

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Disabilitas yang Mengalami Diskriminasi

Carmella Kelvianto, Fadia Zahra Hanan, Nathasya Atthaya Salwa, Trinity Anasthasia
Universitas Tarumanagara Jakarta, Indonesia



Carmella.205220114@stu.untar.ac.id

Abstract

In the eyes of the law, people with impairments are in the same position. They are eligible to receive legal protection. Every person who has long-standing physical, intellectual, mental, or sensory limitations and faces challenges to fully engage in society is considered to be a person with a disability. Society often assumes that people with disabilities cannot adapt to the world of work because they have deficiencies or special needs that they experience. This stigma circulating in society makes it difficult for those with disabilities to obtain a job. Therefore, this study aims to determine the implementation of the legal protection given to Workers with disabilities in Indonesia. The method used by the author is a normative legal research method that implements the concept of literature as written in laws and regulations or laws that have been conceptualized as rules or norms. The results of the study found that people with disabilities have the right to get a fair opportunity to get a job without Discrimination and to obtain equal positions, rights, and obligations.

Keywords: Legal Protection, Legal Protection Disability, Disability Workers Discrimination

Published by

Fakultas Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Furqan Makassar

ISSN

2622-5212

Website

<https://ojs.staialfurqan.ac.id/jtm/>

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

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



PENDAHULUAN

Sebagai warga negara Indonesia, setiap warga negara berhak atas segala hal yang sudah tertulis dalam Undang-Undang sesuai dengan kewenangan konstitusional yang sudah diberikan oleh Undang-Undang Dasar 1945 tanpa membedakan suku, ras, agama, ataupun golongan. Salah satu hak yang dimiliki oleh manusia yaitu hak bekerja. Manusia meluangkan waktu dan memberikan tenaga untuk bekerja demi mendapatkan upah yang diperuntukkan agar dapat menjalani hidup dengan layak serta kebutuhan sandang, pangan, dan papan dapat terpenuhi. Hal ini sudah diatur dengan adanya Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yang menjamin bahwa semua warga Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selain itu, pada pasal 28 d ayat (1) dijelaskan kembali bahwa setiap orang dijamin mendapatkan perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pekerja didefinisikan sebagai "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat" dalam Pasal 1 Butir 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya setiap orang memiliki kelebihan dan kekurangan, tidak ada manusia yang diciptakan sempurna. Oleh karena itu, terdapat beberapa lapisan masyarakat yang mengalami kekurangan. Di Indonesia, masih banyak orang-orang yang belum mendapatkan pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki seseorang juga termasuk salah satu faktor yang dapat menyebabkan sulitnya mendapatkan pekerjaan, terutama bagi penyandang disabilitas. Arti kata disabilitas itu sendiri merupakan sebuah kata dari bahasa Inggris yaitu *disability*. Kata tersebut memiliki makna yang berarti cacat atau

ketidakmampuan. Penyandang Disabilitas sendiri memiliki definisi setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, emosional, atau sensorik dalam jangka waktu yang lama, yang dalam jangka waktu tertentu dapat mengganggu atau merupakan hambatan untuk bekerja sama secara penuh dengan masyarakat umum yang didasarkan pada kesamaan hak. Selain itu, Konvensi Pengesahan Hak-hak Penyandang Disabilitas (Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas) tahun 2011 menyatakan bahwa penyandang disabilitas adalah mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, atau intelektual yang dalam jangka waktu lama dapat mengalami hambatan untuk berpartisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat secara penuh. Berdasarkan UU No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, terdapat lima kategori disabilitas, yakni fisik yaitu terganggunya fungsi gerak seperti lumpuh, intelektual yaitu mengalami disfungsi yang dapat diukur dengan melihat kapasitas dalam beraksi, mental yaitu terganggunya emosi seperti autisme, sensorik yaitu terganggunya panca indera, dan ganda/multi yang diartikan mempunyai dua atau lebih ragam disabilitas.

WHO atau Organisasi Kesehatan Dunia, mengatakan bahwa penyandang disabilitas berpacu dengan individu yang memiliki gangguan, keterbatasan dalam beraktivitas atau berkegiatan, atau memiliki keterbatasan dalam berpartisipasi (Wiraputra, 2021). Berkaca pada status quo saat ini, berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2021 jumlah pekerja dengan disabilitas di Indonesia mencapai 7,04 juta orang atau jika di persentase terdapat 5,37% dari total penduduk yang bekerja. Sementara itu, orang yang mengalami disabilitas di Indonesia sendiri berdasarkan data berjalan 2020 dari Biro Pusat Statistik (BPS) mencapai 22,5 juta atau sekitar lima persen.

Paradigma masyarakat seringkali menganggap bahwa penyandang disabilitas tidak bisa beradaptasi di dunia kerja karena memiliki kekurangan atau keterbatasan khusus yang mereka alami. Kenyataannya, banyak sekali penyandang disabilitas mempunyai kompetensi yang layak untuk berada di dunia kerja. Namun, kata "disabilitas" membuat banyak perusahaan menutup mata dengan kemampuan yang mereka miliki dengan alasan perusahaan tidak ingin adanya hambatan dalam bekerja. Karena terdapat stigma tersebut di masyarakat, sangat sulit bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Mereka selalu dipersulit sejak proses perekrutan hingga akhirnya tertolak dalam proses seleksi karena kekurangan yang mereka miliki. Bahkan, jika kita melihat kepada fakta yang beredar di lapangan pun dapat dilihat bahwa telah terjadi banyak diskriminasi kepada para penyandang disabilitas.

Hal ini sejalan dengan pendapat Michael Oliver, seorang Profesor Sosiologi di United Kingdom yang mendefinisikan disabilitas adalah sebuah konsep sosial, bukan kondisi medis individu. Oliver menyatakan bahwa penyandang disabilitas seringkali menghadapi diskriminasi dan kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan, serta mengalami stigma dan stereotip dari masyarakat (Oliver, 1996). Selain itu, Susan Wendell, seorang filsuf feminis juga memberikan perspektif kritis terhadap cara masyarakat memandang penyandang disabilitas. Ia menilai bahwa pandangan tradisional terhadap disabilitas sebagai kelemahan atau ketidaknormalan cenderung merugikan penyandang disabilitas dan memperkuat diskriminasi serta stigma yang ada di masyarakat (Wendell, 2013).

Kemudian, dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Pasal 28, disebutkan bahwa perusahaan sekurang-kurangnya mempekerjakan satu orang penyandang disabilitas dari setiap 100 orang yang memenuhi syarat, atau sekurang-kurangnya 1% dari jumlah tenaga kerja perusahaan. Namun, jika dilihat dari implementasinya di lapangan, masih banyak ditemukan para pekerja penyandang disabilitas yang belum terjamin haknya dikarenakan mayoritas atau sebagian besar perusahaan menutup mata tentang kewajiban yang sudah diatur dan tertulis dalam peraturan perundang-undangan.

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan yang sama di mata hukum. Mereka memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dari hukum. Kamus Besar Bahasa

Indonesia mengartikan perlindungan itu sendiri sebagai suatu hal atau perbuatan yang melindungi. Lalu, hukum diartikan sebagai aturan resmi yang mengikat yang dibentuk oleh pemerintah atau seseorang yang memiliki jabatan. Maka perlindungan hukum dapat diartikan sebagai suatu upaya yang dapat melindungi manusia yang diberikan oleh pemerintah sesuai dengan peraturan yang ada. Jika kita berkaca dari Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 dikatakan bahwa setiap orang berhak diakui serta mendapatkan jaminan perlindungan hukum yang sama di mata hukum. Merujuk pada uraian latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis. Maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti secara mendalam dan menuangkannya dalam bentuk artikel dengan judul "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Disabilitas yang mengalami Diskriminasi."

METODE PENELITIAN

Untuk menulis artikel ini, penulis menggunakan teknik penelitian hukum normatif. Pendekatan penelitian normatif menggabungkan gagasan kepustakaan dalam penelitian hukum dan mengandalkan sumber-sumber kepustakaan seperti peraturan perundang-undangan, serta hukum yang telah dikonseptualisasikan sebagai kaidah atau norma. Penelitian normatif difokuskan untuk mengkaji aturan-aturan, kaidah-kaidah, norma dalam hukum positif serta doktrin-doktrin para ahli yang berguna untuk menjawab artikel yang dikaji oleh penulis. Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif karena bertujuan untuk menggambarkan fakta suatu masalah, gejala-gejala lainnya atau keadaan yang terjadi dalam data yang dapat memperkuat hipotesis sehingga dapat membantu untuk memperkuat teori lama ataupun teori baru. Tinjauan pustaka digunakan dalam metode pengumpulan data untuk mengumpulkan data sekunder. Selain itu, jenis informasi yang digunakan dalam tulisan ini mencakup informasi sekunder yang dikumpulkan dari sumber hukum primer, seperti peraturan perundang-undangan yang relevan, serta bahan hukum sekunder, seperti dokumen, artikel, dan buku-buku lainnya. Penelitian ini menggunakan analisis data metode kualitatif yang diuraikan menggunakan kalimat-kalimat yang dapat dengan mudah dimengerti dan dipahami secara sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum merupakan salah satu bentuk hak yang memang sudah sejatinya patut didapatkan oleh semua warga negara Indonesia. Pada hakikatnya, saat ini semua orang perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka, begitu pula bagi para penyandang disabilitas yang perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka. Namun, para penyandang disabilitas ini seringkali mengalami diskriminasi dalam dunia kerja, karena mereka seringkali dianggap tidak kompeten dan dipandang rendah oleh sebagian masyarakat lainnya akibat kekurangan yang mereka miliki. Padahal, kenyataannya banyak penyandang disabilitas yang sesungguhnya sangat ahli dalam bidang pekerjaan mereka, sayang sekali apabila mereka tetap harus mengalami diskriminasi.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah pembelaan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum, berdasarkan ketentuan-ketentuan umum terhadap kesewenang-wenangan, sebagai seperangkat kaidah, atau sebagai kaidah-kaidah yang dapat membela hal-hal lain. Ia membagi perlindungan hukum ke dalam dua kategori: perlindungan hukum preventif (menghindari konflik yang akan memaksa pemerintah untuk berhati-hati ketika membuat penilaian berdasarkan diskresi) dan perlindungan hukum represif (bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan) (Nola, 2016). Berikut merupakan beberapa tindakan preventif yang bisa dilakukan untuk mencegah terjadinya diskriminasi terhadap pekerja disabilitas:

a. Mendorong perilaku inklusif

Tindakan mendorong perilaku inklusif yang bisa dilakukan adalah perusahaan dapat menciptakan tempat kerja yang lebih adil dan ramah bagi penyandang disabilitas, misalnya dengan memfasilitasi aksesibilitas di tempat kerja.

- b. Mengatur bahasa yang akan digunakan kepada penyandang disabilitas
Perlunya memperhatikan bahasa tepat yang dapat digunakan terkait disabilitas. Kita bisa berbicara langsung dengan penyandang disabilitas tentang bahasa apa yang bisa dan tidak bisa diterima. Dengan demikian, selanjutnya kita dapat menghindari pengucapan bahasa yang tidak pantas, menyinggung, atau bahkan negatif terhadap penyandang disabilitas.
- c. Menerapkan kebijakan dan prosedur
Perusahaan perlu memastikan bahwa tidak adanya kasus penyandang disabilitas yang mengalami diskriminasi. Untuk mencegahnya perlunya mengikuti prosedur yang adil dan tegas dalam menangani pengaduan. Terkadang, meskipun perusahaan telah mengambil berbagai langkah untuk mencegah terjadinya disabilitas, hal tersebut masih bisa saja terjadi. Oleh karena itu, menerapkan kebijakan dan prosedur yang disiplin serta tegas dapat menjadi salah satu cara untuk mencegah terjadinya diskriminasi di tempat kerja.
- d. Memberikan pelatihan atau *mentoring* kepada karyawan.
Perusahaan dapat memberikan bimbingan kepada tenaga kerja di perusahaan mereka dengan tujuan untuk mendapatkan pelatihan tentang cara menangani pengaduan diskriminasi, kursus tentang pelatihan diskriminasi disabilitas. Selain itu, dapat memberikan bimbingan terkait rencana karir mereka kedepannya.

Penyandang disabilitas memiliki status, hak, dan tanggung jawab yang sama dengan warga negara Indonesia lainnya. Indonesia sebagai negara hukum menjamin tiap warga negaranya termasuk tenaga kerja untuk mendapatkan hak yang utuh. Hingga saat ini, sejumlah peraturan perundang-undangan telah digunakan sebagai upaya untuk memberikan perlindungan hukum terhadap kedudukan, hak, tugas, dan fungsi penyandang disabilitas. Peraturan-peraturan yang melindungi hak-hak ketenagakerjaan antara lain:

1. Undang-undang yang meratifikasi Konvensi ILO No. 111 tentang larangan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Konvensi ILO ini membahas diskriminasi dalam pekerjaan dan tempat kerja dan memberikan mandat kepada semua negara anggota ILO untuk mengakhiri semua jenis diskriminasi dalam pekerjaan dan tempat kerja yang didasarkan pada ras, jenis kelamin, etnis, budaya, warna kulit, agama, kewarganegaraan, atau asal-usul. Konvensi ILO juga berupaya untuk meningkatkan penegakan dan perlindungan sistem hukum untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi dari segala bentuk diskriminasi. Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama di tempat kerja adalah salah satu contoh hak asasi manusia. Oleh karena itu, setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan posisi yang bebas dari diskriminasi (Wiraputra, 2021).
2. "Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah pegawai dan/atau kualifikasi perusahaan," demikian bunyi Pasal 14 UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Menurut Pasal 14 UU No. 4 Tahun 1997, baik perusahaan publik maupun swasta harus memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki akses untuk mendapatkan pekerjaan. Jika aksesibilitas diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat untuk kemudahan penyandang disabilitas guna mencapai kesamaan kesempatan dalam memperoleh kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban, maka kemungkinan penyandang

disabilitas memperoleh kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban dapat terwujud. Dengan adanya inisiatif-inisiatif tersebut, diharapkan penyandang disabilitas dapat berpartisipasi dalam mencapai tujuan pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan sosialnya. Hal ini terutama menjadi tanggung jawab pemerintah, masyarakat, keluarga, dan penyandang disabilitas itu sendiri untuk melakukan inisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan sosial melalui kesempatan yang adil bagi penyandang disabilitas. Oleh karena itu, semua komponen tersebut diharapkan dapat berkontribusi secara aktif dalam mewujudkannya. Penyandang disabilitas dapat menjalankan fungsi sosialnya, dalam arti mampu berintegrasi secara wajar melalui komunikasi dan keterlibatan dalam kehidupan bermasyarakat, apabila diberikan kesempatan yang sama (Suhartoyo,2014).

3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Bella,2016):
 - a. Kesempatan dan Perlakuan yang sama
Hal ini dibuktikan dengan adanya pasal 5 dan 6 pada bab III yang menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan dengan adil tanpa diskriminasi dan ditegaskan kembali pada pasal 6 tanpa adanya diskriminasi dari pengusaha.
 - b. Pelatihan Kerja
Tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan yang bisa meningkatkan kompetensi diri sesuai dengan minat dan bakat serta kemampuan diri pekerja itu sendiri. Sesuai dengan pasal 19 ditegaskan bahwa penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan pelatihan kerja dengan catatan pada saat pelatihan dilaksanakan perlu memperhatikan kemampuan tenaga kerja itu sendiri, derajat kecacatan yang dialami serta jenis disabilitasnya. Karena setiap pekerja disabilitas mempunyai batas kemampuan yang berbeda-beda
 - c. Penempatan Tenaga Kerja
Pasal 31 menegaskan bahwa pekerja mempunyai dan menerima hak serta kesempatan yang sama untuk mendapatkan, memilih atau dapat pindah pekerjaan dan tentunya memperoleh penghasilan yang layak dan sesuai di dalam atau di luar negeri.
 - d. Perlindungan Penyandang Cacat
Berdasarkan pasal 67 dijelaskan pengusaha wajib memberikan perlindungan kepada tenaga kerja penyandang cacat sesuai dengan derajat serta jenis kecacatan tiap pekerjaanya. Perlindungan yang dimaksud dalam undang-undang pasal ini bisa dengan menyediakan aksesibilitas yang mudah dijangkau, fasilitas yang ramah disabilitas seperti akses kursi roda, lantai pemandu, *marking line* mesin, dan jalur *forklift* yang ditandai serta alat perlindungan diri yang digunakan untuk menjaga dan memproteksi tenaga kerja tersebut selama bekerja.
 - e. Perlindungan Upah
Pasal 88 ayat (1) tertulis bahwa pekerja berhak untuk mendapatkan haknya yaitu memperoleh penghasilan dari jerih payah mereka. Penghasilan atau upah yang dapat memenuhi penghidupan yang layak sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidup pekerja itu sendiri maupun keluarganya. Jika ditinjau mengenai pasal tersebut perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas tidak boleh membedakan atau mengurangi hak pekerja disabilitas dengan alasan bahwa mereka memiliki kekurangan.
 - f. Pemutusan hubungan kerja
Pasal 153 menegaskan bahwa pemberi kerja tidak diperbolehkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK dengan alasan bahwa pekerja tersebut cacat permanen atau sakit yang diakibatkan dari kecelakaan kerja

ataupun sakit karena hubungan kerja yang dibuktikan dengan adanya surat keterangan dokter yang menurut keterangan jangka waktu penyembuhannya belum bisa dipastikan. Jika pemutusan hubungan kerja tersebut tetap dilakukan maka pemberi kerja wajib hukumnya untuk mempekerjakan kembali karyawan atau tenaga kerja yang bersangkutan.

g. Jaminan Sosial dan Keselamatan Kerja

Karyawan atau pekerja berhak untuk mendapatkan jaminan sosial seperti jaminan hari tua, kematian, kecelakaan hingga pemeliharaan kesehatan. Salah satunya dengan adanya BPJS untuk menjamin kesehatan para pekerja.

Di Indonesia sendiri, tindakan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam dunia kerja telah terjadi. Berikut merupakan beberapa kasus yang pernah terjadi di Indonesia terkait diskriminasi terhadap pekerja disabilitas di tempat kerja, yaitu:

Kasus Pertama

Romi Syopfa Ismael seorang dokter gigi yang namanya dicoret dan gagal masuk PNS oleh Pemkab Solok dilaksanakan karena disabilitas. Padahal, Beliau memiliki nilai terbaik dan mendapatkan ranking pertama pada saat tes cpns. Drg. Romi Syopfa Ismael mengidap paraplegia dari tahun 2016 silam. Beliau sangat mengharapkan kelulusannya dalam tes calon pegawai negeri sipil (cpns). Akan hal itu, Drg. Romi dan Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan melakukan mediasi pada hari Senin, 29-07-2019 guna mengambil jalan tengah yang baik dilakukan selanjutnya. Beliau juga berharap mediasi tersebut dapat memberikan solusi yang tegas jika tidak beliau akan mengambil langkah hukum melalui kuasa hukumnya Wendra Rona Putra (LBH Padang) dengan melakukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara.

Kasus Kedua

Seorang gadis tuna rungu asal Kalimantan bernama Nabilla. Membagikan kisahnya dalam sulitnya mencari pekerjaan. Sebanyak 164 kali Nabilla ditolak oleh tempat kerja pada saat ingin melamar pekerjaan. Bukan hanya ditolak, ia pun sering mendengarkan kalimat - kalimat yang tidak mengenakkan. Seperti "Maaf, belum ada akses bekerja untuk pekerja disabilitas di kantor tersebut," dan kalimat lainnya yang kadang membuat Nabilla merasa sedih dan kecewa. Ia pun menjelaskan bahwa masih banyak pihak yang membuka lapangan kerja belum mengerti persoalan para disabilitas yang masih dapat bekerja di tengah keterbatasan mereka. Contohnya saja seperti tunarungu yang masih bisa menggunakan alat bantu dengar untuk berkomunikasi.

Dengan melihat beberapa kasus yang pernah terjadi, semakin memperjelas bahwa masih banyak nya perusahaan ataupun para pembuka lapangan kerja yang masih menganggap para penyandang disabilitas tidak dapat bekerja secara efektif layaknya manusia biasa. Namun, sejatinya mereka juga butuh pekerjaan untuk melanjutkan hidup dan memenuhi kebutuhan mereka. Hak untuk mengajukan laporan hukum terkait diskriminasi di tempat kerja juga dimiliki oleh penyandang disabilitas. Perusahaan dan penyedia lapangan kerja yang menghalangi dan/atau melarang penyandang disabilitas untuk mendapatkan haknya untuk bekerja dapat dikenai sanksi pidana dan denda, seperti yang tercantum dalam Pasal 145 UU Penyandang Disabilitas. Sanksinya bisa berupa denda sebesar Rp 200 juta dan hukuman maksimal dua tahun penjara. Menurut Pasal 53 UU Penyandang Disabilitas, setiap pemerintah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari total pegawai atau pekerja. Sedangkan untuk perusahaan swasta wajib juga untuk mempekerjakan para penyandang disabilitas dengan paling sedikit 1 persen dari jumlah pegawai yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan asas “equality before the law”, masyarakat sudah sewajarnya setara di mata hukum, begitu pula para penyandang disabilitas yang seharusnya mendapatkan kesetaraan di dalam dunia kerja. Namun, pada implementasinya para penyandang disabilitas seringkali mengalami diskriminasi dalam dunia kerja disebabkan paradigma masyarakat yang terkadang masih memandang potensi mereka sebelah mata, karena seringkali orang hanya fokus terhadap kekurangan yang mereka miliki. Berdasarkan UUD 1945 Pasal 27 Ayat (2) dan UUD 1945 Pasal 28 D Ayat (1) menjelaskan bahwa semua orang berhak mendapatkan pekerjaan dan berhak mendapatkan perlakuan yang sama di mata hukum. Adapun payung hukum yang melindungi hak-hak ketenagakerjaan ini yaitu, Undang-Undang tentang pengesahan ILO Convention No.111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 5, 6, 19, 31, 67, 88 Ayat (1), dan 153. Adapun tindakan preventif yang bisa dilakukan untuk mencegah adanya diskriminasi bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja, yaitu: mendorong perilaku inklusif, mengatur bahasa yang akan digunakan kepada penyandang disabilitas, menerapkan kebijakan dan prosedur, dan memberikan karyawan pelatihan atau mentoring. Selain itu, apabila sudah terjadi tindakan diskriminasi bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja, maka tindakan represif yang dapat dilakukan adalah melaporkan diskriminasi yang telah mereka dapatkan dan mengajukan gugatan atas tindakan diskriminasi yang telah mereka dapat berdasarkan UUD 1945 Pasal 145 dan Pasal 53.

REFERENSI

A. Buku

- Oliver, Michael. (1996) *Understanding Disability: From Theory to Practice*, Palgrave Macmillan.
- Soekanto, Soerjono.(1986), *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. (2003), *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wendell, Susan. (2013) *The Rejected Body: Feminist Philosophical Reflections on Disability*. Hoboken: Taylor and Francis.

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*
(Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on The Rights of Persons with Disabilities (Konvensi hak-hak Penyandang Disabilitas)*
(Lembaran Negara Tahun 2011 No 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251)
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*
(Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5871)
- Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial*,
(Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 70, (Tambahan Lembaran Negara Nomor 3754)

C. Jurnal

- Maulidya, S. B. P. S. K. R. (2016). Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dalam Pemenuhan Hak-Hak Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13

- Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang. Agustin Diponegoro law review. *Law and Justice*, 5(41)
- Nola, L. F. (2016). Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (Tki). *Negara hukum*, 7(1)
- Suhartoyo. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Buruh Penyandang Disabilitas*, 43(4)
- Wiraputra, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas. *Dharmasiswa*, 1(1)
- D.Internet**
- DetikNews” Selain drg Romi, ini Sederet Kasus Diskriminasi Disabilitas di RI”, 2 Agustus 2019,<https://news.detik.com/berita/d-4649112/selain-drg-romi-ini-sederet-kasus-diskriminasi-disabilitas-di-ri> (diakses tanggal 30 Maret 2023 pukul 21.37)
- Kaltimtoday” Diskriminasi Halangi Asa Nabila untuk Bekerja”, 25 Mei 2022 <https://kaltimtoday.co/diskriminasi-halangi-asa-nabila-untuk-bekerja-uu-disabilitas-tak-dijalankan>(diakses tanggal 30 Maret 2023 pukul 21.58)
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia ”Apa yang dimaksud penyandang disabilitas”,30Juni2020,<https://bantuan.kemnaker.go.id/support/solutions/articles/43000583507-apa-yang-dimaksud-penyandang-disabilitas-> (diakses tanggal 27 Maret 2023 pukul 12.30)
- Kementerian Sosial Republik Indonesia “Kemensos Dorong Aksesibilitas Informasi Ramah Penyandang Disabilitas,26 Oktober 2020<https://kemensos.go.id/kemensos-dorong-aksesibilitas-informasi-ramah-penyandang-disabilitas> (diakses tanggal 27 Maret 2023, pukul 19.32)
- Suara Surabaya” Menaker sekitar 80 persen penyandang disabilitas hanya lulus sd dan terpuruk Saat pandemi.” 21 November 2021, <https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2022/menaker-sekitar-80-persen-penyandang-disabilitas-hanya-lulus-sd-dan-terpuruk-saat-pandemi/> (diakses tanggal 27 Maret 2023, pukul 19.18)