Art. 22. WISSEN: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 2025, 3.1: 38-50.
- Winata, Edi. Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan. Penerbit P4I, 2022.
- Winata, E. (2022). Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan. Penerbit P4I.
- WINATA, Edi. Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan. Penerbit P4I, 2022.
- Yusuf, M., and MM SE. "Tren Masa Depan Manajemen SDM." Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (2024): 90.
- Yusuf, M., & SE, M. (2024). Tren Masa Depan Manajemen SDM." Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, 90