



as-Shahifah:

Journal of Constitutional Law and Governance, Vol. 4 No. 1 2024: (page 65-83)

ISSN: 2829-4246, E-ISSN: 2829-6206

DOI: <http://doi.org/10.19105/asshahifah.v4i1.16773>

## **Peran Pemerintah dalam Pemenuhan Hak untuk Mendapatkan Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas**

**Feti Fatmawati**

*Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*

*email: [05020421040@student.uinsby.ac.id](mailto:05020421040@student.uinsby.ac.id)*

### **Abstract**

This article discusses the role of the government in guaranteeing the rights of persons with disabilities to obtain employment, in accordance with the provisions of Law No. 8/2016 on Persons with Disabilities. Using qualitative methods and a normative approach, this research explores two main focuses: how the labor rights of persons with disabilities are regulated in the law, and the government's contribution in realizing them. The aim is to understand the legal arrangements related to the employment rights of persons with disabilities and the government's steps in implementing them. The results show that the right to decent work is the right of all citizens, as stipulated in the 1945 Constitution, Law No. 39/1999 on Human Rights, and Law No. 13/2003 on Manpower. The ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities in 2011 through Law No. 19/2011 also prompted the replacement of Law No. 4/1997 on Persons with Disabilities with Law No. 8/2016, which is more relevant and responsive. This research highlights the importance of the government's active role in ensuring people with disabilities can access decent work. For example, policies in the cities of Yogyakarta and Padang show concrete efforts to protect and fulfill

Author correspondence email: [05020421040@student.uinsby.ac.id](mailto:05020421040@student.uinsby.ac.id)

Available online at: <http://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/asShahifah/>

Copyright (c) 2024 by as-Shahifah. All Right Reserved

these rights. In conclusion, the role of the government is urgent to ensure that the rights of workers with disabilities are fully realized.

**Keyword:**

*fulfillment of the rights, persons with disabilities, law no. 8 of 2016*

**Abstrak**

Artikel ini membahas mengenai peran pemerintah dalam menjamin hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dengan menggunakan metode kualitatif dan pendekatan normatif, penelitian ini mengupas dua fokus utama yaitu, bagaimana hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas diatur dalam undang-undang, serta kontribusi pemerintah dalam mewujudkannya. Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk memahami pengaturan hukum terkait hak kerja penyandang disabilitas dan langkah-langkah pemerintah dalam mengimplementasikannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak atas pekerjaan layak adalah hak semua warga negara, seperti diatur dalam UUD 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas pada tahun 2011 melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 juga mendorong penggantian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, yang lebih relevan dan responsif. Penelitian ini menyoroti pentingnya peran aktif pemerintah dalam memastikan penyandang disabilitas dapat mengakses pekerjaan yang layak. Contohnya terlihat dari kebijakan di kota Yogyakarta dan Padang, yang menunjukkan upaya konkret dalam melindungi dan memenuhi hak tersebut. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu bahwa peran pemerintah sangatlah penting dalam memastikan hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas benar-benar dapat terwujud.

**Kata Kunci:**

*pemenuhan hak, penyandang disabilitas, uu no 8 tahun 2016*

## **Pendahuluan**

Artikel/ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 memperkenalkan istilah "Penyandang Disabilitas" sebagai pengganti istilah "penyandang cacat" yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997. Dalam undang-undang ini, penyandang disabilitas diartikan sebagai orang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, atau sensorik yang berlangsung dalam jangka waktu lama. Keterbatasan ini dapat menghambat mereka untuk berinteraksi atau berpartisipasi sepenuhnya dalam masyarakat, namun mereka tetap memiliki hak yang setara dengan semua orang.

Paradigma masyarakat seringkali memandang kaum disabilitas sebagai individu yang selalu membutuhkan bantuan dan tidak mampu bersekolah atau bekerja.<sup>1</sup> Kelompok konservatif menganggap disabilitas sebagai takdir Tuhan yang harus diterima dengan pasrah. Disabilitas sering dilihat sebagai ketidakmampuan sosial, sehingga banyak yang merasa perlu melindungi mereka sebagai minoritas. Meskipun pendekatan sosial sering dijadikan solusi utama, kenyataannya, pendekatan ini tidak selalu efektif dalam merangkul Penyandang Disabilitas.

Pentingnya menyediakan kesempatan kerja yang luas bagi penyandang disabilitas harus menjadi fokus utama perhatian negara, mengingat bahwa penyandang disabilitas adalah bagian integral dari masyarakat yang memiliki potensi besar dan mampu memberikan kontribusi nyata di berbagai bidang. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dengan jelas menyatakan bahwa setiap warga negara, tanpa pengecualian, berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan. Hak ini berlaku tanpa diskriminasi, baik berdasarkan suku, agama, ras, kondisi fisik, maupun mental. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung penyandang disabilitas bukan hanya kewajiban moral, tetapi juga tanggung jawab

---

<sup>1</sup> Jazim Hamidi, "Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan", JH Ius Quia Iustum, Volume 23, Issue 4, Oktober 2016, h. 654.

negara yang dijamin oleh konstitusi untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan memastikan semua orang diperlakukan setara tanpa diskriminasi, demi meningkatkan kesejahteraan mereka seiring berkembangnya dunia usaha. Pemerintah memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan keselarasan dalam jaminan dan perlindungan hak, termasuk untuk penyandang disabilitas. Hal ini bukan sekadar kewajiban, tetapi juga hak yang harus dinikmati oleh semua warga negara Indonesia, tanpa memandang kondisi fisik atau mental. Prinsip kesejahteraan bagi semua, tanpa terkecuali, adalah nilai yang harus terus ditegakkan dan diwujudkan.

Pemerintah Kota Padang telah mengambil langkah progresif dengan menerbitkan Peraturan Walikota Nomor 33 Tahun 2021, yang menegaskan komitmen mereka untuk menyelenggarakan rehabilitasi sosial terpadu bagi penyandang disabilitas. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang setara untuk menjalani kehidupan layaknya masyarakat umum. Terinspirasi oleh banyak prestasi luar biasa yang telah diraih penyandang disabilitas, baik di Padang maupun di berbagai tempat lain dalam bidang pendidikan, olahraga, dan lainnya, Pemerintah Kota Padang menunjukkan kepeduliannya yang nyata. Salah satu bukti konkret adalah keberhasilan seorang PNS penyandang disabilitas yang menyelesaikan pendidikan doktor (S3) dengan predikat Cumlaude melalui beasiswa LPDP dari Pemerintah Indonesia.

Di Indonesia, terdapat 150.704.645 penyandang disabilitas dalam rentang usia kerja 19-59 tahun. Menyadari tantangan besar yang dihadapi penyandang disabilitas di dunia kerja, pemerintah Kota Yogyakarta mengambil langkah strategis dengan menerbitkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 4 Tahun 2019. Perda ini secara khusus dirancang untuk memajukan dan melindungi hak-hak penyandang disabilitas, sekaligus

meningkatkan efektivitas ketenagakerjaan di wilayah tersebut. Langkah ini menegaskan komitmen pemerintah dalam mengatasi hambatan yang ada dan memastikan penyandang disabilitas mendapatkan hak mereka secara adil dan setara.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan studi hukum yang berfokus pada analisis normatif. Pendekatannya mencakup tiga metode utama: pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) untuk menganalisis aturan hukum yang berlaku, pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) untuk memahami konsep-konsep hukum yang relevan, dan pendekatan perbandingan (*Comparative Approach*) untuk melihat perbedaan dan persamaan dengan aturan hukum di tempat lain. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode kualitatif, dengan hasilnya disajikan secara deskriptif untuk memberikan gambaran dan penjelasan yang mendalam atas temuan yang diperoleh.

### **Rumusan Masalah**

Dari konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis menyorot sebuah pertanyaan pokok yang menjadi fokus tulisannya, yaitu:

1. Bagaimanakah Pengaturan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas?
2. Bagaimanakah Peran Pemerintah Dalam Pemenuhan Hak Untuk Mendapatkan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas?

### **Pengaturan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas**

Keberadaan penyandang disabilitas di dunia kerja menjadi pengingat penting bagi negara, khususnya pemerintah sebagai pembuat kebijakan, untuk memastikan mereka mendapatkan hak yang setara dalam memenuhi kebutuhan hidup. Pemerintah perlu memastikan bahwa

regulasi yang ada benar-benar mampu mengakomodasi kebutuhan dan melindungi hak-hak mereka. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, namun amanat ini perlu dijabarkan lebih rinci dalam bentuk undang-undang yang spesifik. Undang-undang tersebut harus mencakup perlindungan dari diskriminasi, penyediaan aksesibilitas yang memadai, serta program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai bagi penyandang disabilitas. Dengan langkah-langkah konkret ini, penyandang disabilitas dapat berpartisipasi secara setara di dunia kerja, memiliki peluang yang sama, dan meraih kehidupan yang layak serta sejahtera.

Prinsip hak atas pekerjaan yang layak, seperti yang dijamin dalam UUD 1945, dijabarkan lebih rinci melalui berbagai undang-undang di bawahnya. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, misalnya, menegaskan dalam Pasal 38 bahwa setiap warga negara Indonesia memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal ini diperkuat lagi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 5, yang menegaskan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang setara untuk bekerja tanpa diskriminasi. Hak ini berlaku untuk semua, tanpa memandang jenis kelamin, suku, ras, agama, pandangan politik, bahkan mencakup perlakuan yang adil bagi penyandang disabilitas. Undang-undang ini menggarisbawahi pentingnya kesetaraan dan keadilan di dunia kerja, memastikan bahwa semua orang memiliki peluang yang sama untuk berkembang dan meraih penghidupan yang layak.<sup>2</sup>

Namun, realita di lapangan seringkali berbeda, di mana penyandang disabilitas sering mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan di tempat-tempat atau perusahaan di mana mereka bekerja. Proses rekrutmen, yang merupakan langkah awal dalam perekrutan tenaga kerja potensial, seringkali tidak mempertimbangkan penyandang disabilitas secara memadai. Meskipun proses seleksi harus memilih kandidat terbaik

---

<sup>2</sup> Ketentuan pada Pasal 28D ayat 3 UUD 1945.

untuk posisi yang tersedia, spesifikasi pekerjaan yang diatur mungkin tidak selalu inklusif terhadap mereka.<sup>3</sup> Oleh karena itu, perekrutan penyandang disabilitas kadang dilakukan melalui supervisi langsung atau rekrutmen khusus dari yayasan yang bekerja dengan mereka. Selain memberikan pekerjaan kepada penyandang disabilitas, yayasan juga membimbing mereka ke berbagai industri, seperti restoran dan hotel. Di sana, beberapa penyandang disabilitas ditempatkan sebagai staf, sementara yang lain menjadi produsen kerajinan tangan.

Perlindungan tenaga kerja tidak hanya tentang memastikan hak-hak pekerja dasar dan kesetaraan, tetapi juga merupakan perlawanan terhadap diskriminasi, sambil memperhitungkan dinamika bisnis dan kepentingan pengusaha. Namun, seringkali penyandang disabilitas menjadi sasaran diskriminasi, menghambat upaya mereka dalam mencari pekerjaan.<sup>4</sup> Regulasi terkait perlindungan tenaga kerja, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan pelaksanaannya, menjadi pijakan hukum yang krusial dalam melindungi hak-hak para pekerja.

Dalam teori, perlindungan kerja memiliki tiga klasifikasi yang menarik, yaitu:<sup>5</sup>

1. Perlindungan sosial merupakan komitmen masyarakat untuk memastikan bahwa setiap pekerja atau buruh memiliki akses untuk hidup dan berkembang secara layak, termasuk dalam aspek kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis merangkum serangkaian tindakan proaktif dalam lingkungan bisnis yang bertujuan melindungi keselamatan

---

<sup>3</sup> Uwiyono, Aloysius, dkk, "*Asas-Asas Hukum Perburuhan*", (PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014), 23.

<sup>4</sup> Ak, I. Gede Siwananda Putra, I. Ketut Markeling, and I. Nyoman Darmadha. "*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Di Yayasan Puspadi Bali.*" *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 8: 1-12.

<sup>5</sup> Asyhadie, Zaeni, "*Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan kerja)*", (PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007), 78.

pekerja atau buruh dari kemungkinan kecelakaan yang bisa disebabkan oleh peralatan atau bahan kerja.

3. Perlindungan ekonomi bertujuan untuk menjamin penghasilan yang memadai bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, bahkan ketika tidak dapat bekerja karena alasan di luar kendali mereka, yang sering disebut sebagai jaminan sosial.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kontrak kerja adalah kesepakatan yang mengikat antara pekerja dan pengusaha, yang memuat berbagai aturan tentang kondisi kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Pasal 89 dalam Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemerintah menentukan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang wajar, dengan mempertimbangkan faktor produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum ini bisa ditetapkan sesuai dengan wilayah, baik di tingkat provinsi, kabupaten, atau kota.

Penyandang disabilitas memiliki hak yang sama seperti orang lain untuk dihormati oleh hukum dan melakukan tindakan hukum. Namun, mereka sering kali dianggap tidak kompeten secara hukum, terutama dalam membuat keputusan, yang bisa menghalangi mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan menyebabkan kehilangan hak serta perlakuan tidak adil dalam masyarakat. Meski begitu, pekerja penyandang disabilitas mendapat perlindungan hukum, seperti yang diatur dalam Pasal 86 Undang-undang Ketenagakerjaan, yang memastikan hak mereka untuk mendapatkan perlindungan keselamatan, kesehatan, moral, serta perlakuan yang setara dengan martabat kemanusiaan dan nilai-nilai agama.

Pada tahun 2011, Indonesia resmi bergabung dalam Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas, yang kemudian diundangkan melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Langkah ini mendorong pemerintah untuk menyusun peraturan dan kebijakan yang selaras dengan

prinsip-prinsip Konvensi tersebut. Sebagai tindak lanjut, pemerintah merasa perlu mengganti Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, demi memenuhi kebutuhan regulasi yang lebih relevan dengan perkembangan tantangan yang dihadapi penyandang disabilitas di tengah perubahan zaman.

Undang-Undang Penyandang Disabilitas mengatur perlindungan hak asasi manusia yang lebih jelas, khususnya dalam hal pekerjaan. Pasal 53 mewajibkan Pemerintah, Pemerintah Kota, BUMN, dan BUMD untuk mempekerjakan setidaknya 2% penyandang disabilitas, sementara perusahaan swasta harus mempekerjakan minimal 1% dari total pegawai. Langkah ini menunjukkan kemajuan besar dalam memberikan peluang kerja bagi penyandang disabilitas di berbagai sektor, termasuk di instansi publik seperti ASN. Namun, kelemahan yang ada adalah kurangnya sanksi bagi instansi atau perusahaan yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 54 Undang-Undang Penyandang Disabilitas.<sup>6</sup>

### **Peran Pemerintah Dalam Pemenuhan Hak untuk Mendapatkan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas**

Pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas adalah tanggung jawab yang tak terhindarkan bagi pemerintah, sebagai bagian dari pemenuhan hak-hak warga negara secara menyeluruh. Perubahan paradigma dalam pandangan terhadap penyandang disabilitas mendorong pengakuan akan keberadaan mereka dan menuntut pemenuhan hak-hak yang selama ini sering diabaikan. Dalam tulisan ini, penulis akan mengeksplor peran pemerintah dalam memastikan akses pekerjaan yang setara bagi penyandang disabilitas, dengan mengamati implementasi kebijakan di beberapa kota, seperti Yogyakarta dan Kota Padang.

---

<sup>6</sup> Widjaja, Alia Harumdani, Winda Wijayanti, and Rizkisyabana Yulistyaputri. "Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan." *Jurnal Konstitusi*, 2020, 17.1, 197-223.

## Peran pemerintah kota padang

Pada tahun 2015, Peraturan Gubernur Sumatra Barat Nomor 2 Tahun 2015 diterbitkan sebagai upaya untuk memastikan perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. Respons positif terhadap peraturan ini terlihat di berbagai daerah di Indonesia, termasuk Pemerintah Kota Padang, yang aktif dalam mendorong, memenuhi, dan mendampingi penyandang disabilitas. Salah satu langkah pentingnya adalah pembentukan peraturan kota yang mendukung pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas. Konstitusi juga menegaskan bahwa setiap orang berhak mendapatkan perlakuan khusus untuk memastikan mereka memiliki peluang yang setara dan adil, sesuai dengan prinsip kesetaraan dan keadilan.<sup>7</sup> Pasal 28H ayat 2 UUD 1945 secara langsung berkaitan dengan upaya pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas di berbagai kota di Indonesia. Seperti yang dijelaskan oleh Paton, hak bukan hanya sekadar jaminan hukum, tetapi juga merupakan sarana untuk mencapai tujuan tertentu. Hak tersebut berfungsi untuk memastikan bahwa kepentingan manusia, yang tidak terpisah dari tujuan hidupnya, dapat tercapai secara nyata dan berkelanjutan.<sup>8</sup>

Pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas bukan hanya sekadar implementasi dari kepentingan hidup mereka, tetapi juga representasi dari esensi hak mereka untuk terlibat secara aktif dalam masyarakat. Pemerintah kota, sebagai regulator utama, bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kepentingan ini terwujud, terutama bagi penyandang disabilitas. Namun, di Kota Padang, upaya pemenuhan hak pekerjaan untuk penyandang disabilitas masih jauh dari harapan, terutama dalam memberdayakan potensi mereka. Studi pada tahun 2018 menunjukkan bahwa peluang kerja bagi penyandang disabilitas, terutama

---

<sup>7</sup> Pasal 28H ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

<sup>8</sup> Aprilina Pawestri, “*Hak Penyandang Disabilitas dalam Perspektif HAM Internasional dan HAM Nasional*,” *Era Hukum* 2, 2017, No 1, 164-182, <https://doi.org/10.24912/era%20hukum.v15i1.670>.

di sektor pemerintahan, masih terbatas. Berbagai faktor, termasuk hasil survei lima tahun terakhir di Sumatra Barat yang mencatat bahwa 9,42% penduduknya memiliki disabilitas, memperkuat pandangan bahwa akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih terbatas.<sup>9</sup>

Meski menghadapi berbagai hambatan dan tantangan, Pemerintah Kota Padang tetap berkomitmen untuk memastikan penyandang disabilitas memperoleh hak atas pekerjaan. Di Kota Batam, tantangan serupa juga muncul, seperti stigma negatif, rasa malu, keterbatasan kesempatan kerja, dan sedikitnya lapangan pekerjaan, meskipun sektor industrinya berkembang. Namun, menurut perspektif hak asasi manusia, setiap individu berhak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat, keterampilan, dan kemampuannya.<sup>10</sup>

Meskipun stigma masih menganggap individu yang ideal untuk pekerjaan adalah yang memiliki kemampuan fisik, intelektual, dan mental yang stabil, hal ini tidak meniadakan kemampuan penyandang disabilitas untuk bersaing dalam dunia kerja. Penyandang disabilitas memiliki kelemahan yang beragam, namun hal tersebut tidak menghalangi mereka untuk melakukan aktivitas seperti individu non-disabilitas. Namun, dalam kenyataannya, banyak perusahaan atau instansi yang cenderung lebih menerima penyandang disabilitas dengan keterbatasan fisik. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengklasifikasikan disabilitas ke dalam berbagai kategori, termasuk fisik, mental, motorik, dan sensorik.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Naskah Akademik ( NA ) Ranperda Provinsi Sumatera Barat tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak - hak Penyandang Disabilitas. 2020.

<sup>10</sup> Pasal 38 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

<sup>11</sup> Gusman D. G, Nazmi D. N, & Syofyan Y. S, "Pemenuhan Hak Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas." Riau Law Journal, 2022, 6(2), 231-245.

Pemerintah Kota Padang terus berupaya meningkatkan sosialisasi kepada penyedia lapangan kerja dan masyarakat untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan yang adil sesuai hukum.<sup>12</sup> Meskipun telah ada konsep dan regulasi yang konkret, masih ada tantangan seperti stigma negatif dan minimnya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.<sup>13</sup> Hal ini menunjukkan bahwa regulasi yang mengatur pemenuhan hak mereka dalam berbagai bidang kehidupan masih belum optimal. Namun, setiap pekerja seharusnya memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, tanpa diskriminasi, sesuai dengan aturan dalam regulasi ketenagakerjaan.<sup>14</sup>

### **Peran pemerintah kota Yogyakarta**

Peran pemerintah sangat penting dalam memastikan penyandang disabilitas mendapatkan hak pekerjaan yang layak. Di Yogyakarta, Peraturan Kota Nomor 4 Tahun 2012 mengatur perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pendidikan, ketenagakerjaan, sosial budaya, hukum, dan kesejahteraan sosial. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa semua warga negara, termasuk penyandang disabilitas, dapat merasakan kesejahteraan yang setara dalam dunia kerja tanpa adanya diskriminasi.<sup>15</sup>

Dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup individu dan keluarga, pengaturan mengenai tenaga kerja ditekankan pada prinsip-prinsip Pancasila sebagai landasan konstitusi negara. Dalam hal ini, Dinas Tenaga

---

<sup>12</sup> Widia Apriyanti (Perwakilan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Padang), wawancara kepada penulis.

<sup>13</sup> Pasal 3 Huruf e.

<sup>14</sup> Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>15</sup> Peraturan Kota Propinsi Kota Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak penyandang disabilitas.

Kerja dan Transmigrasi DIY berperan penting dengan merumuskan tugas pokok, fungsi, visi, misi, serta tujuan, sasaran, dan strategi yang relevan sesuai dengan peraturan dan kewenangannya.<sup>16</sup> Menurut Peraturan Gubernur Nomor 62 Tahun 2018, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY memiliki peran sentral dalam memberikan dukungan kepada gubernur dalam mengatur urusan tenaga kerja dan transmigrasi di wilayah tersebut.

Peran UPTD Balai Hiperkes dan Keselamatan Kerja di bawah Disnakertrans sangat vital dalam meningkatkan standar keselamatan dan kesehatan kerja, khususnya bagi perusahaan besar dan menengah. Mereka menyediakan layanan lengkap dalam pengujian lingkungan kerja, keselamatan, kesehatan, dan gizi kerja. Selain itu, mereka mengadakan pelatihan terkait higiene perusahaan serta kesehatan dan keselamatan kerja, dan melaksanakan program pemantauan, evaluasi, dan penyusunan. Data tentang penyandang disabilitas di Kota Yogyakarta pada 2020, termasuk distribusi dan jenis kekurangan, diperoleh dari konsolidasi database kependudukan Ditjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri, yang diolah oleh Biro Tata Pemerintahan Setda DIY.

Prinsip kesetaraan dalam hukum tidak boleh mengabaikan hak dan kewajiban penyandang disabilitas, yang juga merupakan bagian tak terpisahkan dari masyarakat. Mereka memiliki hak yang sama dengan individu lainnya dan harus diperlakukan secara setara dalam segala aspek kehidupan. Penyandang disabilitas, sering kali disebut orang berkebutuhan khusus, adalah individu yang mengalami berbagai keterbatasan fisik, mental, atau sensorik dalam jangka waktu yang panjang. Meskipun mereka mungkin mengalami hambatan dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya, hak dan kewajiban mereka sebagai warga negara tidak boleh diragukan.<sup>17</sup> Perlakuan khusus

---

<sup>16</sup> Putra P, “*Aksesibilitas Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kabupaten Karawang.*” *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 2019, 31(2), 205-221.

<sup>17</sup> Perda Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2019 Tentang pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas.

diperlukan untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban mereka dipenuhi tanpa diskriminasi atau perbandingan dengan individu lain.

Pemerintah menjalankan kebijakan pelatihan kerja sebagai langkah untuk meningkatkan akses dan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Prinsip bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk pekerjaan yang layak menjadi landasan utama.<sup>18</sup> Dengan demikian, memberikan perlakuan tanpa diskriminasi adalah bentuk dukungan konkret bagi mereka yang memiliki keunikannya masing-masing.

Pemerintah menerapkan program pelatihan kerja yang komprehensif bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, dimulai dari tingkat dasar hingga mahir. Tujuannya adalah memberdayakan mereka untuk meningkatkan kompetensi sesuai kebutuhan, menciptakan kehidupan mandiri yang berkelanjutan.<sup>19</sup> Pemberdayaan ini ditujukan untuk kelompok rentan, dengan fokus pada kemampuan dan keahlian individu. Dengan memberikan keterampilan yang sesuai, mereka dapat mengatasi hambatan dalam mencari peluang dan memperoleh perlakuan yang setara. Prinsip kesetaraan hak bagi semua manusia menjadi dasar dalam pemberdayaan ini, dengan memperhatikan faktor lingkungan dan potensi yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. Penyesuaian program pelatihan ini disesuaikan dengan jenis dan tingkat disabilitas yang dialami. Permasalahan yang muncul terkait peluang pekerjaan dan kriteria perekrutan menjadi fokus dalam pemberdayaan.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Shaleh I, “*Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang.*” *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 2018, 20(1). doi: <https://doi.org/10.24815/kanun.v20i1.9829>.

<sup>19</sup> Eeng A, & Indriani E. “*Membina Kompetensi Ekonomi*, 2007, Bandung : Grafindo Media Pratama.

<sup>20</sup> Aji A, & Haryani T, “*Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas.*” *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 2017, 12(2), 83-93.

Pemberdayaan penyandang disabilitas adalah upaya penting untuk mendukung kelompok rentan dengan fokus pada pengembangan keterampilan individu. Program ini berlandaskan pada prinsip kesetaraan hak dan memperhatikan potensi unik serta lingkungan mereka. Pelatihan disesuaikan dengan jenis dan tingkat disabilitas untuk mengatasi tantangan dalam mencari pekerjaan dan mendapatkan perlakuan yang adil. Salah satu program unggulan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Istimewa Yogyakarta adalah pelatihan di BLKPP Provinsi DIY, yang bertujuan untuk membekali peserta dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Dengan pendekatan inklusif, diharapkan program ini dapat meningkatkan peluang kerja bagi penyandang disabilitas.

Pemerintah memberikan dukungan finansial melalui dana APBN dan APBD untuk pelatihan kerja, mencakup program On the Job Training selama 30 hari, meskipun penginapan tidak disediakan bagi peserta dari luar DIY. Program pelatihan khusus juga diselenggarakan untuk mendukung usaha mandiri penyandang disabilitas, meningkatkan kemandirian ekonomi, dan memperkuat komunitas setempat. Selain itu, pemerintah, termasuk Disnakertrans, aktif menyediakan informasi relevan mengenai penyandang disabilitas yang memasuki usia kerja, kompetensi mereka, dan peluang pekerjaan yang tersedia. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap hak-hak penyandang disabilitas, serta mencegah dan menanggapi kasus diskriminasi potensial. Hingga saat ini, belum ada laporan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di Kota Yogyakarta.

Penyebaran informasi ini bertujuan untuk mendukung kebijakan pemerintah dan menjadi refleksi dari keputusan serta tindakan yang telah diambil, dengan dukungan dari masyarakat untuk mewujudkan hak bekerja bagi penyandang disabilitas. Informasi yang akurat dan

komprehensif menjadi penunjang utama dalam membentuk kebijakan yang inklusif dan adil bagi semua..<sup>21</sup>

Meskipun impian tentang masyarakat yang bebas dari diskriminasi merupakan tujuan yang diharapkan, keterlibatan pemerintah, perusahaan daerah, sektor swasta, dan dukungan masyarakat masih belum sepenuhnya mencapai visi ini. Meskipun prinsip-prinsip kesetaraan telah diatur dalam undang-undang sebagai dasar kesejahteraan sosial, implementasinya belum merata dan optimal. Solidaritas, sebagai kekuatan utama untuk mencapai kesetaraan, perlu diperkuat dengan langkah konkret dari pemerintah dan kesadaran serta partisipasi aktif dari seluruh masyarakat sebagai tanggung jawab kolektif mereka sebagai warga negara..<sup>22</sup>

### **Kesimpulan**

Negara memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan optimal kepada seluruh warganya, termasuk hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi penyandang disabilitas. Meskipun telah ada upaya melalui ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas dan perubahan Undang-Undang Penyandang Cacat menjadi Undang-Undang Disabilitas, namun kekurangan masih terasa karena absennya sanksi bagi instansi yang melanggar.

Pemenuhan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas masih menghadapi kendala, mulai dari ketersediaan pekerjaan hingga kualitas dan selektivitas penyandang disabilitas itu sendiri. Tantangan eksternal seperti kurangnya minat dalam mempekerjakan penyandang disabilitas mental, motorik, dan sensorik juga menjadi hambatan. Kota Padang telah

---

<sup>21</sup> Tan W, & Ramadhani D, “Pemenuhan Hak Bekerja bagi Penyandang Disabilitas Fisik di Kota Batam.” *Jurnal HAM*, 2020, 11(1), 27-37.

<sup>22</sup> Sukmawati N, “Peran Pemerintah dalam Pemenuhan Hak untuk Mendapatkan Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas.” *Media of Law and Sharia*, 2021, 2(4), 383-399.

melangkah dalam menerapkan ketentuan hukum untuk memastikan hak-hak pekerja penyandang disabilitas terpenuhi.

Untuk meningkatkan pemenuhan hak ini, diperlukan dukungan dalam bentuk pendataan, penyediaan sarana dan prasarana, penelitian, sosialisasi, dan pelatihan kerja. Peningkatan pelatihan dapat menjadi motivasi bagi penyandang disabilitas yang sudah diterima sebagai tenaga kerja di sektor swasta maupun pemerintahan. Masyarakat dan instansi juga perlu memahami hak-hak penyandang disabilitas untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Pemerintah Kota Yogyakarta aktif dalam upaya meningkatkan keterampilan penyandang disabilitas melalui pelatihan di berbagai lembaga. Peraturan Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2019 mewajibkan perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 1% dari total pekerjanya. Namun, tantangan seperti kurangnya sanksi bagi perusahaan yang melanggar dan minimnya perhatian masyarakat terhadap penyandang disabilitas tetap menjadi hal yang harus diatasi.

### **Daftar Pustaka**

- Aji A., & Haryani T. (2017). *Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas*. Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik.
- Ak I. Gede Siwananda Putra, I. Ketut Markeling, and I. Nyoman Darmadha. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Di Yayasan Puspadi Bali*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum 7.
- Aprilina Pawestri. (2017). *Hak Penyandang Disabilitas dalam Perspektif HAM Internasional dan HAM Nasional*. Era Hukum 2, <https://doi.org/10.24912/era%20hukum.v15i1.670>.
- Asyhadie, Zaeni. (2007). *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan kerja)*, (PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta).
- Eeng A, & Indriani E. (2007). *Membina Kompetensi Ekonomi*. Bandung : Grafindo Media Pratama.

- Gusman D. G, Nazmi D. N, & Syofyan Y. S. (2022). *Pemenuhan Hak Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas*. Riau Law Journal.
- Jazim Hamidi. (2016). *Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan*. JH Ius Quia Iustum.
- Naskah Akademik ( NA ) Ranperda Provinsi Sumatera Barat tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak - hak Penyandang Disabilitas. (2020).
- Perda Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2019 Tentang pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas.
- Peraturan Kota Propinsi Kota Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak penyandang disabilitas.
- Putra P. (2019). *Aksesibilitas Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kabupaten Karawang*. Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.
- Shaleh I. (2018). *Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang*. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*. doi: <https://doi.org/10.24815/kanun.v20i1.9829>.
- Sukmawati N. (2021). *Peran Pemerintah dalam Pemenuhan Hak untuk Mendapatkan Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas*. *Media of Law and Sharia*.
- Tan W, & Ramadhani D. (2020). *Pemenuhan Hak Bekerja bagi Penyandang Disabilitas Fisik di Kota Batam*. *Jurnal HAM*.
- Uwiyono, Aloysius, dkk. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. (PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta).

*Peran Pemerintah dalam Pemenuhan Hak untuk Mendapatkan Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*

Widjaja, Alia Harumdani, Winda Wijayanti, and Rizkisyabana Yulistyaputri. (2020). *Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan*. Jurnal Konstitusi.