AHKAM
Jurnal Hukum Islam dan Humaniora

p-ISSN : 2964-6332
e-ISSN : 2964-6340

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Crossref Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/ahkam.v2i2.1121

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS FISIK DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN UU NO.8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS

Dona Putri Purwinarto[1], Syarifah Faizah[2], Cindy Pricillia Amanda[3], Siti Aminah[4], Riana Yuni Hafsah[5], Erika Hotmauly Rumapea[6], Sofi aldini Septiani[7], Cantika Ramadanti[8], Mustika Mega Wijaya[9]
Universitas Pakuan
donaputri177@gmail.com ; syarifahfaiza3@gmail.com

Abstract

People with disabilities also have the same rights as citizens. In fact, there is still a lot of discrimination of the rights of persons with disabilities in working and looking for work. The usefulness of this research is as a reference for development efforts in the field of law, especially in the field of labor regarding the application of legal protection for persons with disabilities. The purpose of this research is to provide knowledge to readers in understanding the importance of the role of society, government, and companies in respecting the rights of persons with disabilities. This research uses juridical-normative research methods by reviewing the law from various aspects and approaches to the legislation concerned. The nature of this research is descriptive-analytical research, which is a method of taking existing data so that it can be described more fully. Persons with disabilities have the right to obtain guarantees of legal protection through guarantees of rights that are expressly stated in laws and regulations regarding persons with disabilities, including having guarantees of freedom from neglect, exclusion, discrimination, threats to respect for integrity. Persons with disabilities have the right to get a job according to the level of disability as well as employers guarantee the protection of workers with disabilities according to the level of disability of these workers.

Keywords *: Persons with Disabilities; Disabled Workers; Rights of Persons with Disabilitie*

Abstrak : Penyandang disabilitas juga memiliki hak yang sama sebagai warga negara. Faktanya, masih banyak terjadi diskriminasi terhadap hak penyandang disabilitas dalam bekerja dan mencari pekerjaan. Kegunaan penelitian ini adalah sebagai acuan upaya pengembangan di bidang hukum khususnya bidang ketenagakerjaan mengenai penerapan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pengetahuan kepada pembaca dalam memahami pentingnya peran masyarakat, pemerintah, dan perusahaan dalam menghormati hak-hak penyandang disabilitas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis-normatif dengan mengkaji hukum dari berbagai aspek dan pendekatan terhadap peraturan perundang-undangan yang bersangkutan. Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif-analitik, yaitu suatu metode pengambilan data yang ada agar dapat dideskripsikan secara lebih lengkap. Penyandang disabilitas berhak memperoleh jaminan perlindungan hukum melalui jaminan hak-hak yang secara tegas

AHKAM is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

dinyatakan dalam peraturan perundang-undangan mengenai penyandang disabilitas, termasuk memiliki jaminan kebebasan dari penelantaran, pengucilan, diskriminasi, ancaman terhadap penghormatan terhadap integritas. Penyandang disabilitas berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat disabilitasnya serta pemberi kerja menjamin perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas sesuai dengan tingkat disabilitas para pekerja tersebut.

Kata Kunci : Penyandang Disabilitas; Pekerja Penyandang Disabilitas; Hak Penyandang Disabilitas

PENDAHULUAN

Tiap-tiap individu sudah terlahir mempunyai masing-masing hak asasi. Hak tersebut tidak membedakan ataupun melihat baik dari segi penampilannya, memiliki kulit hitam ataukah putih, apa ras yang dianutnya, dari suku manakah ia, apalagi agama yang ia percayai. Hak asasi manusia (HAM) melekat pada seluruh penduduk di dunia. Persamaan hak ini bertujuan supaya tercapai keadilan yang telah dipertimbangkan dengan nilai-nilai kepercayaan yang dianutnya, moral, juga ketertiban bagi masyarakat umum. Begitu pun dengan penyandang disabilitas, hak yang dimilikinya tentu tidak berbeda dengan hak yang dimiliki oleh Non-penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas tidak bisa dipandang sebelah mata contohnya Thomas Alfa Edison seorang tuna rungu sebagai tokoh penemu lampu bohlam. Penulis tidak tau bagaimana gelapnya dunia ini apabila tidak ada lampu. Sehingga semakin tinggi perhatian pemerintah terhadap hak asasi warga negaranya sehingga berhasil membuat undang-undang tentang penyandang cacat yang kemudian disempurnakan oleh melalui undang-undang tentang penyandang disabilitas.

Tujuan penulis menulis penelitian ini karena masih banyak dijumpai diskriminasi terhadap penyandang disabilitas, mengakibatkan penyandang disabilitas sulit mendapatkan pekerjaan. Diperkuat dengan suatu kasus yang menimpa Romi seorang dokter gigi mengikuti tes Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) beliau lolos dengan peringkat satu kemudian kelulusannya dibatalkan karena alasan disabilitasnya. masyarakat Indonesia memiliki hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan yang layak, hal ini sudah menjadi amanat Pasal 27 UUD 1945. Konstitusi telah menjamin persamaan hak bagi warganya namun, peluang penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang layak masih tergolong kecil dibandingkan masyarakat umum non-penyandang disabilitas karena masih adanya pemikirian bahwa penyandang disabilitas lemah secara fisik dan mental. (Istifarroh, 2019)

Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan laporan bahwa, pada tahun 2021 terdapat 7,04 juta orang pekerja disabilitas di Indonesia atau setara dengan 5,37% dari total penduduk

yang bekerja. Angka tersebut turun dibanding tahun 2020 yang akan dijelaskan pada tabel dibawah ini. (Ahdiat, Pekerja dengan Disabilitas di RI Menurun, Ini Rinciannya, 2022)

No	Jenis	2020/ Orang	2021/ Orang
1	Berusaha sendiri	2.156.930	2.062.949
2	Pekerja bebas pertanian	469.407	398.088
3	Dibantu buruh tetap	257.126	208.935
4	Kerja bebas nonpertanian	288.138	316.476
5	Pekerja buruh tidak tetap	2.023.696	1.802.359
6	Pekerja keluarga	1.108.631	985.445
7	Buruh/karyawan/pegawai	1.373.884	1.266.107
TOTAL		7.677.812	7.040.359

Penulis mendapatkan penelitian terdahulu yang sesuai agar dapat dimanfaatkan sebagai tumpuan dan kerangka berpikir penulis yaitu dari jurnal "Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan" yang ditulis oleh Jazim Hamidi, 2017. (Hamidi, Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan, 2016) Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa pemerintah dalam mewujudkan pendidikan bagi penyandang disabilitas masih diselimuti diskriminasi serta masih terdapat kekosongan hukum. Maka dengan hasil penelitian tersebut, terdapat daya tarik yang membuat penulis ingin membahas perlindungan hukum tenaga kerja disabilitas fisik.

Permasalahan yang terjadi dapat menarik agar dikaji karena berkaitan seraya cita-cita negara Indonesia yaitu Pembangunan Berkelanjutan cetusan PBB yang selanjutnya disebut *Sustainable Development Goals* (SDG's) sebagai aksi global yang dilaksanakan lima belas tahun ke depan. Prinsip-prinsip dasar yang dimiliki SDG's yaitu *Planet, people, prosperity, peace and partnership*. SDG's memiliki 17 tujuan apabila dikaitkan dengan penelitian ini termasuk pada poin ke-5 kesetaraan gender, poin ke-8 pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, poin ke-10 tentang berkurangnya kesenjangan. Padahal sudah jelas pengaturan serta hak konstitusionalnya tetapi kondisi tersebut memperlihatkan kondisi penyandang disabilitas yang masih sangat memprihatinkan sampai saat ini. (Nazaruddin Lathif, 2022)

Negara kesejahteraan menurut Esping Anderson terwujud dari kebijakan pelayanan yang negara atau pemerintah sediakan bagi masyarakatnya. Seperti pelayanan Pendidikan dan pengurangan kemiskinan. Pada dasarnya, negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin

ketersediaan pelayanan untuk kesejahteraan bagi masyarakatnya. Apabila dikaitkan dengan penulisan ini, negara harus bisa menjamin hak dan kesejahteraan penyandang disabilitas yang dapat dituangkan dalam kemudahan mencari kerja untuk kehidupan yang layak sehingga tercapai bentuk negara kesejahteraan. Adapun teori keadilan menurut Aristoteles Jika dikaitkan dengan penelitian ini, banyak diskriminasi hak dalam mencari pekerjaan yang terjadi kepada penyandang disabilitas karena kurang paham tentang teori keadilan bahwa seluruh masyarakat Indonesia memiliki hak yang sama tanpa memandang status, budaya, ras, warna kulit, penyandang disabilitas, non-penyandang disabilitas.

Berdasarkan uraian diatas penulis membuat identifikasi masalah yaitu Apa sajakah hak-hak yang dimiliki oleh seorang penyandang disabilitas dalam UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode yuridis-normatif *yang melihat semua hukum dari berbagai aspek hukum serta pendekatan peraturan perundang-undangan yang bersangkutan melalui studi kepustakaan.* Penelitian ini memliki sifat penelitian deskriptif-analisis, yakni metode dengan melakukan pengambilan data yang sudah ada sehingga dapat diuraikan untuk mendapatkan gambaran umum dan dianalisis secara kualitatif yaitu penelitian berdasarkan pengumpulan data atau bahan Pustaka yang telah disiapkan. Setelah dilakukan pengolahan bahan hukum, maka dilakukan Teknik analisis bahan hukum memalui metode deskriptif kualitatif, dimana proses penafsiran dan penyimpulan hasil penelitian ini berdasarkan pada proses kerja kualitatif. Dalam metode ini dilakukan perumusan masalah terlebih dahulu, yang kemudian berlanjut ke pengumpulan bahan hukum. Pembahasan terhadap bahan hukum yang telah ada ini agar memperoleh hasil dari permasalahan yang diteliti secara terarah dan sistematis. Dengan demikian, dari tahap penafsiran hingga penyimpulan hasil analisis dilakukan secara berulang hingga sampai kepada dalam tahap hasil pemecahan masalah, yaitu tercapainya kesimpulan dengan data yang benar dan tidak bertentangan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengolahan bahan hukum ini dilakukan dengan cara menarik kesimpulan dari suatu masalah-masalah yang bersifat umum terhadap permasalahan yang dihadapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hak-hak yang Dimiliki oleh Seorang Penyandang Disabilitas dalam UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Pekerja yang mengalami keterbatasan fisik memperoleh jaminan perlindungan hukum melalui penjaminan hak-hak pekerja dan tercantum secara tegas dalam peraturan perundangan mengenai ketenagakerjaan maupun khusus dalam peraturan tentang disabilitas. Pemerintah harus berperan penting untuk memenuhi hak-hak disabilitas. Hal ini tidak lepas dari pandangan mengenai rentannya posisi penyandang disabilitas, khususnya di bidang pekerjaan. Indonesia menjadi negara pihak dalam konvensi mengenai penyandang disabilitas sehingga negara wajib mematuhi aturan di dalamnya, termasuk kewajiban negara pihak untuk melakukan penyesuaian terhadap peraturan perundangan, kebiasaan, administrasi, dan berbagai bidang agar penyandang disabilitas dapat berpatisipasi secara aktif dan tidak mengalami berbagai bentuk diskriminatif dalam bidang kehidupan tersebut. (Keadilan, 2019)

Jika kembali pada latar belakang yang penulis sampaikan tentang kasus drg.Romi. karena drg Romi telah dinyatakan lolos sebelum akhirnya dibatalkan kelulusannya, maka telah terjadi hubungan kerja. maka penulis akan membahas bentuk perlindungan hukum tersebut. UUPD menerangkan hal tersebut, yaitu:

a. Baik perusahaan milik negara atau juga pemda harus memberikan tempat untuk pekerja yang mempunyai keterbatasan fisik setidaknya dua persen dari banyaknya pekerja tetap dalam perusahaan tersebut.
b. Pemilik usaha swasta harus memberikan tempat bagi para pekerja yang memiliki keterbatasan sedikitnya 1 persen dari banyaknya pekerja tetap pada perusahaan. (Apsari, 2018)

Namun, cita-cita dalam peraturan ini belum berjalan sesuai impian. Kasus perlakuan diskriminasi masih banyak sekali terjadi dan berulang. Yang lebih menyayat hati adalah bahwa pemerintah-lah yang mangkir dari aturan yang dibuat. Artinya, aturan hukum tidak mampu menciptakan tercapainya tujuan apabila tidak ada pelaksanaan. Adapun hak-hak berkaitan dalam bekerja, berkoperasi, dan berwirausaha dalam UUPD tersebut, antara lain:

a. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemda, atau swasta tanpa diskriminasi;

b. mendapatkan upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
c. mendapatkan akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
d. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
e. memperoleh program kembali bekerja;
f. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
g. mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
h. memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Menurut Pasal 3 Pelaksanaan dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas bertujuan untuk:

a. mewujudkan Penghormatan, pemajuan, Perlindungan, dan Pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar Penyandang Disabilitas secara penuh dan setara;
b. menjamin upaya Penghormatan, pemajuan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak sebagai martabat yang melekat pada diri Penyandang Disabilitas;
c. mewujudkan taraf kehidupan Penyandang Disabilitas yang lebih berkualitas, adil, sejahtera lahir dan batin, mandiri, serta bermartabat;
d. melindungi Penyandang Disabilitas dari penelantaran dan eksploitasi, pelecehan dan segala tindakan diskriminatif, serta pelanggaran hak asasi manusia; dan
e. memastikan pelaksanaan upaya Penghormatan, pemajuan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas untuk mengembangkan diri serta mendayagunakan seluruh kemampuan sesuai bakat dan minat yang dimilikinya untuk menikmati, berperan serta berkontribusi secara optimal, aman, leluasa, dan bermartabat dalam segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat.

Maka, Penyandang disabilitas memiliki hak untuk hidup; tidak didiskriminasi; Privasi; keadilan dan perlindungan hukum; pendidikan; ketenagakerjaan, kewirausahaan, dan koperasi; kesehatan; kebijakan; agama; olahraga; budaya dan pariwisata; kedamaian dalam kehidupan sosial, keringanan, fasilitas umum, perlindungan kecelakaan, perawatan dan rehabilitasi, pengakuan, pendaftaran, dapat tumbuh dengan baik dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial, mengungkapkan pendapat, berdiskusi dan mengumpulkan informasi, memiliki tempat dan kewarganegaraan,

kesetaraan dalam kehidupan, perawatan yang baik, kebebasan dari siksaan, dan kebebasan dari kesewenang-wenangan.

2. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Penyandang disabilitas fisik menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kebatalan kelulusan Dokter Romi akibat disabilitasnya menunjukkan bahwa pemerintah belum mampu memberikan perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Banyak perusahaan melihat keterbatasan yang dimiliki penyandang disabilitas tanpa memandang keterampilan yang dimiliki. Disabilitas fisik tidak bisa menjadi hambatan seorang dokter dalam mencari kerja karena saat menyembuhkan pasien yang dibutuhkan adalah kecerdasan, keterampilan dan bukan kaki. Agar tercipta suatu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum kepada majikan serta pekerja, terdapat campur tangan pemerintah dalam hal perburuhan melalui berbagai perundang-undangan dan perkembangannya hingga sekarang yang aktif salah satunya ialah UUK. Terdapat perbedaan dari sebelumnya seperti istilah buruh sejajar dengan pekerja dan majikan diubah sebagai pemilik usaha atau yang memberikan pekerjaan; Mengganti sebutan kesepakatan perburuhan dengan istilah PKB, karena kesepakatan perburuhan berasal dari negara liberal; menyamakan kesetaraan antara pekerja wanita dengan pekerja pria terutama di malam hari dan pengusaha atau pemberi kerja harus mentaati peraturan dalam mempekerjakan pekerja di malam hari; Terdapat kepastian hukum yaitu sanksi yang memadai disertai batasan maksimum dan minimum.

Penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan sesuai tingkat kecacatannya begitupun pengusaha menjamin perlindungan pekerja penyandang disabilitas sesuai tingkat kecacatan pekerja tersebut. Dalam kenyataannya, masih banyak diskriminatif hak penyandang disabilitas yang dilakukan oleh perusahaan saat merekrut, di tempat kerja, bahkan setelah bekerja. Sejatinya tujuan terlaksananya UUK yaitu memberdayakan tenaga kerja sebagaimana layaknya, meratakan struktur program lapangan pekerjaan pada tiap daerah sesuai kebutuhan, tercipta kesejahteraan bagi pekerja, dan dapat mencukupi kehidupan pekerja beserta keluarganya. Sehingga sangat disayangkan apabila perusahaan menolak untuk mempekerjakan tenaga kerja disabilitas hanya karena disabilitasnya tanpa melihat keterampilan yang dimiliki.

Seringkali perusahaan menganggap remeh para penyandang disabilitas dikarenakan keterbatasan mereka. Pasal 5 UUK mengamanatkan tiap tenaga kerja mempunyai peluang mendapatkan pekerjaan dan pasal 6 UUK yaitu setiap pekerja atau

buruh memperoleh perlakuan tanpa diskriminasi dari pengusaha. Artinya, penyandang disabilitas berhak atas hak yang sama terhadap penghidupan layak melalui pekerjaan, kesempatan kerja dapat diperoleh sesuai dengan keahlian dan keistimewaan setiap orang baik penyandang disabilitas maupun bukan.

Membahas tentang perlindungan pekerja yang mempunyai keterbatasan fisik sudah terdapat dalam beberapa Pasal UU Ketenagakerjaan yakni:

- Pasal 5

  Tiap-tiap yang akan bekerja berhak untuk bisa melakukan pekerjaan tanpa dibedakan.

- Pasal 19

  Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan sesuai jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

- Pasal 67 Ayat (1)

  Pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

- Amanat Pasal 153 mengatakan bahwa

  Dilarang dilakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dalam Pasal 67 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membahas tentang pengusaha memberikan pekerjaan terhadap tenaga kerja yang menyandang cacat wajib untuk diberikan perlindungan yang sesuai dengan jenis serta derajat kecacatannya. Adapun contoh dari bentuk perlindungan terhadap penyandang disabilitas ini yakni seperti pemberian alat kerja, penyediaan aksesibilitas, dan alat pelindung diri. Undang-undang telah memberikan perlindungan serta jaminan bagi penyandang disabilitas untuk dapat melakukan hubungan kerja dan penyandang disabilitas harus diberi kesamaan kesempatan dengan pekerja lainnya, tidak boleh ada diskriminasi. Hal ini juga merupakan salah satu tujuan serta peluang agar penyandang disabilitas juga dapat memiliki kesempatan yang sama di dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. (Uyun, 2021)

Dari adanya perlindungan yang telah dijelaskan, maka perlindungan bagi penyandang disabilitas yaitu:

a. Tersedianya tempat atau sarana bekerja bagi pekerja yang mempunyai keterbatasan dimana cakupannya lebih banyak.

   Dalam peraturan mengenai apa saja hak yang bisa didapat oleh pekerja yang mempunyai keterbatasan telah menjelaskan bahwa mereka dapat bekerja sesuai dengan keterampilannya dan kemampuannya.

b. Di wajibkan bagi pemberi kerja untuk memberikan aksesbilitas serta lingkungan yang inklusif kepada penyandang disabilitas

   Didalam konvensi terkait hak bagi penyandang disabilitas, menjelaskan dimana negara memberikan aksebilitas bagi penyandang disabilitas dengan memberikan informasi yang terkait hal-hal di dalam mendapatkan pekerjaan pada sebelum bekerja, saat bekerja, dan selesai bekerja.

c. Diwajibkan bagi pemberi kerja untuk berperikaku sama serta tidak rasis

   Seluruh aturan yang sudah mengatur tentang berlaku adil dan tidak ada diskriminatif. Juga dibutuhkan peran kuat dari negara untuk menjamin hak penyandang disabilitas.

d. Diberikannya hukuman kepada pemilik usaha kerja yang menghalangi para pekerja yang mempunyai keterbatasan dalam melakukan pekerjaan

   Sanksi yang di kenakan dapat berupa hukuman penjara setidaknya dua tahun serta hukuman uang sebesar-besarnya dua ratus juta rupiah. Hukuman yang bisa didapatkan seperti teguran secara langsung, teguran tertulis, dibatasinya perusahaan dalam melakukan pekerjaan, dibekukannya perusahaan, diberhentikan usaha atau perusahaannya sementara, dicabut izin melakukan usaha, serta hukuman lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa pekerja yang mempunyai keterbatasan fisik berhak atas pemberian keistimewaan dan perlakuan yang sama mengenai pekerjaan juga hidup yang sesuai dan layak. Pekerja yang mengalami keterbatasan fisik memperoleh jaminan perlindungan hukum melalui penjaminan hak-hak pekerja dan tercantum secara tegas dalam peraturan perundangan mengenai ketenagakerjaan

maupun khusus dalam peraturan tentang disabilitas. Untuk dapat memastikan berjalannya suatu perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas fisik maka diperlukannya sanksi-sanksi tegas untuk menjamin berjalannya suatu aturan. hukuman kepada pemilik usaha kerja yang menghalangi para pekerja yang mempunyai keterbatasan dalam melakukan pekerjaan dapat berupa hukuman penjara setidaknya dua tahun serta hukuman uang sebesar-besarnya dua ratus juta rupiah. Hukuman yang bisa didapatkan seperti teguran secara langsung, teguran tertulis, dibatasinya perusahaan dalam melakukan pekerjaan, dibekukannya perusahaan, diberhentikan usaha atau perusahaannya sementara, dicabut izin melakukan usaha, serta hukuman lain.

Saran

Saran dari penulis semoga dapat menjadi masukan bagi pemerintah yaitu perlu adanya pelatihan kerja di seluruh Indonesia untuk membantu penyandang disabilitas menemukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. sehingga dapat diadakan penerimaan khusus bagi tenaga kerja yang menyandang disabilitas dengan menghadirkan langsung suatu perusahaan, tujuannya supaya perusahaan memahami kompetensi masing-masing dan menghilangkan stigma bahwa penyandang disabilitas hanya objek amal. Dengan demikian dapat terpenuhi hak mereka. Bagi perusahaan dapat menggali lebih potensi di perusahaannya sehingga bagi perusahaan swasta bisa memberikan pemenuhan hak untuk mempekerjakan paling sedikit 1% pekerja yang penyandang disabilitas. Mengingat belum meratanya ke semua daerah di Indonesia yang memiliki peraturan daerah tentang penyandang disabilitas, maka perlu dibuat peraturan daerah bagi penyandang disabilitas pada setiap kota atau kabupaten untuk menunjang hak para penyandang disabilitas baik dalam pekerjaan dan fasilitas umum. Pemerintah daerah dapat melakukan sosialisasi kepada penyandang disabilitas tujuannya agar para penyandang disabilitas mengetahui tentang hak-hak apa saja yang sebenarnya mereka dapatkan di dalam memperoleh pekerjaan dan tau bagaimana cara melaporkan apabila suatu pelanggaran terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Ahdiat. (2022). *Pekerja dengan Disabilitas di RI Menurun, Ini Rinciannya.* Diakses tanggal 23 Maret 2023. https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/09/07/pekerja-dengan-disabilitas-di-ri-menurun-ini-rinciannya

Ananda. *Teori Kepastian Hukum Menurut Para Ahli.* Diakses tanggal 28 Maret 2023. https://www.gramedia.com/literasi/teori-kepastian-hukum/

Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2018). "Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja". *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial 1(3).*

Istifarroh, I., & Nugroho, W. C. (2019). "Perlindungan hak disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara". *Mimbar Keadilan 12*(1).

Jazim Hamidi. (2016). *"*Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan*". Jurnal Hukum Ius QuiaIustumFacultyof Law, Vo. 23 No.4.*

Lalu Husni. (2019). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. *Depok: Rajawali Pers*

Mimbar Keadilan. (2019). "Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara". *Vol. 12 No. 1.*

Nafiatul, *8 teori keadilan menurut filsafat hukum.* diakses pada 24 maret 2023. https://www.hukumonline.com/klinik/a/8-teori-keadilan-dalam-filsafat-hukum-lt62e268cc4bb9b

Nazaruddin Lathif, Yenti Garnasih, Yennie K Milonno, dkk. (2022). *"*Implementasi Program Kebijakan Mbkm Untuk Menciptakan Karakter Mahasiswa Fakultas Hukum Yang Profesional", *Volume 08, Nomor 01, Januari-Juni 2022.*

Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Tentang Pengesahan ILO Convention No.111Concerning Discrimlnation In Respect Of Employment and Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan). UU No. 21 tahun 1999. LN Tahun 1999 No. 57. TLN Nomor 3836.

Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia. UU No. 39 tahun 1999. LN Tahun 1999 No. 165. TLN Nomor 3886. Pasal 38

Undang-Undang tentang Pengesahan Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)