



Implementasi Terhadap Pemenuhan Pekerja Penyandang Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Dan Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Muhammad Fajar¹, Retno Kus Setyowati², Anwar Budiman³

Universitas Krisnadwipayana, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: fajarkhan81@gmail.com, retnoksetyowati@gmail.com, anwarbudiman@yahoo.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 01 Maret 2026

ABSTRACT

The fulfillment of labor rights for persons with disabilities is a juridical obligation of the state to ensure social justice and equal opportunity. Although Law No. 8 of 2016 mandates a quota of 1% for private sector employees and 2% for government and state-owned enterprise employees, the actual implementation in the field remains far below the target. The enactment of Law No. 6 of 2023 on Job Creation raises concerns regarding the weakening of affirmative norms, as it does not explicitly reaffirm the quota obligation, potentially creating legal disharmony and uncertainty for workers with disabilities. The issues addressed in this study are: (1) how the fulfillment of rights for workers with disabilities is implemented according to the provisions of Law No. 8 of 2016 and Law No. 6 of 2023 in Indonesian labor practices; and (2) how the sustainable fulfillment of the needs of workers with disabilities is ensured under these two regulations. This study employs a normative and empirical legal research method with a qualitative approach, using interviews, observations, and document analysis of relevant legislation and legal literature. The findings indicate that the implementation of workers' rights for persons with disabilities is not yet optimal, facing significant obstacles such as inadequate facilities and infrastructure and weak government supervision. The fulfillment of these rights largely depends on informal internal company policies and lacks sustainability. Therefore, strengthening legal mechanisms and systematic internal policies is necessary to achieve substantive justice and ensure continuous protection of the human rights of workers with disabilities.

Keywords: Persons with Disabilities, Employment, Job Creation Law

ABSTRAK

Pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas merupakan kewajiban yuridis negara untuk menjamin keadilan sosial dan kesetaraan kesempatan. Meskipun UU No. 8 Tahun 2016 mengatur kuota pekerja disabilitas sebesar 1% untuk sektor swasta dan 2% untuk instansi pemerintah/BUMN, realisasi di lapangan masih jauh dari target. Adanya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menimbulkan kekhawatiran terhadap pelemahan norma afirmatif, karena tidak menegaskan kembali kewajiban kuota, sehingga berpotensi menciptakan disharmoni hukum dan ketidakpastian bagi pekerja disabilitas. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana implementasi pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas berdasarkan ketentuan UU No. 8 Tahun 2016 dan UU No. 6 Tahun 2023 dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia; dan (2) bagaimana pemenuhan kebutuhan pekerja penyandang disabilitas secara berkelanjutan sesuai dengan kedua regulasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dan empiris dengan pendekatan

kualitatif, melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen peraturan perundang-undangan terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pemenuhan hak pekerja disabilitas belum optimal, masih menghadapi hambatan signifikan seperti minimnya sarana dan prasarana yang layak serta lemahnya pengawasan pemerintah. Pemenuhan hak tersebut cenderung bergantung pada kebijakan internal perusahaan yang bersifat informal dan tidak berkelanjutan. Oleh karena itu, penguatan mekanisme hukum dan kebijakan internal yang sistematis sangat diperlukan untuk mewujudkan keadilan substantif dan perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja penyandang disabilitas secara berkesinambungan.

Kata Kunci: *Penyandang Disabilitas, Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja*

PENDAHULUAN

Pemenuhan hak penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan merupakan isu penting dalam pembangunan hukum dan sosial di Indonesia. Negara berkewajiban menjamin kesempatan kerja yang setara dan layak bagi penyandang disabilitas berdasarkan prinsip nondiskriminasi dan kesetaraan, sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi dan komitmen internasional melalui ratifikasi CRPD. Dengan demikian, penyediaan akses kerja yang adil bagi penyandang disabilitas tidak hanya merupakan kewajiban moral, tetapi juga kewajiban yuridis yang melekat pada negara hukum Indonesia (Asshiddiqie, 2005).

Isu hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas menjadi semakin relevan mengingat jumlah mereka cukup besar dalam populasi Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 22,97 juta jiwa atau sekitar 8,5 persen dari total penduduk (Badan Pusat Statistik, 2023). Fakta menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas masih rendah. Data Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) 2019 mencatat hanya sekitar 46 persen penyandang disabilitas yang masuk dalam pasar tenaga kerja. Angka ini jauh tertinggal dibandingkan kelompok nondisabilitas, sehingga menegaskan adanya ketidaksetaraan akses di bidang ketenagakerjaan.

Kondisi tersebut mendorong lahirnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang menggantikan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 yang dinilai masih berorientasi pada pendekatan belas kasihan dan kurang berbasis hak asasi manusia. Undang-undang ini merupakan tindak lanjut komitmen Indonesia terhadap CRPD yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 (JDIH BPK, 2011), serta menandai pergeseran penting dari pendekatan charity based menuju rights based, dengan menempatkan penyandang disabilitas sebagai subjek hukum yang memiliki hak dan kedudukan setara sebagai warga negara.

Meskipun UU No. 8 Tahun 2016 telah memberikan perlindungan kuat, berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memunculkan perdebatan baru terkait hak pekerja penyandang disabilitas. Orientasi omnibus law pada investasi dan fleksibilitas ketenagakerjaan dinilai berpotensi melemahkan norma afirmatif, terutama karena tidak ditegaskannya kembali kewajiban kuota pekerja disabilitas (Fikri, Widya, & Purwanto, 2023), meskipun prinsip non-diskriminasi dan insentif bagi perusahaan tetap diakui.

Ketiadaan penegasan kuota dalam Undang-Undang Cipta Kerja menimbulkan kekhawatiran berkurangnya kepastian hukum bagi hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Padahal, kebijakan kuota merupakan instrumen afirmatif penting untuk mendorong partisipasi di sektor formal, sehingga tanpa penguatan kuota, perusahaan dikhawatirkan semakin abai terhadap kewajiban hukum akibat lemahnya pengawasan dan sanksi. Selain persoalan normatif, implementasi hak pekerja disabilitas masih menghadapi kesenjangan di lapangan. Meskipun kewajiban kuota telah diatur, realisasinya belum optimal. Data BPS tahun 2022 menunjukkan terdapat 720.748 pekerja disabilitas, namun sebagian besar masih bekerja sebagai wirausaha mandiri atau di sektor informal, bukan sebagai pegawai di perusahaan atau instansi pemerintah (Badan Pusat Statistik, 2023).

Kesenjangan juga terlihat pada penyediaan fasilitas kerja yang aksesibel. Banyak perusahaan belum memiliki infrastruktur ramah disabilitas, seperti akses kursi roda, lift, atau teknologi adaptif. Hambatan utama yang dihadapi penyandang disabilitas tidak hanya terkait kualifikasi pendidikan, tetapi juga minimnya sarana pendukung, sehingga kewajiban akomodasi yang layak belum optimal dan masih memunculkan diskriminasi terselubung di tempat kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum dengan pendekatan normatif dan empiris. Pendekatan normatif dilakukan melalui analisis terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, beserta peraturan pelaksanaannya, guna menelaah jaminan normatif pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas. Sementara itu, pendekatan empiris digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai implementasi ketentuan tersebut di lapangan melalui pengamatan langsung dan wawancara dengan pihak-pihak terkait. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam fenomena sosial dan hukum yang berkaitan dengan pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas, khususnya terkait kebijakan kuota dan penyediaan fasilitas kerja yang aksesibel. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan manajemen perusahaan, pekerja penyandang disabilitas, pejabat Dinas Ketenagakerjaan, serta perwakilan organisasi non-pemerintah (NGO). Adapun data sekunder dikumpulkan melalui studi literatur yang meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa buku, artikel jurnal, dan hasil penelitian sebelumnya, serta bahan hukum tersier seperti kamus dan ensiklopedia hukum. Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen, wawancara, dan observasi guna memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kesesuaian antara norma hukum dan praktik di lapangan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dengan teknik analisis tematik melalui proses pengelompokan dan penafsiran data berdasarkan tema-tema utama penelitian. Untuk meningkatkan validitas temuan, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Hasil analisis selanjutnya dibandingkan dengan norma hukum yang berlaku sebagai dasar perumusan

kesimpulan dan rekomendasi guna mendorong penguatan perlindungan dan pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas di sektor ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemenuhan Hak atas Pekerjaan bagi Pekerja Penyandang Disabilitas dalam Perspektif Teori Perlindungan Hukum

Pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas merupakan perwujudan keadilan sosial dan penghormatan hak asasi manusia dengan menempatkan penyandang disabilitas sebagai subjek hukum yang setara dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, pemenuhannya perlu dianalisis secara komprehensif dengan mengaitkan norma hukum dan praktik empiris.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT United Steel Center Indonesia telah berupaya memenuhi hak pekerja disabilitas melalui pemberian kesempatan kerja, penerapan prinsip non-diskriminasi, pemenuhan hak normatif, penyediaan fasilitas pendukung, serta pengembangan karier, sehingga mencerminkan upaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Namun, dalam perspektif Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, pemenuhan hak tersebut bersifat afirmatif dan menuntut kesetaraan substantif, bukan sekadar perlakuan yang sama.

Pendekatan berbasis kompetensi yang diterapkan perusahaan dapat dipandang proporsional, tetapi tetap perlu dikritisi karena ketiadaan akomodasi khusus tidak serta-merta menunjukkan terpenuhinya kewajiban hukum. Oleh sebab itu, meskipun pemenuhan hak pekerja disabilitas di perusahaan ini tergolong cukup baik secara faktual, penguatan kebijakan internal yang eksplisit dan tertulis tetap diperlukan untuk menjamin kepastian hukum dan keberlanjutan perlindungan, sejalan dengan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon.

Perlindungan preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak, sedangkan perlindungan represif berfungsi menyelesaikan sengketa setelah pelanggaran terjadi (Philipus M. Hadjon, 1987). Dalam ketenagakerjaan, perlindungan hukum menuntut adanya akses kerja yang setara, kepastian hubungan kerja, serta perlindungan dari diskriminasi, khususnya bagi penyandang disabilitas. Perlindungan hukum dalam hubungan kerja tidak hanya terbatas pada norma tertulis, tetapi juga pada mekanisme yang menjamin hak pekerja sejak pra-kerja hingga berakhirnya hubungan kerja. Oleh karena itu, prinsip perlindungan hukum harus tercermin dalam seluruh tahapan ketenagakerjaan, mulai dari rekrutmen, penempatan, hingga keberlanjutan hubungan kerja.

Dalam hubungan kerja, perlindungan hukum preventif berperan strategis sebagai upaya pencegahan pelanggaran hak sejak tahap awal, khususnya bagi pekerja penyandang disabilitas. Perlindungan ini tidak hanya berupa larangan diskriminasi, tetapi juga menuntut pemberi kerja membangun sistem kerja yang inklusif dan responsif terhadap perbedaan kondisi guna mengantisipasi hambatan struktural dan kultural.

Hubungan kerja sendiri merupakan relasi hukum antara pemberi kerja dan pekerja yang didasarkan pada prinsip kesetaraan dan perlindungan hak, di mana hukum ketenagakerjaan berfungsi menetapkan hak dan kewajiban para pihak serta menjamin kepastian hukum sesuai peraturan perundang-undangan. Hukum tidak

hanya berupa norma tertulis, tetapi juga mencerminkan jaminan hak pekerja terhadap perlakuan adil, perlindungan dari diskriminasi, dan kepastian hubungan kerja (Khakim, 2018)

Dalam praktik, relasi hukum antara pekerja dan pemberi kerja kerap tidak seimbang karena dominasi kewenangan pemberi kerja, kondisi yang semakin rentan bagi pekerja penyandang disabilitas. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan harus berfungsi sebagai instrumen korektif untuk menyeimbangkan relasi tersebut agar perlindungan hukum tidak berhenti pada pengakuan normatif, melainkan menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan yang adil dan bermartabat. Sejalan dengan itu, teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon menekankan bahwa perlindungan hukum bersifat preventif dan represif, sehingga hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil bagi pekerja penyandang disabilitas harus dijamin sejak awal hingga berakhirnya hubungan kerja (Philipus M. Hadjon, 1987).

Praktik ketenagakerjaan di PT United Steel Center Indonesia menunjukkan penerapan perlindungan hukum preventif melalui rekrutmen berbasis kompetensi dan penempatan kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pekerja penyandang disabilitas. Proses seleksi dilakukan secara setara dengan menitikberatkan pada kualifikasi dan kesesuaian pekerjaan, sehingga sejak tahap pra-kerja telah diupayakan pencegahan terhadap perlakuan diskriminatif dan hambatan kerja yang tidak perlu.

Keberlanjutan hubungan kerja, termasuk pengangkatan pekerja disabilitas dari status kontrak menjadi pekerja tetap, mencerminkan adanya kepastian hukum dan pengakuan sebagai bagian integral sumber daya manusia perusahaan. Namun, perlindungan preventif ini masih bersifat kebijakan faktual dan belum sepenuhnya dilembagakan dalam aturan tertulis. Selain itu, meskipun belum ditemukan sengketa hubungan kerja, ketiadaan mekanisme pengaduan khusus menunjukkan bahwa perlindungan hukum represif belum optimal. Secara keseluruhan, implementasi Pasal 11 dan Pasal 53 UU No. 8 Tahun 2016 telah berjalan secara normatif dan faktual, meskipun masih memerlukan penguatan kebijakan tertulis dan akomodasi yang layak.

Kesetaraan Perlakuan dan Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Disabilitas dalam Perspektif Teori Keadilan

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menandai pergeseran paradigma perlindungan ketenagakerjaan dari pendekatan berbasis belas kasihan menuju pendekatan berbasis hak asasi manusia. Dalam bidang ketenagakerjaan, undang-undang ini menempatkan penyandang disabilitas sebagai subjek hukum yang memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang setara dengan pekerja lainnya, termasuk hak atas kesempatan kerja, perlakuan non-diskriminatif, akomodasi yang layak, serta keberlanjutan hubungan kerja.

Berdasarkan penelitian empiris di PT United Steel Center Indonesia, implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 telah berjalan secara substantif. Perusahaan membuka akses kerja bagi penyandang disabilitas melalui rekrutmen berbasis kompetensi, menerapkan perlakuan non-diskriminatif dalam upah, penilaian kinerja, dan status kerja, serta memenuhi hak-hak normatif seperti jam

kerja, cuti, dan jaminan sosial. Penempatan kerja dilakukan berdasarkan asesmen kemampuan, sehingga penyandang disabilitas dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami hambatan berarti. Namun, pemenuhan kewajiban kuota sebagaimana diatur dalam Pasal 53 belum didukung oleh kebijakan internal tertulis dan pendataan administratif yang memadai.

Dalam perspektif Teori Keadilan John Rawls, praktik tersebut menunjukkan terpenuhinya keadilan formal dan sebagian keadilan substantif karena pekerja penyandang disabilitas secara faktual dapat menikmati hak-haknya tanpa diskriminasi. Meski demikian, prinsip perbedaan (*difference principle*) menuntut adanya kebijakan afirmatif yang lebih terstruktur dan berorientasi jangka panjang guna mengoreksi ketimpangan struktural yang dihadapi kelompok disabilitas. Oleh karena itu, penguatan kebijakan internal dan mekanisme pengawasan diperlukan agar implementasi prinsip kesetaraan tidak berhenti pada praktik baik semata, tetapi memiliki kepastian hukum dan keberlanjutan.

Rekrutmen dan Penempatan Kerja Inklusif dalam Perspektif Hak Asasi Manusia

Hak untuk bekerja merupakan hak asasi manusia yang dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan hak setiap orang atas pekerjaan, upah, serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Jaminan konstitusional ini menunjukkan bahwa pekerjaan tidak hanya bernilai ekonomi, tetapi juga berkaitan erat dengan martabat manusia. Oleh karena itu, pemenuhan hak atas pekerjaan harus dilaksanakan secara inklusif dan tanpa diskriminasi, termasuk bagi penyandang disabilitas sebagai kelompok yang rentan dalam hubungan kerja (Asshiddiqie, 2006).

Hak atas pekerjaan sebagai hak asasi manusia tidak dapat dimaknai secara sempit sebagai hak untuk sekadar diterima bekerja, melainkan juga mencakup hak untuk mempertahankan pekerjaan, berkembang dalam lingkungan kerja yang adil, serta memperoleh perlakuan yang bermartabat tanpa diskriminasi. Bagi penyandang disabilitas, pemenuhan hak atas pekerjaan harus dipahami secara substantif, yaitu berorientasi pada partisipasi penuh dan efektif dalam kehidupan ekonomi dan sosial, serta pada dampak nyata yang dirasakan dalam praktik hubungan kerja.

Dalam perspektif hak asasi manusia, pemenuhan hak atas pekerjaan menimbulkan kewajiban untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak tersebut, yang tidak hanya melekat pada negara, tetapi juga pada pemberi kerja sebagai aktor non-negara. Kewajiban ini mencakup larangan diskriminasi, pencegahan praktik ketenagakerjaan yang merugikan pekerja penyandang disabilitas, serta pengambilan langkah-langkah konkret untuk menjamin akses, keberlanjutan, dan pengembangan kerja secara setara. Dengan demikian, pemenuhan hak atas pekerjaan menuntut adanya tanggung jawab bersama antara negara dan sektor swasta.

Negara hukum yang ideal tidak hanya mengakui hak asasi manusia secara formal, tetapi juga memastikan penghormatan dan penegakan hak tersebut dalam praktik hukum dan sosial (Nasution, 2017). Dalam konteks ketenagakerjaan, hak

atas pekerjaan dan kesempatan yang setara bagi penyandang disabilitas harus diwujudkan sebagai bentuk penghormatan nyata terhadap hak asasi manusia.

Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam hubungan kerja tidak selalu bersifat eksplisit, tetapi juga dapat muncul secara tidak langsung melalui kebijakan atau praktik yang tampak netral namun berdampak merugikan, seperti standar kerja yang tidak fleksibel atau desain pekerjaan yang mengabaikan keragaman kondisi pekerja. Meskipun praktik ketenagakerjaan di PT United Steel Center Indonesia menunjukkan kecenderungan positif, pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas masih bergantung pada kebijakan internal yang bersifat situasional. Kondisi ini menunjukkan bahwa penghormatan terhadap hak asasi manusia belum sepenuhnya terlembagakan, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian. Dalam perspektif HAM, pemenuhan hak seharusnya dijamin melalui sistem dan kebijakan yang berlaku umum, bukan bergantung pada inisiatif atau keberanian individu untuk menyuarakan kebutuhannya.

Berdasarkan Teori Keadilan Distributif John Rawls, keadilan tidak hanya sekadar perlakuan formal yang sama, tetapi juga perlakuan yang menyesuaikan kondisi individu agar tercipta kesempatan yang setara bagi semua pihak, termasuk pekerja penyandang disabilitas. Dengan demikian, implementasi UU Nomor 8 Tahun 2016 dan UU Nomor 6 Tahun 2023 seharusnya berorientasi pada keberlanjutan hak dan kepastian hukum bagi pekerja penyandang disabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian, proses rekrutmen dan penempatan kerja di PT United Steel Center Indonesia dilaksanakan dengan mengedepankan prinsip objektivitas dan berbasis kompetensi. Hasil wawancara dengan pihak HRD menunjukkan bahwa seleksi calon pekerja tidak didasarkan pada kondisi disabilitas semata, melainkan pada kemampuan, keterampilan, serta kesesuaian dengan kebutuhan pekerjaan. Pendekatan ini memungkinkan pekerja penyandang disabilitas melaksanakan tugas tanpa hambatan yang berarti, sekaligus mencerminkan penerapan penyesuaian yang diperlukan dan tepat guna untuk menjamin pemenuhan hak secara setara (Rahardjo, 2009).

Rekrutmen berbasis kompetensi yang diterapkan oleh PT United Steel Center Indonesia dapat dipandang sebagai implementasi hak atas pekerjaan dalam perspektif hak asasi manusia. Dengan tidak menjadikan kondisi disabilitas sebagai dasar utama seleksi, perusahaan menunjukkan penghormatan terhadap prinsip non-diskriminasi. Penempatan kerja dilakukan secara realistis dan kontekstual dengan menyesuaikan karakteristik pekerjaan terhadap kapasitas pekerja, sehingga memungkinkan pekerja penyandang disabilitas bekerja secara aman, produktif, dan bermartabat. Pendekatan ini sejalan dengan konsep akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*), yaitu penyesuaian yang diperlukan dan tepat guna untuk menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan secara setara.

Hasil wawancara dan pengamatan lapangan menunjukkan bahwa tidak seluruh pekerja penyandang disabilitas memerlukan penyesuaian teknis khusus, karena penempatan kerja yang tepat sejak awal telah meminimalkan hambatan kerja. Kondisi ini mencerminkan kesadaran perusahaan terhadap kebutuhan individual pekerja, bukan sekadar perlakuan seragam. Namun demikian, agar pemenuhan hak atas pekerjaan tidak bersifat situasional dan dapat berkelanjutan,

praktik ini perlu diperkuat melalui kebijakan tertulis, pedoman internal, serta mekanisme evaluasi yang sistematis, sehingga dapat menjadi standar perlindungan hak pekerja penyandang disabilitas dalam jangka panjang.

Pemenuhan Kebutuhan Pekerja Penyandang Disabilitas Secara Berkelanjutan dalam Praktik Ketenagakerjaan

Pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas tidak dapat dibatasi pada tahap rekrutmen, tetapi harus dipahami sebagai proses berkelanjutan sepanjang hubungan kerja, mencakup pelaksanaan pekerjaan, pengembangan kompetensi, hingga keberlanjutan hubungan kerja yang adil dan bermartabat. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menempatkan penyandang disabilitas sebagai subjek hukum yang memiliki hak untuk berkembang dan berpartisipasi secara setara dalam dunia kerja. Oleh karena itu, pemberi kerja berkewajiban memastikan adanya kesinambungan kebijakan, praktik, dan evaluasi dalam pemenuhan hak tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan penyesuaian awal, seperti pengaturan tugas kerja dan toleransi tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan, yang mencerminkan adanya itikad baik. Namun, penyesuaian tersebut masih bersifat informal, bergantung pada diskresi manajerial, dan belum dituangkan dalam kebijakan tertulis yang terstruktur. Ketiadaan kebijakan tertulis mengenai akomodasi yang layak, pelatihan berkelanjutan, dan pengembangan karier menunjukkan bahwa pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas belum memberikan kepastian hukum dan berpotensi tidak berkelanjutan.

Dalam perspektif keadilan distributif, kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan hak belum sepenuhnya dilakukan secara proporsional sesuai kebutuhan individu, sehingga keadilan yang tercapai masih cenderung formal. Selain itu, dari sudut pandang efektivitas hukum, lemahnya pengawasan dan pembinaan pemerintah turut menyebabkan implementasi norma hukum belum optimal. Akibatnya, keberlanjutan hubungan kerja pekerja penyandang disabilitas belum sepenuhnya dijamin melalui instrumen hukum dan kebijakan yang sistematis dan berkelanjutan.

Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan pekerja penyandang disabilitas di PT United Steel Center Indonesia menunjukkan adanya upaya adaptasi dalam praktik ketenagakerjaan. Namun, upaya tersebut belum sepenuhnya berorientasi pada keberlanjutan karena belum dilembagakan dalam kebijakan yang sistematis dan mengikat. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kebijakan internal perusahaan, peningkatan pengawasan pemerintah, serta penerapan pendekatan berbasis hak agar pemenuhan kebutuhan pekerja penyandang disabilitas dapat berlangsung secara adil, berkelanjutan, dan bermartabat.

Analisis Implementasi Pemenuhan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas dalam Perspektif Hukum Progresif dan Hak Asasi Manusia

Dalam perspektif Hukum Progresif, hukum tidak hanya dipahami sebagai seperangkat aturan formal, melainkan sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan substantif dan kesejahteraan manusia. Implementasi Undang-Undang Nomor 8

Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja seharusnya dinilai dari dampak nyata yang dirasakan oleh pekerja penyandang disabilitas. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas masih cenderung bersifat formal dan situasional, sehingga penyandang disabilitas lebih sering diposisikan sebagai objek kebijakan yang “diakomodasi”, bukan sebagai subjek hukum yang hak-haknya dipenuhi secara utuh dan berkelanjutan.

Meskipun praktik ketenagakerjaan di PT United Steel Center Indonesia menunjukkan kecenderungan positif dalam penerapan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi, implementasi tersebut belum sepenuhnya terlembagakan dalam kebijakan internal yang tertulis, terukur, dan mengikat. Kondisi ini mencerminkan kepatuhan hukum yang bersifat simbolik, karena pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas masih sangat bergantung pada kebijakan manajerial dan komitmen pimpinan perusahaan. Ketiadaan data kuantitatif yang terdokumentasi secara sistematis mengenai pemenuhan kuota pekerja disabilitas serta belum adanya standar baku terkait akomodasi yang layak dan pengembangan karier inklusif menunjukkan lemahnya aspek akuntabilitas dan kepastian hukum dalam pelaksanaan kewajiban hukum tersebut.

Dalam perspektif hak asasi manusia, hukum progresif, dan teori keadilan substantif, pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas menuntut pendekatan yang proaktif, sistematis, dan berorientasi jangka panjang. Negara tidak boleh bersikap pasif, melainkan harus hadir secara aktif melalui pembinaan dan pengawasan yang efektif sebagaimana diamanatkan Pasal 134 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Oleh karena itu, meskipun secara normatif pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas di PT United Steel Center Indonesia telah berjalan relatif baik, penguatan kebijakan internal perusahaan dan optimalisasi peran pengawasan pemerintah tetap menjadi prasyarat utama untuk mewujudkan perlindungan hukum yang adil, pasti, dan bermartabat dalam hubungan kerja yang inklusif.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas telah dijamin secara normatif dalam peraturan perundang-undangan, implementasinya dalam praktik ketenagakerjaan belum sepenuhnya berjalan optimal. Keberadaan norma hukum belum secara otomatis menjamin pemenuhan hak secara faktual karena masih dipengaruhi oleh hambatan struktural dan kelembagaan. Hasil penelitian di PT United Steel Center Indonesia memperlihatkan adanya kecenderungan positif dalam pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas, khususnya terkait akses kerja, pemenuhan hak normatif, dan keberlanjutan hubungan kerja. Perusahaan menerapkan rekrutmen berbasis kompetensi dan memberikan perlakuan yang relatif setara dengan pekerja non-disabilitas, sehingga mencerminkan prinsip non-diskriminasi dan perlindungan hukum preventif. Namun, pemenuhan tersebut masih bersifat faktual dan belum didukung oleh kebijakan internal tertulis yang sistematis dan mengikat. Dalam perspektif keadilan substantif dan hak asasi manusia, kondisi tersebut menunjukkan

bahwa perlindungan hukum dan penyediaan akomodasi yang layak belum terlembagakan secara berkelanjutan serta masih bergantung pada komitmen internal perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kebijakan internal, penerapan pendekatan berbasis hak, serta peningkatan peran pengawasan pemerintah guna memastikan pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas berlangsung secara adil, berkelanjutan, dan bermartabat.

DAFTAR RUJUKAN

- Asshiddiqie, J. (2005). *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asshiddiqie, J. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara, Jilid II, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI*.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Penyandang Disabilitas Indonesia*.
- Fikri, A., Widya, A., & Purwanto, A. M. D. C. (2023). *Peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerjaan dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas: Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. 10(01).
- JDIH BPK. *Undang-undang (UU) Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention On The Rights of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas)*. , Pub. L. No. 19 (2011).
- Khakim, A. (2018). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Nasution, B. J. (2017). *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Philipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Rahardjo, S. (2009). *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan*. Jakarta: Kompas.