

Inklusivitas di Tempat Kerja: Upaya Memenuhi Hak dan Fasilitas bagi Penyandang Disabilitas

Adhinun Nashiha^{1*}, Ahmad Aqil Alqadri², Yeski Putri Utami³

^{1*,2,3} Program Studi Relasi Industri, Politeknik Ketenagakerjaan, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

Email: adhinunsetyoningrum@gmail.com^{1*}, ahmadaqilalqadri1710@gmail.com², yeskiputri@polteknaker.ac.id³

Histori Artikel:

Dikirim 20 Oktober 2024; *Diterima dalam bentuk revisi* 22 November 2024; *Diterima* 22 Desember 2024; *Diterbitkan* 10 Januari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

Abstrak

Perubahan kebijakan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja berdampak pada sulitnya penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan, ditambah dengan minimnya pengetahuan masyarakat tentang kelompok ini. Kajian ini bertujuan untuk memberikan informasi yang lebih mendalam mengenai undang-undang yang mengatur penyandang disabilitas, serta menjelaskan siapa saja yang termasuk dalam kategori penyandang disabilitas. Metode yang digunakan adalah kajian pustaka, yang didefinisikan sebagai ringkasan dari sumber bacaan yang relevan dengan topik penelitian. Salah satu perubahan penting adalah penggunaan istilah “penyandang disabilitas” menggantikan “penyandang cacat,” yang dinilai lebih sopan dan menghormati martabat penyandang disabilitas. Namun, dalam undang-undang dan peraturan pemerintah, penetapan kuota untuk tenaga kerja penyandang disabilitas belum dirinci secara jelas. Penetapan kuota tersebut sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan pemerataan kesempatan bagi seluruh masyarakat. Penyandang disabilitas terdiri dari beberapa golongan, yaitu fisik, sensorik, intelektual, dan mental.

Kata Kunci: Kebijakan; Golongan Disabilitas; Fasilitas Kerja.

Abstract

Policy changes between Law No. 13 of 2003 and the Work Creation Law have impacted the difficulty faced by people with disabilities in obtaining jobs, exacerbated by the lack of public awareness about this group. This study aims to provide further insights into the laws governing people with disabilities and clarify the categories of individuals included within this group. The methodology employed is a literature review, defined as a summary derived from reading sources relevant to the research topic. A notable change is the shift in terminology from "persons with disabilities" to "persons with disabilities," which is considered more polite and respectful. However, the laws and government regulations lack clear provisions on quotas for employing people with disabilities. Establishing such quotas is essential to enhance welfare and ensure equal opportunities for all members of society. People with disabilities are categorized into physical, sensory, intellectual, and mental groups.

Keyword: Policies; Disability Groups; Work Facilities.

1. Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk yang beragam memiliki berbagai latar belakang, keahlian, minat, bakat, dan karakteristik yang unik (Kustaman, 2018). Keragaman ini menciptakan tantangan sekaligus peluang dalam dunia kerja. Dalam konteks ketenagakerjaan, perbedaan ini memengaruhi kemampuan individu untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan potensi dan kapasitasnya. Oleh sebab itu, diperlukan pengelolaan tenaga kerja yang efektif agar seluruh lapisan masyarakat dapat berkontribusi secara optimal terhadap pembangunan ekonomi. Ketika tenaga kerja terserap dengan baik dan memiliki keahlian yang memadai, pertumbuhan suatu negara dapat berjalan secara lebih berkelanjutan (Anggusti, 2019). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan tenaga kerja sebagai individu yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menambahkan bahwa pekerja berhak atas penghidupan yang layak. Ketentuan ini memperkuat peran pemerintah dalam memastikan kesejahteraan tenaga kerja tanpa diskriminasi terhadap golongan tertentu. Prinsip keadilan ini menjadi landasan penting dalam menciptakan akses yang setara bagi semua tenaga kerja, termasuk penyandang disabilitas.

Penyandang disabilitas adalah individu yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik yang menyebabkan hambatan dalam partisipasi penuh di masyarakat. Hal ini didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa kelompok ini masih menghadapi berbagai hambatan dalam mengakses pekerjaan, baik dari sisi peluang maupun fasilitas pendukung di tempat kerja (Fajrianty *et al.*, 2023). Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas tidak hanya membatasi peluang mereka untuk memperoleh pekerjaan tetapi juga memengaruhi kemampuan mereka untuk berkontribusi secara penuh dalam lingkungan kerja. Kondisi ini menjadi perhatian dalam beberapa kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Kajian sebelumnya menunjukkan bahwa implementasi kebijakan kuota tenaga kerja penyandang disabilitas sering kali menghadapi hambatan, termasuk kurangnya fasilitas pendukung. Pelanggaran terhadap peraturan *aksesibilitas* umum, seperti tidak tersedianya kamar mandi khusus bagi pengguna kursi roda, mencerminkan lemahnya pelaksanaan kebijakan (Rohmah *et al.*, 2023). Masalah ini tidak hanya terbatas pada infrastruktur, tetapi juga pada tingkat penerimaan sosial di tempat kerja, yang masih perlu ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan.

Penelitian lain menyebutkan bahwa regulasi yang mengatur perlindungan penyandang disabilitas di tempat kerja belum efektif dalam mengurangi diskriminasi. Banyak tenaga kerja penyandang disabilitas tidak mendapatkan haknya, seperti akses terhadap pelatihan kerja dan promosi yang setara. Hal ini mencerminkan kurangnya kesadaran perusahaan terhadap kebijakan yang ada, meskipun kebijakan tersebut telah dirumuskan secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (Firdaus, 2024). Regulasi tersebut memuat kewajiban bagi perusahaan untuk menyediakan fasilitas dan perlindungan yang sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas. Namun, implementasi yang tidak optimal menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan dan praktik di lapangan. Penyandang disabilitas juga sering menghadapi keterbatasan akses terhadap pelatihan kerja yang relevan. Hal ini diperburuk oleh belum adanya Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan di berbagai wilayah. Penyelenggaraan ULD yang bekerja sama dengan instansi terkait dianggap dapat menjadi solusi efektif untuk mempermudah pendataan dan penyediaan fasilitas pelatihan bagi penyandang disabilitas. Selain itu, dukungan ini perlu disertai dengan upaya penghapusan stigma negatif melalui sosialisasi yang intensif (Nazifah *et al.*, 2024).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa pengusaha wajib memberikan perlindungan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya. Perlindungan ini mencakup penyediaan hak, kesempatan kerja, serta keselamatan di tempat kerja. Ketentuan ini menjadi salah satu langkah penting dalam meningkatkan *aksesibilitas* di tempat kerja. Namun, keberhasilan kebijakan tersebut bergantung pada komitmen perusahaan dan pemerintah dalam memastikan bahwa aturan tersebut diterapkan secara konsisten. Perbedaan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juga menunjukkan perubahan yang signifikan dalam pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, memberikan perhatian lebih besar terhadap terminologi yang digunakan dengan mengganti istilah “penyandang cacat” menjadi “penyandang disabilitas.” Perubahan terminologi ini bukan sekadar pembaruan bahasa, tetapi mencerminkan perubahan sikap terhadap penyandang disabilitas, yang diharapkan dapat meningkatkan penghormatan terhadap martabat mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan yang ada dalam mendukung penyandang disabilitas di tempat kerja. Beberapa aspek yang menjadi perhatian meliputi perlindungan hukum yang diberikan, hak-hak yang diatur, serta fasilitas pendukung yang diperlukan. Penyelidikan juga berfokus pada hambatan dalam implementasi kebijakan, termasuk kendala struktural dan budaya di lingkungan kerja. Selain itu, kajian ini menelusuri bagaimana kuota tenaga kerja penyandang disabilitas dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mendorong inklusivitas.

Penetapan kuota tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor *BUMN* sebesar 2% dan sektor swasta sebesar 1% merupakan salah satu langkah penting yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas sekaligus mendorong perusahaan untuk menyediakan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan khusus mereka. Namun, penerapan kuota ini memerlukan pengawasan yang ketat untuk memastikan bahwa target tersebut dapat tercapai. Praktik terbaik dari negara lain menunjukkan bahwa kebijakan inklusivitas di tempat kerja dapat berjalan efektif ketika disertai dengan insentif bagi perusahaan, pendidikan bagi masyarakat, dan penguatan peran pemerintah dalam pengawasan. Pembelajaran dari pengalaman internasional dapat menjadi referensi untuk memperbaiki kebijakan yang ada di Indonesia. Melalui evaluasi terhadap berbagai kebijakan dan praktik yang ada, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas di dunia kerja. Penelitian ini tidak hanya berupaya menganalisis kebijakan yang telah diterapkan, tetapi juga memberikan rekomendasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan setara.

1.1. Tujuan Kegiatan

Penelitian bertujuan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pemenuhan hak penyandang disabilitas di tempat kerja, dengan fokus pada penerapan kebijakan yang mendorong kesetaraan akses dan perlindungan hukum. Selain itu, kajian ini bertujuan untuk memahami latar belakang dan justifikasi penetapan kuota tenaga kerja bagi penyandang disabilitas sebagai bagian dari kebijakan peningkatan kesempatan kerja serta mengidentifikasi kategori penyandang disabilitas serta merumuskan kebutuhan fasilitas yang mendukung partisipasi dan produktivitas di lingkungan kerja.

1.2. Manfaat Kegiatan

Manfaat yang diperoleh berupa memberikan wawasan lebih lanjut tentang undang-undang yang membahas penyandang disabilitas, memberikan informasi yang komprehensif mengenai siapa saja yang termasuk penyandang disabilitas, serta dapat menginformasikan fasilitas pendukung bagi penyandang disabilitas di tempat kerja.

2. Metode

2.1. Bentuk Kegiatan & Jadwal, Serta Tempat Kegiatan

a. Metode Pelaksanaan Kegiatan

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode *literature review*. “Secara umum, kajian pustaka didefinisikan sebagai ringkasan yang diperoleh dari sumber bacaan yang berkaitan dengan bahasan penelitian. Latar belakang yang membahas fungsi persiapan pengumpulan data aktual biasanya akan tertulis dalam sebuah tinjauan literatur di dalam setiap survei dan penelitian eksperimental. Melalui sebuah studi baru dalam penelitian terbaru, kajian pustaka ini juga digunakan untuk menciptakan konteks masa lalu” (Ridwan *et al.*, 2021). Menurut Randolph (2009) dalam Ridwan *et al.* (2021), disebutkan bahwa, “*As an information analysis and synthesis, focusing on findings and not simply bibliographic*

citations, summarizing the substance of the literature and drawing conclusions from it. Kajian pustaka ialah gabungan antara hasil analisa dan sintesa informasi yang berpusat pada temuan, meringkasnya kemudian menarik kesimpulan, dengan membaca dan menganalisis artikel-artikel ilmiah yang relevan dengan topik yang dibahas.” Langkah-langkah dalam kajian pustaka meliputi menemukan literatur yang relevan dengan cara mencari pada sumber-sumber terpercaya seperti *Google Scholar*, *Scopus*, *Sinta*, buku, dan berbagai kajian ilmiah lainnya; melakukan evaluasi sumber *literature review*; serta melakukan interpretasi tulisan dengan memahami isi artikel, kemudian menuangkan hasil interpretasi tersebut menjadi ulasan *literature review* (Cahyono *et al.*, 2019). Penelitian ini memperoleh data dari sumber-sumber sekunder. Data dalam artikel ini dikutip dari *Google Scholar* maupun jurnal yang terindeks *Sinta*, berupa artikel-artikel ilmiah dari penelitian terdahulu yang relevan dengan topik artikel ini. Sumber lain juga diperoleh dari situs resmi pemerintah untuk mengutip dokumen berupa Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997, dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Data lainnya diambil dari hasil wawancara dengan dosen Politeknik Ketenagakerjaan yang berkompeten di bidang Hukum Ketenagakerjaan.

b. Waktu Efektif Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan direncanakan berlangsung selama empat bulan, dimulai pada Januari 2024 hingga April 2024. Pengumpulan data literatur dan dokumen resmi dilakukan pada Januari dan Februari, diikuti dengan analisis data pada Maret. Tahap akhir, berupa penulisan laporan dan penyusunan hasil, dijadwalkan pada April 2024 untuk memastikan hasil penelitian siap dipublikasikan sesuai rencana.

c. Tempat Kegiatan

Kegiatan dilaksanakan di Politeknik Ketenagakerjaan, Jakarta Timur, dengan memanfaatkan fasilitas perpustakaan dan akses jurnal elektronik untuk mengumpulkan literatur terkait. Selain itu, wawancara dengan dosen ahli di bidang Hukum Ketenagakerjaan dilakukan di kampus Politeknik Ketenagakerjaan. Proses analisis data dan penyusunan laporan dilakukan secara terpusat menggunakan laboratorium komputer di Politeknik Ketenagakerjaan untuk memastikan efisiensi dan aksesibilitas terhadap sumber daya yang dibutuhkan

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Pelaksanaan Pengabdian

Berdasarkan informasi dari Biro Pusat Statistik (BPS) Kementerian Sosial Republik Indonesia, pada tahun 2020, total penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 22,5 juta orang atau kurang lebih lima persen dari total populasi Indonesia. Isu mengenai penyandang disabilitas merupakan hal yang perlu diperhatikan secara kolektif, baik oleh masyarakat, pemerintah, maupun unsur terkecil dalam masyarakat. Karena penyandang disabilitas memiliki keterbatasan dalam berkontribusi, seperti sulitnya mendapatkan pekerjaan, diterima dalam pergaulan, atau bahkan mengurus dirinya sendiri, kepedulian terhadap isu ini harus ditingkatkan (Mulyani *et al.*, 2022).

3.1.1 Perbandingan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Alasan Pemerintah Menetapkan Kuota untuk Tenaga Kerja Disabilitas

Beberapa bulan lalu, Undang-Undang Cipta Kerja mulai berlaku, tepatnya pada tanggal 31 Maret 2023. Undang-undang ini menimbulkan banyak polemik dan perdebatan sehingga menimbulkan skeptisisme terhadap aturan yang diterapkan. Namun, Undang-Undang Cipta Kerja tetap memperhatikan hak penyandang disabilitas. Hal ini terlihat pada revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, khususnya pada bagian ketenagakerjaan. Pasal 81 angka 21 dan 22 berbunyi: “Judul paragraf 1 pada bab 10 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: Paragraf 1 Penyandang Disabilitas.” Selanjutnya, “Ketentuan

Pasal 67 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: ayat (1) ‘Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitas. “Artinya, perlindungan tenaga kerja disabilitas harus dilakukan karena terdapat narasi “wajib.” Jika tidak dilaksanakan, maka akan dikenakan sanksi pidana sesuai dengan Pasal 81 angka 68 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang berbunyi: “Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (1), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah)”. Sebagai perbandingan, Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebelumnya berbunyi: “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.” Perubahan dari istilah “penyandang cacat” menjadi “penyandang disabilitas” mencerminkan penggunaan bahasa yang lebih sopan dan pantas.

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tepatnya pada Pasal 1 angka 31, disebutkan bahwa: “Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.” Artinya, setiap elemen dalam perusahaan wajib mendapatkan hak dan fasilitas yang sama. Dengan pemenuhan kebutuhan tersebut, kesejahteraan pekerja dalam perusahaan dapat terwujud dengan baik (Purwati, 2020). Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan isu kesempatan kerja. Tak jarang perusahaan mengabaikan isu ini, meskipun jumlah angkatan kerja di Indonesia cukup tinggi sementara ketersediaan lowongan kerja terbatas (Alfitriensi, 2024). Memperhatikan isu tersebut berarti mendukung implementasi Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 sangat mendukung prinsip “*decent work*” atau pekerjaan yang layak untuk semua golongan, termasuk penyandang disabilitas. Hal ini diperkuat oleh Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Paparan ini menunjukkan bahwa semua individu memiliki tingkat dan peluang yang setara. Penyandang disabilitas pun berhak untuk meningkatkan kualitas hidupnya melalui pekerjaan tanpa diskriminasi. Jaminan ini sesuai dengan isi Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menjelaskan: “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat (disabilitas).” Untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia yang adil dan merata, pemberdayaan masyarakat disabilitas perlu mendapat perhatian serius. Salah satu cara adalah dengan mengembangkan dan menjalankan program pelatihan untuk penyandang disabilitas, menyediakan fasilitas yang memadai, serta memastikan keterampilan mereka dapat dimanfaatkan secara optimal. Adanya kuota 2% dari total pegawai di sektor BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dan BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) serta 1% di sektor swasta menjamin peningkatan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas (Purwati, 2020). Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 merupakan hasil revisi dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 dan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998. Aturan ini mengatur secara rinci tentang kuota tenaga kerja disabilitas yang sebelumnya belum diatur secara jelas. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Eka Saputra S.H., M.H., akademisi Politeknik Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa angka 2% dan 1% tersebut ditetapkan berdasarkan data penyandang disabilitas yang terdaftar. Angka ini mempertimbangkan kemampuan perusahaan dalam menyediakan fasilitas pendukung. Jika angka tersebut terlalu besar, perusahaan dapat kesulitan memenuhi persyaratan fasilitas tersebut.

3.1.2 Golongan Penyandang Disabilitas serta Hak yang Harus Didapatkan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja

Penyandang disabilitas terbagi dalam beberapa golongan berdasarkan jenis keterbatasan yang mereka alami, yaitu disabilitas fisik, sensorik, intelektual, dan mental. Disabilitas fisik mencakup keterbatasan dalam fungsi motorik, seperti kesulitan bergerak atau menggunakan anggota tubuh tertentu, yang dapat disebabkan oleh cedera, kondisi kesehatan bawaan, atau penyakit kronis. Penyandang disabilitas fisik sering menghadapi tantangan dalam mobilitas dan aktivitas sehari-hari, seperti berpindah tempat, menaiki tangga, atau menggunakan alat tertentu di tempat kerja. Untuk mengatasi keterbatasan ini, penyandang disabilitas fisik membutuhkan adaptasi lingkungan, seperti jalur khusus untuk kursi roda, lift, atau meja kerja yang dapat diatur ketinggiannya. Selain itu, teknologi pendukung seperti prostesis atau alat bantu berjalan memainkan peran penting dalam membantu mereka menjalani kehidupan yang lebih mandiri dan produktif (Afattar *et al.*, 2024). Kelompok penyandang disabilitas sensorik meliputi individu yang memiliki masalah dengan indra mereka, seperti penglihatan dan pendengaran. Penyandang disabilitas penglihatan (tunanetra) menghadapi tantangan dalam berinteraksi dengan lingkungan visual, sedangkan penyandang disabilitas pendengaran (tunarungu) mengalami kesulitan menerima informasi melalui suara atau berbicara. Di tempat kerja, penyandang disabilitas sensorik memerlukan fasilitas khusus seperti perangkat lunak pembaca layar untuk tunanetra atau alat bantu dengar dan penerjemah bahasa isyarat untuk tunarungu. Selain itu, terdapat penyandang disabilitas intelektual, yang mencakup keterbatasan dalam kemampuan belajar, berkomunikasi, atau menyelesaikan tugas-tugas kompleks. Penyandang disabilitas intelektual membutuhkan dukungan tambahan dalam memahami instruksi atau menyelesaikan tugas, sehingga di tempat kerja diperlukan pemberian instruksi yang jelas dan bantuan secara berkala. Golongan terakhir adalah disabilitas mental, yang meliputi gangguan emosional dan psikologis seperti depresi atau gangguan kecemasan. Penyandang disabilitas mental membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental mereka, dengan pengaturan pekerjaan yang fleksibel untuk mengurangi stres sesuai dengan kondisi psikologis mereka (Putri & Afdal, 2023).

Penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan yang setara dalam pekerjaan, sebagaimana diakui baik secara nasional maupun internasional. Salah satu hak penting adalah kesempatan yang adil untuk ikut serta dalam dunia kerja tanpa diskriminasi. Ini berarti penyandang disabilitas harus mendapatkan akses yang setara dalam proses rekrutmen, pelatihan, promosi, dan pengembangan karier. Misalnya, dalam proses rekrutmen, perusahaan wajib memastikan bahwa penyandang disabilitas dapat mengikuti wawancara dan tes kerja dengan fasilitas yang memadai, seperti penerjemah bahasa isyarat atau ujian yang disesuaikan bagi individu dengan keterbatasan fisik atau sensorik. Perusahaan juga perlu memberikan kesempatan yang setara bagi penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional, sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan dan memperluas karier mereka setara dengan karyawan lainnya (Purwinarto *et al.*, 2023). Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas secara tegas mengatur hak-hak penyandang disabilitas di tempat kerja. Pasal 11 menyatakan bahwa penyandang disabilitas berhak atas pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi, dengan akses yang setara dalam proses rekrutmen hingga masa kerja. Pasal 53 mewajibkan perusahaan untuk menyediakan aksesibilitas fisik dan non-fisik, seperti ramp, lift, ruang kerja yang disesuaikan, serta teknologi pendukung seperti perangkat lunak khusus bagi tunanetra atau alat bantu dengar bagi tunarungu. Hak atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja juga ditegaskan dalam Pasal 27, yang mencakup asuransi kesehatan dan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan khusus mereka. Selain itu, Pasal 143 melarang diskriminasi dan pelecehan terhadap penyandang disabilitas di tempat kerja, dengan ancaman sanksi bagi pelanggaran hak-hak tersebut. Undang-undang ini memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki akses terhadap pekerjaan yang layak, lingkungan kerja yang aman, dan dukungan yang memadai tanpa hambatan yang tidak perlu (Safitri, 2024).

3.2 Masyarakat Sasaran

Masyarakat sasaran dalam penelitian ini mencakup beberapa kelompok utama. Pertama, penyandang disabilitas yang tergolong dalam kategori fisik, sensorik, intelektual, dan mental, yang membutuhkan akses terhadap pekerjaan, pelatihan, serta fasilitas pendukung yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Kelompok ini menjadi prioritas untuk mendapatkan perlindungan dan fasilitas sebagaimana diatur dalam undang-undang. Kedua, pemerintah dan pembuat kebijakan, termasuk lembaga di tingkat nasional dan daerah seperti Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Sosial, dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang bertugas merancang serta mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung penyandang disabilitas. Ketiga, perusahaan dan dunia usaha, baik di sektor swasta maupun pemerintah, yang diwajibkan untuk mematuhi kuota pekerja disabilitas serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dengan fasilitas yang memadai. Keempat, masyarakat umum, yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kesadaran akan hak-hak penyandang disabilitas serta mendukung penghapusan stigma melalui pendidikan dan advokasi sosial. Terakhir, lembaga pendidikan dan pelatihan yang berperan dalam memberikan keterampilan serta pemberdayaan bagi penyandang disabilitas agar dapat bersaing di dunia kerja. Semua kelompok sasaran ini diharapkan dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung kesetaraan kesempatan bagi penyandang disabilitas.

3.3 Pembahasan

Jumlah penyandang disabilitas di Indonesia yang mencapai 22,5 juta jiwa, atau sekitar lima persen dari total populasi, menunjukkan bahwa kelompok ini merupakan bagian signifikan dari masyarakat. Namun, mereka masih menghadapi berbagai hambatan, terutama dalam akses pekerjaan, interaksi sosial, dan menjalani kehidupan secara mandiri (Mulyani *et al.*, 2022). Kondisi ini menegaskan pentingnya perhatian dari pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta untuk menciptakan peluang yang setara di berbagai aspek kehidupan. Perubahan dalam regulasi ketenagakerjaan, terutama melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, menunjukkan peningkatan perlindungan bagi penyandang disabilitas. Undang-undang ini menggantikan istilah "penyandang cacat" dengan "penyandang disabilitas," mencerminkan penghormatan terhadap martabat mereka. Selain itu, undang-undang ini mempertegas kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan berdasarkan jenis dan tingkat kedisabilitas, termasuk penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja inklusif. Penetapan kuota tenaga kerja disabilitas sebesar dua persen di sektor BUMN dan satu persen di sektor swasta merupakan langkah konkret untuk meningkatkan peluang kerja, sekaligus mempertimbangkan kemampuan perusahaan dalam menyediakan fasilitas pendukung (Purwati, 2020).

Penyandang disabilitas terbagi dalam empat kategori utama: fisik, sensorik, intelektual, dan mental. Setiap kategori menghadapi tantangan yang memerlukan adaptasi khusus di tempat kerja. Disabilitas fisik membutuhkan fasilitas seperti jalur kursi roda, lift, atau meja kerja yang dapat disesuaikan, serta teknologi pendukung seperti prostesis atau alat bantu berjalan (Afattar *et al.*, 2024). Disabilitas sensorik, seperti tunanetra dan tunarungu, memerlukan teknologi seperti perangkat lunak pembaca layar atau alat bantu dengar. Sementara itu, disabilitas intelektual membutuhkan instruksi yang sederhana dan bimbingan berkala, sedangkan disabilitas mental memerlukan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan fleksibilitas pengaturan pekerjaan (Putri & Afdal, 2023). Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menjamin hak atas pekerjaan yang layak, aksesibilitas fisik dan non-fisik, serta perlindungan dari diskriminasi, termasuk penyediaan fasilitas seperti ramp, lift, dan teknologi pendukung lainnya (Safitri, 2024). Efektivitas implementasi kebijakan menjadi kunci dalam memastikan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan regulasi terkait memberikan landasan hukum yang kuat, pelaksanaannya masih menghadapi hambatan. Banyak perusahaan belum memenuhi kuota pekerja disabilitas atau menyediakan fasilitas kerja yang memadai, sering kali akibat kurangnya pemahaman dan terbatasnya sumber daya. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan kerja sama antara pemerintah dan sektor swasta melalui program pelatihan, insentif bagi perusahaan, dan pengawasan ketat terhadap pelaksanaan kebijakan.

Penyandang disabilitas berhak atas kesempatan kerja yang setara dengan kelompok lainnya. Kebijakan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menunjukkan kemajuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Namun, keberhasilan implementasi memerlukan komitmen yang lebih besar dari semua pihak. Melalui sinergi antara pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha, hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas dapat dikurangi, memungkinkan mereka berkontribusi secara maksimal dalam kehidupan ekonomi dan sosial.

4. Kesimpulan

Meskipun menimbulkan polemik, Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 menunjukkan perhatian terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas. Hal ini tercermin dalam Pasal 81 angka 21 dan 22 yang menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan perlindungan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasiannya. Selain itu, terdapat perubahan terminologi dari "penyandang cacat" menjadi "penyandang disabilitas" yang menggantikan istilah sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perubahan ini mencerminkan penggunaan bahasa yang lebih sopan dan pantas, sehingga diharapkan dapat meningkatkan penghormatan terhadap martabat penyandang disabilitas. Penetapan kuota bagi penyandang disabilitas sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan memastikan pemerataan kesempatan kerja bagi seluruh lapisan masyarakat. Kuota ini dirancang untuk memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang layak (*decent work*). Penetapan aturan ini juga relevan dengan cita-cita nasional untuk memajukan kesejahteraan umum. Aturan mengenai angka kuota dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan tindak lanjut dari regulasi sebelumnya yang belum mengatur secara jelas jumlah kuota minimum. Standar kuota minimum ini juga disusun berdasarkan pertimbangan kemampuan perusahaan dalam menyediakan fasilitas penunjang yang dibutuhkan oleh penyandang disabilitas. Dengan adanya kuota ini, diharapkan kesetaraan dapat dijunjung tinggi secara maksimal di masa mendatang.

Penyandang disabilitas terdiri dari beberapa golongan, yaitu fisik, sensorik, intelektual, dan mental. Mereka memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dan kesempatan kerja yang layak serta setara tanpa adanya diskriminasi. Penyandang disabilitas sering menghadapi berbagai tantangan, baik dalam interaksi maupun penyelesaian tugas kerja. Oleh karena itu, adaptasi lingkungan kerja menjadi sangat penting, seperti penyediaan fasilitas ramp, lift, perangkat lunak khusus, alat bantu dengar, hingga penerjemah bahasa isyarat. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 juga mengatur hak-hak penyandang disabilitas, meliputi kesetaraan dalam proses rekrutmen, pelatihan, promosi, dan pengembangan karier, serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka. Selain itu, perusahaan diwajibkan melindungi penyandang disabilitas dari diskriminasi dan pelecehan sesuai dengan standar nasional dan internasional.

5. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih terucap terutama kepada Tuhan yang maha esa, atas rahmat dan hidayahnya sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar, dan terimakasih kepada pembimbing mata kuliah bahasa Indonesia Ibu Yeski Putri utami, kepada para narasumber Bapak Eka Saputra, serta kepada Jurnal Pengabdian Nasional telah memberikan kesempatan untuk mensubmisi artikel ini.

6. Daftar Pustaka

- Afattar, M. G. W., Susanto, S. N. H., & Suhartoyo, S. (2024). PEMENUHAN HAK AKSESIBILITAS DAN PELAYANAN PUBLIK BAGI PENYANDANG DISABILITAS DALAM MENGGUNAKAN TRANSPORTASI UMUM. *Diponegoro Law Journal*, 13(2). <https://doi.org/10.14710/dlj.2024.43564>.
- Alfitriensi, A. (2024). ASPEK HUKUM PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI INDONESIA. *Causa: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, 7(4), 41-50. <https://doi.org/10.3783/causa.v7i4.6572>.
- Anggusti, M. (2020). Pengelolaan Perusahaan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.
- Cahyono, E. A., Sutomo, N., & Hartono, A. (2019). Literatur review; panduan penulisan dan penyusunan. *Jurnal Keperawatan*, 12(2), 12-12. <https://orcid.org/0000-0002-8499-9194>.
- Fajrianty, N. P., Wantu, F. M., & Dungga, W. A. (2023). Perlindungan Terhadap Pekerja Disabilitas Berupa Penyediaan Fasilitas Kerja pada Perusahaan. *Jurnal Ilmu Hukum The Juris*, 7(2), 411-417. <https://doi.org/10.56301/juris.v7i2.1044>.
- Firdaus, I. (2024). Efektivitas UU Cipta Kerja dalam Melindungi Hak Pekerja Penyandang Disabilitas. *Jurnal Fakta Hukum (JFH)*, 3(1), 1-18. [https://doi.org/10.58819/jurnalfaktahukum\(jfh\).v3i1.115](https://doi.org/10.58819/jurnalfaktahukum(jfh).v3i1.115).
- Kustaman, R. (2018). *Bunyi Dan Manusia. Prothf*, 1 (2), 117.
- MAHARANI, J. KONSTRUKSI HUKUM PIDANA TERHADAP BUMD YANG TIDAK MELAKUKAN PENYERAPAN TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS DALAM HUKUM POSITIF DI INDONESIA.
- 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), 11-20.
- Nazifah, N., Somad, K. A., & Rostarum, T. (2024). Pelaksanaan Kebijakan Diskriminasi Positif Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan di Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(3), 2308-2322. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i3.5724>.
- Purwati, D. A. (2019). *Kewajiban Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas Dalam Perusahaan Bumh* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Purwinarto, D. P., Faizah, S., Amanda, C. P., Aminah, S., Hafsah, R. Y., Rumapea, E. H., ... & Wijaya, M. M. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Fisik dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. *AHKAM*, 2(2), 302-312. <https://doi.org/10.58578/ahkam.v2i2.1121>.
- Puspita, D., & Fauzan, R. (2024). PENGARUH BALAI LATIHAN KERJA TERHADAP KUALITAS TENAGA KERJA DI KABUPATEN DHARMASRAYA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 290-302.

- Putri, W. (2023). Penerapan Algoritma K-Means Untuk Pengelompokan Data Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Rokan Hilir: Application Of The K-Means Algorithm For Data Grouping Persons With Disabilities In Rokan Hilir District. *Indonesian Journal of Informatic Research and Software Engineering (IJIRSE)*, 3(1), 30-38. <https://doi.org/10.57152/ijirse.v3i1.526>.
- Ridwan, M., Suhar, A. M., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya penerapan literature review pada penelitian ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42-51.
- Rohmah, M., Lituhayu, D., & Setianingsih, E. L. (2023). Implementasi Kebijakan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen. *Journal of Public Policy and Management Review*, 12(3), 421-438. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v12i3.39846>.
- Safitri, R. D. (2024). Intimidasi dan Stigmanisasi Terhadap Anak-anak dengan Disabilitas dalam Konteks Pendidikan Inklusif: Tinjauan di Sekolah-sekolah Inklusi di Indonesia. *Jurnal Studi Edukasi Integratif*, 1(2), 90-97.
- Wicaksono, B. D., Ramdani, D. A., Abdillah, M. F., Mardani, R. S., Jamil, T. A., & Taun, T. (2024). HAKIKAT, INSTRUMENTASI, DAN PRAKSIS DEMOKRASI DI INDONESIA BERLANDASKAN PANCASILA DAN UUD NRI 1945. *Civilia: Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 3(1), 222-227.