


## Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Disabilitas: Tinjauan Undang - Undang Cipta Kerja

Bobby Christian Halim

Fakultas Teknologi dan Ilmu Komputer Universitas Satya Terra Bhinneka, Medan, Indonesia.

 : [bobbyhalim@satyaterrabhinneka.ac.id](mailto:bobbyhalim@satyaterrabhinneka.ac.id)

Corresponding Author\*



### Abstract

Legal protection for workers with disabilities in Indonesia is a crucial issue in achieving equality and inclusion in the workplace. Law Number 8 of 2016 on Persons with Disabilities and Law Number 11 of 2020 on Job Creation mandate companies to employ persons with disabilities. Private companies are required to employ at least 1% of workers with disabilities, while government institutions must employ a minimum of 2%. This obligation is not merely about fulfilling quotas but must also be accompanied by the provision of an accessible work environment, such as disability-friendly infrastructure, assistive work tools, and policies that support their career development. This study aims to analyze the legal protection for workers with disabilities based on the Job Creation Law. The research method used is normative legal research with a statute approach. This study examines how regulations guarantee the rights of workers with disabilities, including equal wages, protection from discrimination, and reasonable workplace accommodations. The findings indicate that the Job Creation Law strengthens the rights of workers with disabilities by ensuring equal pay with other workers who have similar responsibilities. Furthermore, regulatory oversight and law enforcement mechanisms are established, including administrative sanctions for companies that fail to comply. As an incentive, the government provides tax relief and facility assistance for companies that actively employ persons with disabilities. This study concludes that although regulations are in place, their effectiveness still needs to be improved through strict supervision and broader education for the business sector.

**Keywords:** Legal Protection; Workers With Disabilities; Job Creation Law.

### Abstrak

Perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas di Indonesia menjadi isu krusial dalam mewujudkan kesetaraan dan inklusi di dunia kerja. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengatur kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Perusahaan swasta diwajibkan mempekerjakan minimal 1% tenaga kerja disabilitas, sedangkan instansi pemerintah minimal 2%. Kewajiban ini tidak hanya berbentuk pemenuhan kuota, tetapi juga harus diimbangi dengan penyediaan lingkungan kerja yang aksesibel, seperti infrastruktur ramah disabilitas, alat bantu kerja, serta kebijakan yang mendukung pengembangan karier mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*). Kajian ini menelaah bagaimana regulasi memberikan jaminan hak bagi pekerja disabilitas, termasuk kesetaraan pengupahan, perlindungan dari diskriminasi, serta akomodasi kerja yang layak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja memperkuat hak pekerja disabilitas dengan menjamin upah yang setara dengan pekerja lain yang memiliki tanggung jawab serupa. Selain itu, mekanisme pengawasan dan penegakan hukum telah diatur, termasuk pemberian sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan. Sebagai bentuk insentif, pemerintah memberikan keringanan pajak dan bantuan fasilitas bagi perusahaan yang aktif mempekerjakan penyandang disabilitas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun regulasi telah tersedia, efektivitasnya masih perlu ditingkatkan melalui pengawasan ketat dan edukasi yang lebih luas kepada dunia usaha.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum; Pekerja Disabilitas; Undang-Undang Cipta Kerja.

Kirim: 2025-01-12

Revisi: 2025-02-12

Terima: 2025-02-13

Terbit: 2025-02-14

Cara Mengutip: Bobby Christian Halim. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Disabilitas: Tinjauan Undang - Undang Cipta Kerja." *BACARITA Law Journal* 5 no. 2 (2025): 272-281. <https://doi.org/10.30598/bacarita.v5i2.17638>

## PENDAHULUAN

Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 6/2023) telah membawa perubahan signifikan dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. UU ini menggantikan regulasi sebelumnya, yaitu Perpu Nomor 2 Tahun 2022 dan juga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan tujuan utama merangsang investasi, meningkatkan daya saing ekonomi, menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih luas, serta memberikan perhatian khusus terhadap penyandang disabilitas dalam dunia kerja.<sup>1</sup> Namun, di balik tujuan tersebut, terdapat pertanyaan mendasar mengenai dampaknya terhadap kelompok rentan, terutama pekerja disabilitas.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), lebih dari 10 juta orang di Indonesia memiliki disabilitas, tetapi hanya sebagian kecil dari mereka yang mampu mengakses lapangan pekerjaan formal.<sup>2</sup> Selain itu, BPS juga mencatat bahwa jumlah penyandang disabilitas yang termasuk dalam kategori usia kerja mencapai sekitar 17,74 juta orang. Namun, tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mereka hanya sekitar 44% atau 7,8 juta orang.<sup>3</sup> Rendahnya partisipasi ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk stigma sosial yang melekat, persepsi bahwa penyandang disabilitas memiliki keterbatasan dalam bekerja, serta kurangnya akses terhadap fasilitas kerja yang inklusif.

Indonesia telah meratifikasi *Convention on Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol (CRPD)* melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2021, yang mewajibkan negara untuk melindungi dan memenuhi hak-hak pekerja disabilitas.<sup>4</sup> Konvensi ini menegaskan beberapa prinsip utama, di antaranya larangan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam proses perekrutan dan penempatan kerja, jaminan kesetaraan hak, serta upaya peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di sektor pemerintahan maupun swasta. Dengan adanya konvensi ini, diharapkan negara dapat mengambil langkah konkret untuk memastikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi tenaga kerja disabilitas.

Sebelum diberlakukannya UU Cipta Kerja, perlindungan bagi tenaga kerja disabilitas telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan juga di atur dalam Perpu Nomor 2 Tahun 2022. Namun, perubahan yang diusung oleh UU Cipta Kerja membuka peluang baru yang dapat memperburuk posisi tawar tenaga kerja disabilitas. Salah satu aspek yang paling menjadi perhatian adalah prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK). UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih bagi perusahaan dalam melakukan PHK, yang dapat meningkatkan kerentanan tenaga kerja disabilitas terhadap pemutusan kerja secara sewenang-wenang. Selain itu, meskipun terdapat kebijakan afirmatif yang bertujuan meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, banyak perusahaan yang belum mampu menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang inklusif, seperti aksesibilitas fisik dan peralatan yang memadai.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Ero Ayu Ajeng Bahrudin, "Advokasi Pekerjaan Sosial Terhadap Diskriminasi Pada Kaum Penyandang Disabilitas Di Dunia Kerja," *Khidmat Sosial: Journal of Social Work and Social Services* 3, no. 2 (2022): h.135.

<sup>2</sup> Badan Pusat Statistik, "Kajian Indikator Sustainable Development Goals (SDGs)," Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2014.

<sup>3</sup> Rika Kumala Dewi et al., "Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif Penyandang Disabilitas," *The SMERU Research Institute*, 2020, h.42.

<sup>4</sup> Muhammad Dahlan and Syahriza Alkohir Anggoro, "Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Sektor Publik: Antara Model Disabilitas Sosial Dan Medis," *Undang: Jurnal Hukum* 4, no. 1 (2021): h.31.

<sup>5</sup> Surya Insani Kamil, "Dampak Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja Disabilitas Dalam Pemutusan Hubungan Kerja," *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa* 2, no. 6 (2024): h.477.

Perubahan yang terjadi dalam UU Cipta Kerja memerlukan kajian kritis, terutama dalam konteks perlindungan tenaga kerja disabilitas. Kemudahan PHK yang lebih besar dalam regulasi ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengurangi biaya tenaga kerja tanpa mempertimbangkan hak-hak pekerja disabilitas. Oleh karena itu, kebijakan yang lebih spesifik dan tegas dari pemerintah sangat diperlukan untuk memastikan bahwa implementasi UU Cipta Kerja tidak semakin meminggirkan kelompok disabilitas dalam dunia kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas dalam UU Cipta Kerja, khususnya terkait dengan keberlangsungan hidup tenaga kerja disabilitas. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi sejauh mana UU Cipta Kerja memberikan perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas, mencakup hak atas kesempatan kerja yang setara, aksesibilitas di tempat kerja, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai efektivitas kebijakan ketenagakerjaan dalam melindungi hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Memberikan landasan yang kuat dalam penelitian ini, penulis memilih metode penelitian hukum normatif.<sup>6</sup> Metode ini digunakan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak pekerja disabilitas secara lebih terperinci dan terstruktur. Pendekatan yang digunakan dalam metode ini adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*),<sup>7</sup> yang memungkinkan peneliti untuk mengkaji regulasi yang relevan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas. Penelitian ini menggunakan tiga jenis bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer merupakan sumber utama dalam penelitian ini yang mencakup peraturan perundang-undangan yang relevan dengan hak pekerja disabilitas, putusan hakim yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas, serta peraturan-peraturan lain yang memiliki keterkaitan langsung dengan isu penelitian ini. Bahan hukum sekunder digunakan sebagai pendukung dalam memahami dan menginterpretasikan bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder meliputi hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian, pendapat para ahli dalam literatur hukum yang membahas hak pekerja disabilitas, serta artikel ilmiah, jurnal, dan buku-buku hukum yang berkaitan dengan topik penelitian. Bahan hukum tersier digunakan sebagai referensi tambahan dalam penelitian ini. Sumber bahan hukum tersier meliputi berita online yang memiliki kredibilitas tinggi, video atau diskusi hukum yang diunggah di platform seperti YouTube, serta kamus hukum dan sumber referensi lainnya yang dapat mendukung keabsahan data dalam penelitian ini.<sup>8</sup> Data yang diperoleh dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif.<sup>9</sup> Analisis ini dilakukan dengan menelaah isi peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta interpretasi putusan pengadilan guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terkait perlindungan hukum bagi

<sup>6</sup> N D Mukti Fajar and Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum: Normatif & Empiris* (Pustaka pelajar, 2010), h.15.

<sup>7</sup> Peter Mahmud Marzuki, "Penelitian Hukum," *Jakarta: Kencana Prenada Media* 55 (2005): h.10.

<sup>8</sup> Mahmud Marzuki, hlm.15.

<sup>9</sup> Adhi Kusumastuti and Ahmad Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif* (Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP), 2019), h.21.

pekerja disabilitas. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai kebijakan hukum yang mengatur hak pekerja disabilitas di Indonesia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Kewajiban Perusahaan dalam Mempekerjakan Pekerja Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur kewajiban pemerintah, pemerintah daerah, dan pemberi kerja, termasuk perusahaan, dalam memberikan kesempatan kerja yang adil dan tanpa diskriminasi bagi penyandang disabilitas. Namun, dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas mengalami perubahan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas dalam dunia kerja, maka kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas tetap menjadi isu utama yang diatur oleh regulasi terbaru.<sup>10</sup>

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas, khususnya yang berkaitan dengan kewajiban perusahaan dalam menyediakan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, yang mengatur tentang kewajiban pemberi kerja untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, tetap berlaku, namun pelaksanaannya diperjelas dalam regulasi turunan. Pasal ini mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% tenaga kerja dari total jumlah pekerja, sedangkan instansi pemerintah wajib menyediakan paling sedikit 2% dari total pegawai bagi penyandang disabilitas. Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan bahwa pemenuhan kuota ini harus dilakukan dengan memperhatikan kemampuan dan keahlian tenaga kerja penyandang disabilitas, sehingga mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.<sup>11</sup>

Pasal 45 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang tetap berlaku dan didukung oleh peraturan turunan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, pemerintah dan pemerintah daerah wajib memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan yang sama dalam pelatihan kerja, penempatan kerja, serta pengembangan karier tanpa diskriminasi. Ketentuan ini dipertegas dengan adanya insentif bagi perusahaan yang secara aktif mempekerjakan penyandang disabilitas. Pemerintah dapat memberikan keringanan pajak atau bantuan fasilitas bagi perusahaan yang memenuhi ketentuan ini, sebagaimana dijelaskan dalam aturan pelaksana yang diterbitkan setelah Undang-Undang Cipta Kerja disahkan.<sup>12</sup>

Dalam hal proses rekrutmen, Pasal 47 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang tetap berlaku mengatur bahwa perusahaan wajib memastikan bahwa penyandang disabilitas dapat mengikuti seluruh tahapan seleksi kerja tanpa hambatan yang disebabkan oleh keterbatasan fisik, sensorik, intelektual, atau mental.<sup>13</sup> Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan ini diperjelas dengan menambahkan kewajiban bagi perusahaan untuk

<sup>10</sup> Ferdiansyah Wicaksono, "A Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyandang Disabilitas Melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung," *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): h.280.

<sup>11</sup> Mugi Riskiana Halalia, "Pemenuhan Hak Politik Penyandang Disabilitas Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Yogyakarta," *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum* 6, no. 2 (2017): h.7.

<sup>12</sup> Halalia, "Pemenuhan Hak Politik Penyandang Disabilitas Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Yogyakarta."

<sup>13</sup> M Yasir, "Pekerja Penyandang Disabilitas Pada Pt Sinar Jaya Langgeng Utama Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016." (Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019), h.17.

menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung penyandang disabilitas dalam proses rekrutmen, seperti penggunaan teknologi yang ramah disabilitas dalam ujian seleksi dan penyediaan pendamping selama proses wawancara jika dibutuhkan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua kandidat memiliki peluang yang sama dalam memperoleh pekerjaan tanpa terkendala oleh keterbatasan aksesibilitas.

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, berkaitan dengan lingkungan kerja, mewajibkan pemberi kerja untuk menyediakan akomodasi yang layak bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan kembali kewajiban ini dengan memperjelas bahwa perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang aksesibel, seperti infrastruktur yang ramah disabilitas, alat bantu kerja yang diperlukan, serta kebijakan kerja yang fleksibel untuk memastikan produktivitas tenaga kerja penyandang disabilitas.<sup>14</sup> Selain itu, perusahaan juga wajib memberikan cuti atau izin khusus bagi penyandang disabilitas yang membutuhkan perawatan kesehatan secara berkala, sebagaimana diatur dalam Pasal 48 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.

Aspek pengupahan, Pasal 49 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menyatakan bahwa tenaga kerja penyandang disabilitas berhak mendapatkan upah yang sama dengan tenaga kerja lainnya yang memiliki jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang setara.<sup>15</sup> Undang-Undang Cipta Kerja tetap mempertahankan prinsip ini dan menambahkan ketentuan bahwa pemberi kerja yang terbukti melakukan diskriminasi dalam hal upah terhadap penyandang disabilitas dapat dikenakan sanksi administratif. Ketentuan ini bertujuan untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja penyandang disabilitas dan mencegah eksploitasi yang dapat terjadi akibat ketidaksetaraan dalam kebijakan pengupahan.

Terkait dengan sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas, Pasal 50 ayat (4) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menyebutkan bahwa perusahaan yang tidak menyediakan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dapat dikenakan teguran tertulis, penghentian kegiatan operasional, pembekuan izin usaha, hingga pencabutan izin usaha. Undang-Undang Cipta Kerja tetap mempertahankan sanksi ini, namun memperjelas mekanisme pengawasan dan penerapan sanksi administratif bagi perusahaan yang melanggar, dalam hal ini, pemerintah memiliki kewenangan lebih dalam melakukan pengawasan terhadap implementasi kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas.<sup>16</sup>

Harmonisasi antara Undang-Undang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Cipta Kerja, diharapkan dunia usaha semakin terbuka terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas. Perusahaan tidak hanya diwajibkan untuk memenuhi persentase kuota tenaga kerja penyandang disabilitas, tetapi juga memastikan bahwa mereka mendapatkan hak-hak yang sama dalam hal pengupahan, lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Undang-Undang Cipta Kerja juga mendorong adanya kolaborasi antara pemerintah dan dunia usaha dalam menciptakan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif.<sup>17</sup> Pemerintah diharapkan dapat menyediakan insentif bagi perusahaan yang aktif dalam

---

<sup>14</sup> Halalia, "Pemenuhan Hak Politik Penyandang Disabilitas Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Yogyakarta," h.8.

<sup>15</sup> Neneng Dhea Fatimah, Triana Rejekiningsih, and Rima Vien Permata Hartanto, "Pemberdayaan Tenaga Kerja Disabilitas Tunarungu Sebagai Upaya Pemenuhan Hak Atas Kesempatan Kerja Pada PT. Protecda Kreasi Prima Kabupaten Wonosobo," *Jurnal Global Citizen: Jurnal Ilmiah Kajian Pendidikan Kewarganegaraan* 12, no. 2 (2023): hlm.16.

<sup>16</sup> Fatimah, Rejekiningsih, and Hartanto, h.18.

<sup>17</sup> Yasir, "Pekerja Penyandang Disabilitas Pada Pt Sinar Jaya Langgeng Utama Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.," h.20.



mempekerjakan penyandang disabilitas, baik dalam bentuk pengurangan pajak, bantuan fasilitas, maupun kemudahan dalam perizinan usaha.

Secara keseluruhan, ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja memperjelas kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas dengan memastikan bahwa hak-hak mereka tetap dilindungi dan diimplementasikan secara nyata dalam dunia kerja. Implementasi dari regulasi ini tidak hanya bergantung pada kebijakan perusahaan, tetapi juga pada pengawasan dari pemerintah dan kesadaran masyarakat untuk mendukung lingkungan kerja yang lebih inklusif bagi penyandang disabilitas.

## B. Hak-Hak Pekerja Disabilitas dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah menetapkan berbagai hak bagi penyandang disabilitas, termasuk dalam bidang pekerjaan. Hak-hak tersebut mencakup kesempatan memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, menerima upah yang setara dengan pekerja non-disabilitas untuk jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama, serta hak untuk tidak diberhentikan karena alasan disabilitas.<sup>18</sup> Selain itu, undang-undang ini juga menegaskan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan akomodasi yang layak dalam pekerjaan, penempatan kerja yang adil dan bermartabat, serta kesempatan mengembangkan jenjang karier dan hak normatif lainnya.

Upaya memperkuat perlindungan bagi pekerja penyandang disabilitas, pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Undang-undang ini, yang sering disebut sebagai "*Omnibus Law*," mencakup berbagai perubahan dan penambahan ketentuan di berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan. Salah satu ketentuan penting dalam Undang-Undang Cipta Kerja terkait hak pekerja penyandang disabilitas terdapat pada Pasal 67. Pasal ini menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitas.<sup>19</sup> Hal ini berarti bahwa pengusaha harus memastikan bahwa lingkungan kerja dan kondisi kerja disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari pekerja penyandang disabilitas, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan produktif.

Lebih lanjut, Pasal 67 ayat (2) menegaskan bahwa pemberian perlindungan tersebut harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ini menunjukkan bahwa selain Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat peraturan lain yang juga harus diperhatikan oleh pengusaha dalam memberikan perlindungan kepada pekerja penyandang disabilitas. Misalnya, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan peraturan pelaksanaannya. Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satunya adalah penggantian istilah "penyandang cacat" menjadi "penyandang disabilitas" untuk menyesuaikan dengan terminologi yang lebih inklusif dan menghormati martabat penyandang disabilitas. Perubahan terminologi ini tercermin dalam berbagai pasal yang mengatur tentang hak dan perlindungan bagi pekerja penyandang disabilitas.<sup>20</sup> Sebagai contoh, Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13

<sup>18</sup> Wicaksono, "A Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyandang Disabilitas Melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung," h.13.

<sup>19</sup> Fajri Nursyamsi et al., *Kerangka Hukum Disabilitas Di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas* (Indonesian Center for Law and Policy Studies, 2015), h.10.

<sup>20</sup> Adhinun Nashiha, Ahmad Aqil Alqadri, and Yeski Putri Utami, "Inklusivitas Di Tempat Kerja: Upaya Memenuhi Hak Dan Fasilitas Bagi Penyandang Disabilitas," *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia* 6, no. 1 (2025): 217–26.

Tahun 2003 yang sebelumnya menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, kini secara eksplisit mencakup penyandang disabilitas sebagai kelompok yang harus dilindungi dari diskriminasi. Demikian pula, Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang mengatur tentang hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi bagi penyandang disabilitas tetap berlaku dan diperkuat dengan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja.<sup>21</sup> Dengan adanya ketentuan-ketentuan tersebut, diharapkan pengusaha dapat lebih memahami dan memenuhi kewajiban mereka dalam memberikan perlindungan dan pemenuhan hak bagi pekerja penyandang disabilitas. Hal ini tidak hanya penting untuk memastikan kesetaraan dan keadilan bagi penyandang disabilitas, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif bagi semua pekerja.

Namun, meskipun regulasi telah mengatur dengan jelas mengenai hak-hak pekerja penyandang disabilitas, tantangan dalam implementasinya masih ada. Beberapa perusahaan mungkin belum sepenuhnya memahami atau menyadari kewajiban mereka terkait hal ini. Oleh karena itu, sosialisasi dan edukasi mengenai ketentuan hukum yang berlaku perlu terus ditingkatkan. Selain itu, pemerintah dan instansi terkait harus melakukan pengawasan dan penegakan hukum yang efektif untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja penyandang disabilitas benar-benar terpenuhi. Di sisi lain, penyandang disabilitas juga perlu diberdayakan agar dapat bersaing di pasar kerja. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja harus disediakan, baik oleh pemerintah maupun oleh sektor swasta, maka penyandang disabilitas dapat meningkatkan kompetensi mereka dan memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

Selain itu, penting untuk mendorong perubahan paradigma di masyarakat mengenai penyandang disabilitas. Mereka harus dipandang sebagai individu yang memiliki potensi dan kemampuan yang dapat berkontribusi secara signifikan dalam berbagai bidang, termasuk di dunia kerja. Stigma dan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas harus dihilangkan, dan hal ini memerlukan upaya bersama dari semua pihak, termasuk pemerintah, pengusaha, dan masyarakat luas. Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan landasan hukum yang kuat untuk perlindungan hak-hak pekerja penyandang disabilitas.<sup>22</sup> Namun, implementasi yang efektif memerlukan komitmen dan kerjasama dari semua pihak terkait, maka tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua pekerja, termasuk penyandang disabilitas, dapat terwujud.

### C. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Penyandang Disabilitas

Perlindungan hukum terhadap hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia telah diatur secara komprehensif melalui berbagai peraturan perundang-undangan, terutama Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kedua undang-undang ini saling melengkapi dalam menciptakan kerangka hukum yang inklusif dan melindungi hak-hak pekerja penyandang disabilitas di dunia kerja.<sup>23</sup> Perlindungan hukum ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kesempatan kerja, pengupahan, lingkungan kerja, hingga

<sup>21</sup> Yasir, "Pekerja Penyandang Disabilitas Pada Pt Sinar Jaya Langgeng Utama Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016," h.13.

<sup>22</sup> Fatimah, Rejekiingsih, and Hartanto, "Pemberdayaan Tenaga Kerja Disabilitas Tunarungu Sebagai Upaya Pemenuhan Hak Atas Kesempatan Kerja Pada PT. Protecda Kreasi Prima Kabupaten Wonosobo."

<sup>23</sup> Nashiha, Alqadri, and Utami, "Inklusivitas Di Tempat Kerja: Upaya Memenuhi Hak Dan Fasilitas Bagi Penyandang Disabilitas."

pengembangan karier, dengan tujuan memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan yang adil dan setara.

Salah satu aspek utama perlindungan hukum adalah kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan kuota yang ditetapkan. Berdasarkan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, perusahaan swasta diwajibkan mempekerjakan paling sedikit 1% tenaga kerja penyandang disabilitas dari total jumlah pekerja, sementara instansi pemerintah wajib menyediakan 2% dari total pegawai.<sup>24</sup> Undang-Undang Cipta Kerja mempertegas kewajiban ini dengan menekankan bahwa pemenuhan kuota harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian penyandang disabilitas. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan potensi yang dimiliki, sehingga tidak hanya sekadar memenuhi kuota formalitas.

Selain itu, perlindungan hukum juga mencakup kesempatan yang sama dalam proses rekrutmen. Pasal 47 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mengatur bahwa perusahaan wajib memastikan penyandang disabilitas dapat mengikuti seluruh tahapan seleksi tanpa hambatan. Undang-Undang Cipta Kerja memperjelas ketentuan ini dengan mewajibkan perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung, seperti teknologi ramah disabilitas dalam ujian seleksi atau pendamping selama wawancara.<sup>25</sup> Hal ini bertujuan untuk menghilangkan hambatan aksesibilitas dan memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki peluang yang sama untuk bersaing dalam memperoleh pekerjaan.

Perlindungan hukum dalam lingkungan kerja, juga diwujudkan melalui kewajiban perusahaan menyediakan akomodasi yang layak bagi pekerja penyandang disabilitas. Pasal 50 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mewajibkan pemberi kerja untuk menyediakan lingkungan kerja yang aksesibel, termasuk infrastruktur ramah disabilitas, alat bantu kerja, dan kebijakan kerja yang fleksibel. Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan kembali kewajiban ini dan menambahkan bahwa perusahaan harus memberikan cuti atau izin khusus bagi penyandang disabilitas yang membutuhkan perawatan kesehatan secara berkala. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya terbatas pada aspek fisik lingkungan kerja, tetapi juga mencakup kesejahteraan dan kesehatan pekerja penyandang disabilitas.<sup>26</sup>

Aspek pengupahan juga menjadi bagian penting dari perlindungan hukum. Pasal 49 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menyatakan bahwa penyandang disabilitas berhak menerima upah yang setara dengan pekerja lain yang memiliki jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Undang-Undang Cipta Kerja mempertahankan prinsip ini dan menambahkan sanksi administratif bagi perusahaan yang melakukan diskriminasi dalam hal pengupahan. Ketentuan ini bertujuan untuk mencegah eksploitasi dan memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan penghasilan yang layak sesuai dengan kontribusi mereka.<sup>27</sup>

Perlindungan hukum juga mencakup pengawasan dan penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan. Pasal 50 ayat (4) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mengatur sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban

---

<sup>24</sup> Halalia, "Pemenuhan Hak Politik Penyandang Disabilitas Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Yogyakarta."

<sup>25</sup> Kamil, "Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja Disabilitas Dalam Pemutusan Hubungan Kerja."

<sup>26</sup> Dahlan and Anggoro, "Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Sektor Publik: Antara Model Disabilitas Sosial Dan Medis."

<sup>27</sup> Kamil, "Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja Disabilitas Dalam Pemutusan Hubungan Kerja."



mempekerjakan penyandang disabilitas, mulai dari teguran tertulis hingga pencabutan izin usaha. Undang-Undang Cipta Kerja memperjelas mekanisme pengawasan dan penerapan sanksi ini, memberikan kewenangan lebih kepada pemerintah untuk memastikan kepatuhan perusahaan. Selain itu, pemerintah juga memberikan insentif bagi perusahaan yang aktif mempekerjakan penyandang disabilitas, seperti keringanan pajak atau bantuan fasilitas, sebagai bentuk dukungan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.<sup>28</sup>

Meskipun kerangka hukum telah disediakan, tantangan dalam implementasi masih ada. Beberapa perusahaan mungkin belum sepenuhnya memahami kewajiban mereka, atau belum memiliki kesadaran yang cukup mengenai pentingnya inklusi di tempat kerja. Oleh karena itu, sosialisasi dan edukasi mengenai hak-hak pekerja penyandang disabilitas perlu terus ditingkatkan. Selain itu, pemerintah dan instansi terkait harus melakukan pengawasan yang efektif untuk memastikan bahwa ketentuan hukum benar-benar diterapkan di lapangan. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja penyandang disabilitas telah diatur dengan cukup komprehensif dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Cipta Kerja. Namun, keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada komitmen semua pihak, termasuk pemerintah, perusahaan, dan Masyarakat, dengan kerja sama yang baik, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan menghargai potensi serta kontribusi penyandang disabilitas.<sup>29</sup>

## KESIMPULAN

Kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan pekerja disabilitas di Indonesia telah diatur secara jelas melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kedua regulasi ini menekankan pentingnya kesetaraan dan inklusi dalam dunia kerja, dengan mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan minimal 1% tenaga kerja penyandang disabilitas dan instansi pemerintah minimal 2%. Selain itu, perusahaan diharuskan menyediakan lingkungan kerja yang aksesibel, termasuk infrastruktur ramah disabilitas, alat bantu kerja, dan kebijakan kerja yang fleksibel, serta memberikan kesempatan yang sama dalam proses rekrutmen dan pengembangan karier. Hak-hak pekerja penyandang disabilitas juga dilindungi secara komprehensif, mulai dari kesempatan kerja yang adil, pengupahan yang setara, hingga perlindungan dari diskriminasi. Undang-Undang Cipta Kerja mempertegas bahwa penyandang disabilitas berhak mendapatkan upah yang sama dengan pekerja lain untuk jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang setara, serta perlindungan khusus sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan mereka. Selain itu, perusahaan wajib menyediakan akomodasi yang layak, termasuk cuti atau izin khusus untuk perawatan kesehatan, serta memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi kerja dapat diakses tanpa hambatan. Kemudian Perlindungan hukum terhadap hak pekerja penyandang disabilitas juga mencakup mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang lebih jelas. Perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan dapat dikenakan sanksi administratif, mulai dari teguran tertulis hingga pencabutan izin usaha. Di sisi lain, pemerintah memberikan insentif bagi perusahaan yang aktif mempekerjakan penyandang disabilitas, seperti keringanan pajak atau bantuan fasilitas, sebagai bentuk dukungan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

<sup>28</sup> Nashiha, Alqadri, and Utami, "Inklusivitas Di Tempat Kerja: Upaya Memenuhi Hak Dan Fasilitas Bagi Penyandang Disabilitas."

<sup>29</sup> Fatimah, Rejekiningsih, and Hartanto, "Pemberdayaan Tenaga Kerja Disabilitas Tunarungu Sebagai Upaya Pemenuhan Hak Atas Kesempatan Kerja Pada PT. Protecda Kreasi Prima Kabupaten Wonosobo."

## REFERENSI

- Bahrudin, Ero Ayu Ajeng. "Advokasi Pekerjaan Sosial Terhadap Diskriminasi Pada Kaum Penyandang Disabilitas Di Dunia Kerja." *KHIDMAT SOSIAL: Journal of Social Work and Social Services* 3, no. 2 (2022): 130–38.
- Dahlan, Muhammad, and Syahriza Alkahir Anggoro. "Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Sektor Publik: Antara Model Disabilitas Sosial Dan Medis." *Undang: Jurnal Hukum* 4, no. 1 (2021): 1–48.
- Dewi, Rika Kumala, Rezanti Putri Pramana, Hariyanti Sadaly, R K Dewi, R P Pramana, and H Sadaly. "Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif Penyandang Disabilitas." The SMERU Research Institute, 2020.
- Fatimah, Neneng Dhea, Triana Rejekiningsih, and Rima Vien Permata Hartanto. "Pemberdayaan Tenaga Kerja Disabilitas Tunarungu Sebagai Upaya Pemenuhan Hak Atas Kesempatan Kerja Pada PT. Protecda Kreasi Prima Kabupaten Wonosobo." *Jurnal Global Citizen: Jurnal Ilmiah Kajian Pendidikan Kewarganegaraan* 12, no. 2 (2023): 11–29.
- Halalia, Mugi Riskiana. "Pemenuhan Hak Politik Penyandang Disabilitas Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Yogyakarta." *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum* 6, no. 2 (2017).
- Kamil, Surya Insani. "Dampak Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja Disabilitas Dalam Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa* 2, no. 6 (2024): 574–82.
- Kusumastuti, Adhi, and Ahmad Mustamil Khoiron. *Metode Penelitian Kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP), 2019.
- Mahmud Marzuki, Peter. "Penelitian Hukum." *Jakarta: Kencana Prenada Media* 55 (2005).
- Mukti Fajar, N D, and Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum: Normatif & Empiris*. Pustaka Pelajar, 2010.
- Nashiha, Adhinun, Ahmad Aqil Alqadri, and Yeski Putri Utami. "Inklusivitas Di Tempat Kerja: Upaya Memenuhi Hak Dan Fasilitas Bagi Penyandang Disabilitas." *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia* 6, no. 1 (2025): 217–26.
- Nursyamsi, Fajri, Estu Dyah Arifianti, Muhammad Faiz Aziz, Putri Bilqish, and Abi Marutama. *Kerangka Hukum Disabilitas Di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*. Indonesian Center for Law and Policy Studies, 2015.
- Statistik, Badan Pusat. "Kajian Indikator Sustainable Development Goals (SDGs)." Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2014.
- Wicaksono, Ferdiansyah. "A Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyandang Disabilitas Melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung." *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 279–88.
- Yasir, M. "Pekerja Penyandang Disabilitas Pada Pt Sinar Jaya Langgeng Utama Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016." Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019.