



## Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dengan Kebutuhan Khusus Berdasarkan Asas *Equality Before The Law*

Joshua Erico Purba,<sup>1)</sup> Fransiskus Zebua,<sup>2)</sup> Robinson<sup>3)</sup>

Universitas Prima Indonesia

[josuaeriko10@gmail.com](mailto:josuaeriko10@gmail.com)<sup>1)</sup>  
[fransiskuszebua9@gmail.com](mailto:fransiskuszebua9@gmail.com)<sup>2)</sup>  
[robinson@umprimdn.ac.id](mailto:robinson@umprimdn.ac.id)<sup>3)</sup>

### ABSTRAK

Orang-orang Berkebutuhan Khusus dalam hukum disebut Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami kelainan dan keterbatasan fisik, mental, intelektual, dan/atau sensorik, tidak mampu menjamin dirinya sendiri baik seluruh atau sebagian. Penyandang Disabilitas mempunyai hak yang sama dengan orang-orang yang bukan penyandang disabilitas antara lain hak untuk hidup, bebas dari stigma, privasi, keadilan dan perlindungan hukum. Pendekatan yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah penelitian hukum yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja dan Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Kata Kunci: *Berkebutuhan Khusus, Tenaga Kerja, Tindak Pidana*

### ABSTRACT

*In law, people with special needs are called people with disabilities, who are people who experience physical, mental, intellectual and/or sensory abnormalities and limitations, and are unable to provide for themselves in whole or in part. Persons with disabilities have the same rights as people who do not have disabilities, including the right to life, freedom from stigma, privacy, justice and legal protection. The approach used by the author in conducting research is normative juridical legal research. The results of the research show that Regional Governments, State-Owned Enterprises and Regional-Owned Enterprises are required to employ at least 2% (two percent) of Persons with Disabilities from the total number of employees or workers and private companies are required to employ at least 1% (one percent) of Persons with Disabilities from number of employees or workers.*

**Keywords:** *Special Needs, Labor, Crime*

### PENDAHULUAN

Manusia diciptakan dalam bentuk yang paling baik dan sempurna diantara semua makhluk yang ada di muka bumi, oleh karena manusia disamping mempunyai bentuk yang sempurna juga dikaruniai akal sehingga dapat membedakan perbuatan baik dan buruk dan mampu menciptakan kebudayaan dan peradaban. Dan dengan akal itu pula manusia dijadikan Tuhan sebagai pemimpin di muka bumi, tetapi diantara kesempurnaan ciptaan Tuhan tersebut terdapat berbagai suku bangsa di dunia mempunyai kekurangan ketika lahir ke dunia bahkan setelah lahir dengan berbagai faktor yang disebabkan genetika dari kedua orangtuanya atau disebabkan karena kecelakaan sehingga menimbulkan kecacatan baik fisik maupun psikis seseorang.

Setiap orang berhak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi



keberlangsungan kehidupannya baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat pada umumnya, termasuk orang-orang berkebutuhan khusus atau dalam peraturan perundang-undangan disebut penyandang disabilitas. Orang-orang berkebutuhan khusus atau penyandang disabilitas mempunyai kedudukan hukum dan memiliki hak asasi manusia dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari warga negara dan masyarakat Indonesia. Penyandang disabilitas merupakan amanah dan karunia Tuhan Yang Maha Esa untuk hidup maju dan berkembang secara adil dan bermartabat.

Pada umumnya sebagian masyarakat berpandangan bahwa penyandang disabilitas tidak mempunyai kemampuan melebihi kemampuan kebanyakan orang-orang yang secara fisik dan mental memiliki kesempurnaan. Penyandang disabilitas bukan tanpa kemampuan mempunyai berbagai keterampilan dan pengetahuan yang masih dapat memberikan manfaat bagi masyarakat.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, ketentuan mengenai penyandang disabilitas telah berlaku Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat hal mana di dalam Pasal 13 menyebutkan setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, dan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat menyebutkan setiap penyandang cacat berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.<sup>1</sup>

Berbagai pekerjaan yang dapat dilakukan oleh penyandang disabilitas atau difabel antara lain dapat menjadi operator seluler, bekerja di industri rumahan (*home industry*), mengabdikan diri di lembaga tertentu, bekerja di bidang olahraga, bekerja di bidang musik, bekerja di bidang seni.<sup>2</sup> Perkembangan yang mengejutkan adalah adanya berbagai event olahraga yang khusus diperuntukkan bagi orang-orang disabilitas, bukan hanya tingkat nasional tetapi juga internasional.

Berdasarkan data dari Biro Pusat Statistik (BPS) jumlah penyandang disabilitas yang ada di Indonesia mencapai 22,5 (dua puluh dua koma lima) juta atau sekitar 5% (lima persen) keseluruhan jumlah warga negara Indonesia.<sup>3</sup> Dari jumlah tersebut sesuai Survey Sosial Ekonomi (Susenas) tahun 2018 mengemukakan bahwa akses informasi penyandang disabilitas dalam penggunaan ponsel atau laptop hanya sebesar 34,89 persen, sedangkan non-disabilitas 81,61 persen, adapun akses internet penyandang disabilitas 8,50 persen sedangkan non disabilitas 45,46 persen.<sup>3</sup> Sementara Deputy V Kantor Staf Presiden Jaleswari Pramodharwardani mengatakan penyerapan tenaga kerja difabel di sektor formal dan non formal masih jauh dari ideal, hanya sebanyak 7,6 juta orang yang bekerja.<sup>4</sup> Data Badan Kepegawaian Nasional pada tahun 2019 menunjukkan terdapat 2.149 penyandang disabilitas yang bekerja di berbagai instansi pemerintah pusat dan daerah. Sedangkan di sektor non-formal hingga bulan Juni 2021 sekitar 0,84 (nol koma delapan puluh empat) persen atau 4.554 (empat ribu lima ratus lima puluh empat) tenaga kerja di 553 (lima ratus lima puluh tiga) perusahaan adalah difabel.<sup>6</sup> Sedangkan menurut data statistik angka kisaran disabilitas anak usia 5-19 tahun adalah 3,3% sedangkan jumlah penduduk pada tahun 2021 adalah 66,6 juta jiwa. Dengan demikian jumlah anak usia 5-19 tahun penyandang disabilitas berkisar 2.197.833 jiwa<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

<sup>2</sup> Chintya Maretha, "6 pilihan karir untuk kaum difabel yang bisa dicoba", 2022.

<sup>3</sup> *ibid.*,

<sup>4</sup> 17 juta difabel usia produktif yang bekerja baru 7,6 juta orang, <https://difabel.tempo.co>, dikutip pada tanggal 20 Oktober 2022 pukul 08.05 wib.

<sup>5</sup> "Pemerintah wajib penuhi hak pendidikan inklusif bagi penyandang disabilitas", <https://www.kemendiknas.go.id>., dikutip pada tanggal 20 Oktober 2022 pukul 08.20 wib.



## **METODE**

Adapun metode penelitian yang dipergunakan penulis adalah metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan penelitian diskriptif analisis yang akan menguraikan secara sistematis dan komprehensif yang ditemukan dalam penelitian. Metode penelitian yuridis normatif dalam aplikasinya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat.

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian diskriptif analitis, dengan sumber bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Bahan-bahan primer bersumber pada peraturan perundang-undangan yang berlaku berkaitan dengan objek yang diteliti, sementara bahan-bahan sekunder antara lain berupa buku-buku yang ditulis para ahli yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan dokumen-dokumen hukum baik secara langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Bahan tersier berupa bahan-bahan pendukung seperti ensikopedi dan artikel yang pernah dimuat di media massa surat kabar, tabloid dan sebagainya yang bersifat kekinian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Upaya Pemerintah Atas Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Berkebutuhan Khusus**

Maidin Gultom mengemukakan perlindungan anak adalah segala usaha yang dilakukan untuk menciptakan kondisi agar setiap anak dapat melaksanakan hak dan kewajibannya demi perkembangan dan pertumbuhan anak secara wajar baik fisik, mental, dan social. Perlindungan anak merupakan perwujudan adanya keadilan dalam suatu masyarakat, dengan demikian perlindungan anak diusahakan dalam berbagai bidang kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Kegiatan perlindungan anak membawa akibat hukum baik dalam kaitannya dengan hukum tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam upaya perlindungan anak telah diatur dalam Pasal 21 sampai dengan Pasal 24 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak yaitu:

- a. Menghormati dan menjamin hak asasi setiap anak tanpa membedakan suku agama, ras, golongan, jenis kelamin, etnik, budaya dan bahasa, status hukum anak, urutan kelahiran anak, dan kondisi fisik dan/atau mental anak;
- b. Memberikan dukungan sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan perlindungan anak;
- c. Menjamin perlindungan, pemeliharaan dan kesejahteraan anak dengan memperhatikan hak dan kewajiban orang tua, wali atau orang lain yang secara umum bertanggungjawab terhadap anak dan mengawasi penyelenggaraan anak;
- d. Menjamin anak untuk mempergunakan haknya dalam menyampaikan pendapat sesuai dengan usia dan tingkat kecerdasan anak<sup>6</sup>

Pemerintah Negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikutserta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Jika suatu negara tidak mau (*unwilling*) atau tidak mau memenuhi kewajiban dan tanggungjawabnya, maka dapat dinyatakan negara telah melanggar hak asasi manusia atau hukum internasional dan jika negara tidak mau bertanggungjawab atas pelanggaran yang dibuatnya maka tanggungjawab itu akan ditanggung oleh masyarakat internasional.<sup>4</sup> Pasal 39 (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan: "Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib melakukan sosialisasi perlindungan hukum kepada masyarakat dan aparatur.

Disabilitas menyebutkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan

---

<sup>6</sup> Ibid



kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas. Pasal 46 (1) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan kesempatan kepada Penyandang Disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau swasta. (2) Lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus bersifat *inklusif* dan mudah diakses.

Pasal 47 Undang-Undang Penyandang Disabilitas menyebutkan Pemberi Kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat melakukan beberapa kegiatan yaitu:

- a. Melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan;
- b. Menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan;
- c. Menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas; dan
- d. Memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi Penyandang Disabilitas.

Pasal 48 Undang-Undang Penyandang Disabilitas menyebutkan Pemberi Kerja dalam penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat:

- memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang;
- 2) Menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja;
  - 3) Menyediakan waktu istirahat;
  - 4) Menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja;
  - 5) Memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus Penyandang Disabilitas; dan
  - 6) Memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan.

Pasal 49 Pemberi Kerja wajib memberi upah kepada tenaga kerja Penyandang Disabilitas yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Pasal 50 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU Penyandang Disabilitas menyatakan Pemberi Kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas. Pemberi kerja wajib membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhi hak penyandang disabilitas. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menyosialisasikan penyediaan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas.

Pemberi kerja yang tidak menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas dikenai sanksi administratif berupa:

- a) Teguran tertulis;
- b) Penghentian kegiatan operasional;
- c) Pembekuan izin usaha; dan
- d) Pencabutan izin usaha.

Ketentuan mengenai hak kewirausahaan yang harus diberikan kepada tenaga kerja dan orang-orang berkebutuhan khusus diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Penyandang Disabilitas yang menyebutkan sebagai berikut:

1. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan jaminan, perlindungan, dan pendampingan kepada penyandang disabilitas untuk berwirausaha dan mendirikan badan usaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan bantuan dan akses permodalan untuk usaha mandiri, badan usaha, dan/atau koperasi yang diselenggarakan oleh penyandang disabilitas;
3. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memperluas peluang dalam pengadaan



barang dan jasa kepada unit usaha mandiri yang diselenggarakan oleh penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memfasilitasi pemasaran produk yang dihasilkan oleh unit usaha mandiri yang diselenggarakan oleh penyandang disabilitas.
5. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan pelatihan kewirausahaan kepada penyandang disabilitas yang menjalankan unit usaha mandiri.

Pasal 51 dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan Pemberi Kerja wajib menjamin agar penyandang disabilitas dapat melaksanakan hak berserikat dan berkumpul dalam lingkungan pekerjaan. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin akses yang setara bagi penyandang disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan. Mengenai besarnya persentasi peluang dan kesempatan tenaga kerja berkebutuhan khusus untuk memperoleh pekerjaan telah diatur dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan:

- (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Pasal 54 (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas. (2) Ketentuan mengenai bentuk dan tata cara pemberian insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah. Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan. Tugas Unit Layanan Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- 1) Merencanakan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas;
- 2) Memberikan informasi kepada Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas;
- 3) Menyediakan pendampingan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas;
- 4) Menyediakan pendampingan kepada pemberi kerja yang menerima tenaga kerja penyandang disabilitas,
- 5) Mengoordinasikan Unit Layanan Disabilitas, Pemberi Kerja, dan tenaga kerja dalam Pemenuhan dan penyediaan Alat Bantu kerja untuk Penyandang Disabilitas. (3) Anggaran pembentukan Unit Layanan Disabilitas berasal dari anggaran pendapatan dan belanja daerah. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Unit Layanan Disabilitas diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa baik pemerintah maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.<sup>5</sup>

### **Upaya Pemerintah Daerah Melindungi Tenaga Kerja Berkebutuhan Khusus**

Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah daerah untuk melindungi orang-orang berkebutuhan khusus dapat dilakukan antara lain:

a. Pendidikan *Inklusif*.

Pendidikan Inklusif adalah sistem penyelenggaraan pendidikan yang memberikan



kesempatan yang sama kepada semua peserta didik yang memiliki kelainan dan memiliki potensi kecerdasan atau bakat istimewa untuk mengikuti pendidikan atau pembelajaran dalam satu lingkungan pendidikan secara bersama-sama dengan peserta didik pada umumnya. Pendidikan inklusif bertujuan untuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada semua peserta didik yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, dan social atau memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat lainnya. Disamping itu mewujudkan penyelenggaraan pendidikan yang menghargai keanekaragaman dan tidak diskriminatif bagi semua peserta didik, serta memberikan kesempatan kepada semua peserta didik untuk memperoleh pendidikan yang bermutu atau berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik penyandang disabilitas.

b. **Rehabilitasi Sosial.**

Rehabilitasi sosial yaitu dilakukan dalam bentuk motivasi dan diagnose psikososial, perawatan, dan pengasuhan, bimbingan mental spiritual pelatihan vokasional dan pembinaan kewirausahaan, bimbingan fisik, bimbingan social, dan konseling psikososial, pelayanan aksesibilitas, bantuan dan asistensi social, bimbingan resosialisasi, bimbingan lanjut dan/atau rujukan dan kepedulian pemenuhan hak penyandang disabilitas khususnya di bidang kesehatan.<sup>6</sup>

### **Upaya Perusahaan –Perusahaan Swasta Melindungi Tenaga Kerja Berkebutuhan Khusus**

Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menjamin bahwa pemerintah dan perusahaan swasta harus menyediakan kuota untuk tenaga kerja penyandang disabilitas. Jika pemerintah baik Pusat maupun Daerah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) diwajibkan untuk mempekerjakan minimal 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas, maka Perusahaan swasta juga diwajibkan untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari keseluruhan jumlah pegawai atau pekerja.<sup>7</sup> Pasal 11 Undang- Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan Pasal 67 ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang merupakan pengganti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa pemberi kerja (pengusaha atau perusahaan) yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan hukum sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasnya. Pasal 53 (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja dan pada ayat (2) menyebutkan Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Peraturan mengenai kuota penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan-perusahaan swasta secara tegas telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas. Dalam Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas tersebut menyatakan: "Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerja sebagai pekerja pada perusahaannya untuk setiap 100 orang pekerja perusahaannya.<sup>9</sup> Berdasarkan ketentuan tersebut seharusnya perusahaan-perusahaan swasta atau para pengusaha memberikan kesempatan yang sama kepada para calon tenaga kerja penyandang disabilitas dengan calon tenaga kerja non penyandang disabilitas yang telah memenuhi persyaratan.

Meskipun peraturan perundang-undangan telah mewajibkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah, maupun perusahaan-



perusahaan swasta untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, namun pada kenyataannya masih banyak para penyandang disabilitas pada usia kerja belum terjamin pemenuhan haknya untuk mendapatkan pekerjaan karena sebagian besar perusahaan-perusahaan tidak melaksanakan kewajiban tersebut.

### **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dengan Kebutuhan Khusus Berdasarkan Asas *Equality Before The Law***

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan negara melindungi segenap tumpah darah bangsa Indonesia. Oleh karenanya secara implisit makna yang dapat dicermati adalah semua warga negara Indonesia harus mendapat perlindungan hukum tanpa diskriminasi baik terhadap tenaga kerja disabilitas maupun non disabilitas. Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Setelah menguraikan bab demi bab maka penulis mengambil suatu kesimpulan bahwa pengaturan hukum yang mengatur tentang tenaga kerja berkebutuhan khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas disamping itu diatur dalam Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri terkait menyebutkan penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami kelainan dan keterbatasan fisik, mental, intelektual, dan/atau sensorik, tidak mampu menjamin dirinya sendiri baik seluruh atau sebagian kebutuhan individual normal dan/atau kehidupan sosial serta memiliki kehidupan yang tidak layak secara kemanusiaan sebagai hasil dari kecacatan mereka baik yang bersifat bawaan maupun karena kecelakaan untuk jangka waktu yang lama sehingga dalam berinteraksi dengan lingkungan mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai hak yang sama dengan tenaga kerja non penyandang disabilitas yaitu memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi, memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama, memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan, tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, mendapatkan program kembali bekerja, penempatan kerja yang adil, profesional, dan bermartabat.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian penelitian ini, tanpa dukungan bapak, ibu dosen, dan teman-teman di Universitas Prima Indonesia, mustahil penulis bisa menyelesaikannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2011 tentang Kesehatan
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (UU Perlindungan Anak)
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas)
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM)
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (UU KDRT)
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-Hak



Penyandang Disabilitas (*Convention on The Rights Of Persons With Disabilities*)  
Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akomodasi yang layak untuk peserta didik Penyandang Disabilitas.  
Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.  
Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 70 Tahun 2009 tentang Pendidikan Inklusif Bagi Peserta Didik yang memiliki Kelainan dan memiliki potensi kecerdasan dan/atau Bakat Istimewa (Permendiknas);  
Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akomodasi yang layak untuk peserta didik Penyandang Disabilitas.