



## Implementasi Undang-Undang Disabilitas dalam Pemenuhan Hak Kerja Penyandang Disabilitas

Dewi Ayu Rahayu, Rose Diana Devi Sahri, Bambang Satriya, Dhaniar Eka Budiastanti, Yusuf Eko Nahuddin

Fakultas Hukum Universitas Merdeka Malang

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah diimplementasikan dalam pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas. Fokus kajian terletak pada pelaksanaan Pasal 143 huruf q yang menjamin hak bebas dari diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa penyandang disabilitas belum sepenuhnya memperoleh hak-haknya, baik dalam akses terhadap pekerjaan maupun terhadap fasilitas publik yang layak. Masih banyak hambatan yang dihadapi, termasuk kurangnya kesadaran masyarakat serta rendahnya komitmen pelaku usaha terhadap inklusivitas. Data diperoleh melalui wawancara dengan penyandang disabilitas yang bekerja serta pejabat pemerintah daerah terkait ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode hukum empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis untuk memahami relasi antara norma hukum dan praktik sosial. Hasilnya menunjukkan perlunya penguatan edukasi publik dan pengawasan pemerintah, serta penyediaan sarana aksesibilitas yang memadai. Penegakan hak disabilitas harus menjadi prioritas agar prinsip kesetaraan dapat terwujud secara konkret.

### Abstract

*This study aims to analyze the extent to which Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities has been implemented in fulfilling the employment rights of persons with disabilities. The focus of the study is on the implementation of Article 143 letter q which guarantees the right to be free from discrimination, neglect, torture, and exploitation. Findings in the field indicate that persons with disabilities have not fully obtained their rights, both in access to employment and to adequate public facilities. There are still many obstacles faced, including a lack of public awareness and low commitment from business actors to inclusivity. Data were obtained through interviews with persons with disabilities who work and local government officials related to employment. This study uses an empirical legal method with a sociological juridical approach to understand the relationship between legal norms and social practices. The results show the need to strengthen public education and government supervision, as well as the provision of adequate accessibility facilities. Enforcement of disability rights must be a priority so that the principle of equality can be realized concretely.*

### Kata kunci:

*Hak Penyandang Disabilitas; Ketenagakerjaan; Implementasi Hukum.*

### Article Histori:

Received: 18-05-2025  
Received in Revised Form: 29-05-2025  
Accepted: 30-05-2025  
Publish: 31-05-2025

### Keywords:

*Rights of Persons with Disabilities; Employment; Implementation of Law.*

## 1. Latar Belakang

Indonesia sebagai salah satu negara di belahan dunia, dalam era globalisasi perdagangan dan persaingan dalam zona perekonomian memiliki peran yang sangat sentral dalam memberikan kontribusi dan ketertiban peningkatan taraf kehidupan manusia. Pasal 27 (2) Undang- Undang Dasar NRI 1945 menjamin WNI memiliki hak dalam mendapatkan pekerjaan dan menjalani hidup yang memadai. Ketentuan ini menegaskan tanggung jawab negara untuk menegakkan dan melindungi hak konstitusional warga negaranya. Untuk memenuhi amanat tersebut, akses yang sama terhadap pekerjaan harus dipastikan bagi semua anggota masyarakat, dengan perhatian khusus diberikan kepada kelompok rentan, seperti penyandang disabilitas. Dengan terlibat dalam pekerjaan yang bermakna dan bermartabat, penyandang disabilitas tidak hanya dapat meningkatkan kualitas hidup mereka tetapi juga berkontribusi untuk membangun lingkungan sosial yang lebih inklusif dan berkembang (Hidayat, 2020).

Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemerintah menjamin setiap pekerja berhak atas perlakuan yang adil dan akses yang sama terhadap pekerjaan yang layak, tanpa memandang apapun. Prinsip ini berlaku juga bagi penyandang disabilitas, dengan memastikan kemampuan dan kebutuhan mereka dipertimbangkan secara adil dan bermartabat. Pada tahun 2019 sampai 2020, data Badan Pusat Statistik Kota Malang mengungkapkan total penyandang disabilitas sebanyak 5.949 orang. Kondisi tersebut berkisar dari kebutaan dan ketulian hingga gangguan bicara, tantangan fisik dan mental, kesulitan pengaturan diri, dan kombinasi dari semuanya. Maka dapat dibuat tabel, diantaranya:

**Tabel 1.1** Jumlah Penyandang Disabilitas Menurut Kecamatan dan Jenis Disabilitas Kota Malang Tahun 2019-2020

Kecamatan di Kota Malang	Jumlah Penyandang Disabilitas Menurut Kecamatan dan Jenis Disabilitas di Kota Malang (Jiwa)											
	Buta (Tuna Netra)			Tuli (Tuna Rungu)			Bisu (Tuna Wicara)			Cacat Fisik (Tuna Daksa)		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Kedungkandang	61	59	11	40	27	18	29	29	1	154	154	31
Sukun	65	65	23	56	47	8	17	17	-	176	178	36
Klojen	35	33	6	11	9	5	9	9	1	104	104	11
Blimbing	45	44	6	32	25	10	12	13	-	128	128	30
Lowokwaru	63	61	18	60	28	9	24	24	1	123	123	22
<b>KOTA MALANG</b>	<b>269</b>	<b>262</b>	<b>64</b>	<b>199</b>	<b>136</b>	<b>50</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>3</b>	<b>685</b>	<b>687</b>	<b>130</b>
Kecamatan di Kota Malang	Keterbelakangan Mental (Tuna Ganda)			Cacat Pengendalian Diri (Tuna Lemah)			Cacat Kombinasi (Tuna Ganda)					
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019			
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019			
Kedungkandang	162	145	33	6	68	5	202	180	37			
Sukun	129	124	33	1	58	5	163	127	37			
Klojen	109	99	25	1	30	3	89	81	40			
Blimbing	135	133	37	2	37	5	145	121	51			
Lowokwaru	119	112	38	-	30	5	131	147	41			
<b>KOTA MALANG</b>	<b>654</b>	<b>613</b>	<b>166</b>	<b>10</b>	<b>223</b>	<b>23</b>	<b>730</b>	<b>656</b>	<b>206</b>			

Menyadari jumlah penyandang disabilitas yang signifikan, pemerintah telah mengambil langkah proaktif untuk memperkuat perlindungan hukum bagi mereka. Langkah-langkah ini menekankan bahwa penyandang disabilitas dapat berprestasi baik di organisasi publik maupun swasta yang mengutamakan profesionalisme, kompetensi, dan etos kerja di atas ciri-ciri fisik. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 seseorang dianggap cacat jika ia mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang mengakibatkan ia tidak dapat berpartisipasi secara penuh dan setara dalam masyarakat bersama warga negara lainnya.

Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pemberi kerja berkewajiban untuk memberikan perlindungan yang tepat bagi karyawan penyandang disabilitas, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan keadaan spesifik mereka. Meskipun ada perlindungan hukum tersebut, penyandang disabilitas sering kali menghadapi tantangan tambahan dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang bukan penyandang disabilitas. Hambatan-hambatan ini berkisar dari hambatan terhadap layanan publik dan pendidikan hingga keterbatasan akses terhadap layanan kesehatan dan kesempatan kerja (A et al., 2019).

Ketika penyandang disabilitas menghadapi kerugian pada kesepakatan kerja mereka dengan pengusaha, pemerintah bertanggung jawab untuk menyediakan akomodasi yang diperlukan guna memastikan hak-hak tersebut terpenuhi. Ini termasuk menangani isu-isu seperti diskriminasi di tempat kerja, cedera terkait pekerjaan, akses ke program pelatihan ulang, dukungan untuk integrasi kembali ke dunia kerja, dan bahkan memfasilitasi pembiayaan bisnis untuk usaha kewirausahaan (Salim & Yulianto, 2021).

Dari fakta di lapangan, jumlah pegawai disabilitas masih belum memenuhi kuota yang telah ditetapkan. Di Kota Malang, jumlah penyandang disabilitas tercatat mencapai 2.927 orang. Berdasarkan ketentuan perundang-undangan, mereka berkesempatan mengisi 127 posisi ASN (setara 2% dari total 6.339 posisi). Menurut Sekretaris Daerah Kota Malang, Erik Setyo Santoso, Pemerintah Kota Malang telah mengalokasikan kuota khusus bagi penyandang disabilitas pada penerimaan CPNS tahun 2021. Namun, di sektor swasta, belum ada jaminan komitmen perusahaan untuk melaksanakan ketentuan tersebut.

Berdasarkan data Disnaker-PMPTSP, terdapat 977 perusahaan di Kota Malang yang masuk dalam kategori wajib lapor. Untuk memastikan pemenuhan hak penyandang disabilitas, perlu ditetapkan indikator yang terukur. Salah satu instrumen strategis untuk memantau dan mengevaluasi pemenuhan hak tersebut, khususnya di sektor ketenagakerjaan, adalah Disability Rights Indicators (DRI). DRI berperan penting dalam mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan khusus yang dihadapi penyandang disabilitas di tempat kerja (Mauludi & Pawestri, 2022).

Dapat dilihat bahwa meskipun terdapat peraturan-peraturan yang menjamin hak-hak penyandang disabilitas ini, implementasinya masih sering kali tidak optimal (Daming, 2021). Banyak perusahaan, baik swasta maupun BUMN yang masih belum memenuhi kuota yang ditetapkan. Para penyandang disabilitas sering menghadapi diskriminasi dalam proses rekrutmen dan di tempat kerja, makanya mereka kesulitan memperoleh kerja yg layak serta membatasi kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif (Riana et al., 2024). Oleh karena itu penelitian ini akan melihat fakta-fakta yang terjadi dilapangan yaitu implementasi Pasal 143 huruf q Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas terhadap pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

## 2. Metode

Penelitian ini merupakan studi hukum empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis yang bertujuan mengkaji implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, khususnya terkait pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas di Kota Malang. Melalui pendekatan ini, peneliti menganalisis hubungan antara norma hukum dan realitas sosial dalam konteks ketenagakerjaan serta aksesibilitas. Data diperoleh dari wawancara dengan penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal dan pejabat dinas ketenagakerjaan, serta dari studi pustaka berupa regulasi dan

literatur hukum. Analisis dilakukan secara kualitatif untuk menilai efektivitas norma hukum dalam menjamin hak kerja bagi penyandang disabilitas.

### **3. Hasil Dan Pembahasan**

#### **3.1 Pengaturan Pertanggungjawaban Pemerintah Kota Malang Terhadap Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja**

Pengaturan pertanggungjawaban Pemerintah Kota Malang terhadap pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja merupakan isu penting yang membutuhkan perhatian serius. Dalam konteks ini, regulasi yang ada di Indonesia seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai hak-hak penyandang disabilitas termasuk hak untuk bekerja dan mendapatkan aksesibilitas yang layak di tempat kerja. Namun, implementasi dari regulasi ini sering kali menemui berbagai tantangan yang memerlukan evaluasi dan perbaikan. Salah satu bentuk diskriminasi umum yang dihadapi oleh penyandang disabilitas adalah ekspektasi masyarakat bahwa setiap orang harus «sehat secara fisik dan mental» (Andi et al., 2022). Individu penyandang disabilitas sering kali dianggap sakit atau tidak mampu, dianggap membutuhkan perawatan dan dukungan terus-menerus. Stereotip yang merugikan ini membuat banyak orang percaya bahwa mereka tidak mampu mengenyam pendidikan atau pekerjaan, sama seperti mereka yang tidak memiliki disabilitas, sehingga semakin meminggirkan mereka di masyarakat.

Dalam upaya menegakkan hak-hak penyandang disabilitas di dunia kerja, pemerintah telah mengambil langkah signifikan melalui Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Undang-Undang ini menegaskan bahwa penyandang disabilitas berhak atas kesempatan yang sama di tempat kerja, baik di sektor publik maupun swasta, yang menjamin mereka dapat bekerja tanpa diskriminasi (Widjaja et al., 2020). Mereka berhak menerima upah yang sama dengan rekan-rekan mereka yang bukan penyandang disabilitas ketika melakukan tugas dan tanggung jawab yang sama. Selain itu, undang-undang ini menjamin bahwa penyandang disabilitas akan diberikan akomodasi yang diperlukan untuk berkembang dalam peran mereka, dan melindungi mereka dari pemecatan yang tidak adil karena disabilitas mereka (Dahlan & Anggoro, 2021). Undang-Undang ini juga memastikan bahwa penempatan kerja dilakukan dengan adil dan hormat, menawarkan mereka posisi bermartabat yang sesuai dengan kemampuan mereka. Lebih jauh, penyandang disabilitas berhak atas program-program yang mendukung reintegrasi mereka ke dalam dunia kerja, bersama dengan kesempatan untuk mengembangkan karir mereka semaksimal mungkin, menikmati semua hak dan manfaat yang terkait dengan profesi mereka. Terakhir, hukum memberdayakan mereka untuk maju dalam kewirausahaan, memulai bisnis mereka sendiri, atau terlibat dalam usaha koperasi, sehingga mendorong kemandirian ekonomi dan pertumbuhan pribadi.

Di Kota Malang, Disnaker PMPTSP, lembaga yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, penanaman modal, dan pelayanan terpadu satu pintu, merupakan lembaga pemerintah utama yang bertugas mengelola masalah ketenagakerjaan. Lembaga ini memegang peranan penting dalam mendorong dan mengawasi kebijakan inklusif bagi penyandang disabilitas di dunia kerja.

Berdasarkan data usulan penghargaan untuk pengusaha yang memberikan pekerjaan ke orang disabilitas di Kota Malang tahun 2024 terdapat 4 perusahaan yang telah lapor kepada Disnaker PMPTSP bagian tenaga kerja, dibuat tabel yaitu:

**Tabel 3.2.1** Daftar Usulan Penghargaan Bagi Perusahaan Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Disabilitas Kota Malang Tahun 2024

No	NAMA PERUSAHAAN	NAMA PIMPINAN	ALAMAT PERUSAHAAN	NO. TELP PERUSAHAAN	EMAIL PERUSAHAAN	SEKTOR USAHA	JUMLAH TENAGA KERJA DISABILITAS			JUMLAH TENAGA KERJA			PROSENTASE (%)	RAGAM DISABILITAS	JUMLAH DISABILITAS
							L	P	TOTAL	L	P	TOTAL			
1.	PT. GANDUM	Tusin Kaman	Jl. Mulyosari No. 9 Kel. Mulyorejo Kec. Sukun Malang	(0341) 569401	misdiantosdm@gmail.com	Industri Hasil Tembaku	13	4	17	688	1,783	2,471	0.01	Tuna rungu dan tuna wicara	17
2.	PT. COCONUT RETAIL INDONESIA	Sandy Purnomo L.	Jl. Raya Bandulan No. 166 Malang	(0341) 563333	coconutretailindonesia@gmail.com	Retail	2	2	4	15	14	29	0.14	Tuna rungu dan tuna wicara	4
3.	CV. ROYAL ATK	Erwin Japasal	Jl. Ciliwung No. 2 Malang	(0341) 494557	royal.atk@gmail.com	Perdagangan	1	1	2	155	44	199	0.01	CP dan Katarak	2
4.	PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE	Febrianto Widya Nugroho	Jl. Buring No. 1 Kav 3-5 Oro-oro Dowo Klojen- Malang	(0341) 350100	fifgroupmalang@gmail.com	Pembiayaan	1		1	81	25	106	0.01	Tuna daksa	1

Ketenagakerjaan, yang dipahami sebagai sarana untuk menafkahi diri sendiri atau keluarga, diatur dalam kerangka hukum yang ditetapkan oleh Pancasila dan konstitusi negara. Menurut Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, khususnya dalam hal memperoleh pekerjaan. Dalam konteks ini, penyandang disabilitas berhak memperoleh hak dan status yang sama, artinya kemampuan mereka untuk memperoleh pekerjaan tidak boleh terhalang oleh kondisi mereka (Fratiwi, 2021).

Menurut Bapak Manake B. Triawan yang menjabat sebagai pengantar kerja ahli muda yang memiliki tugas mencari pekerjaan baik dalam maupun luar negeri menegaskan bahwa semenjak sebelum adanya undang-undang penyandang disabilitas, pemerintah Kota Malang sudah sangat konsen dengan penyandang disabilitas. Buktinya dapat diketahui banyak sekali saat mengadakan jobfair, pemerintah Kota Malang sudah bekerja sama dengan aplikasi kerjadisabilitas yang berada di Kota Jogja dan Bali. Pada saat pengujung jobfair dihadiri oleh teman-teman penyandang disabilitas, tim yang berada di acara tersebut bisa mengarahkan ke booth yang disediakan untuk para penyandang disabilitas tersebut. Namun menurut hasil dari penelitian dan wawancara yang penulis dapatkan, masih terdapat penyandang disabilitas yang belum terpenuhi hak nya dalam dunia kerja.

Penelitian ini juga melakukan wawancara kepada salah satu pekerja di perusahaan yang terdapat di Kota Malang. Bapak R merupakan salah satu karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan Kota Malang yakni PT. GANDUM. Yang merupakan seorang penyandang disabilitas dalam kategori sensorik yaitu tunarungu dan tunawicara dan bekerja di perusahaan tersebut sejak tahun 2010 sampai sekarang. Posisi kerja di perusahaan tersebut ialah di bagian pressball (bagian terakhir dalam proses packing rokok). Dengan keterbatasan yang dimiliki, pihak perusahaan bersikap setara. Dengan kata lain bahwa perusahaan tidak bersikap membeda-bedakan antara pekerja disabilitas dan non-disabilitas. Namun berbeda dengan rekan kerja yang berada di perusahaan tersebut. Dalam keadaan nya rekan kerja yang non-disabilitas masih seringkali melakukan tindakan yang membuat pekerja penyandang disabilitas tidak nyaman. Bapak R mendapatkan sikap tidak menyenangkan dari rekan kerja non- disabilitas,

yang dimana pernah di buat terkejut dengan sikap rekan kerja non-disabilitas yang dengan sengaja membanting barang di sampingnya. Setelah kejadian, ia yang merasa tidak suka dengan hal tersebut menjadi marah dan membalas dengan kata-kata yang tidak sopan karena terkejut dengan kejadian tersebut. Bapak R merasa bahwa hal tersebut sangat mengganggu, karena hal tersebut membuat telinga menjadi merasa sakit dan berdengung. Perusahaan tempat nya bekerja juga menyediakan orang yang memahami bahasa isyarat guna mempermudah para penyandang disabilitas untuk berkomunikasi. Di nyatakan juga dalam proses rekrutmen kerja yang di dapat dulu pada tahun 2010, pihak dari SLB (Sekolah Luar Biasa) sudah bekerja sama dengan beberapa perusahaan guna mempermudah para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Namun dalam proses rekrutmen kerja, para penyandang disabilitas dibedakan dari para pelamar kerja yang non-disabilitas. Bapak R menyatakan tempatnya bekerja saat ini sudah menjalankan kewajibannya dengan baik, dengan tidak membedakan antara pekerja disabilitas dan non-disabilitas. Namun terdapat beberapa hambatan yang dialami nya, dengan beban kerja selama 8 jam dan waktu istirahat yang sangat fleksibel yang mana jika sering untuk istirahat maka pekerjaanya akan semakin banyak, ia merasa bahwa sering merasa lelah dibagian kaki dikarenakan beliau bekerja dengan posisi berdiri.

Selain itu, menurut Disa salah satu karyawan penyandang disabilitas yang bekerja di Harmoni Cafe&Resto. Bagian tempatnya bekerja ialah sebagai barista di booth kopi cinta serta membantu membuat popcorn dan permen kapas. Selama bekerja di restoran tersebut menyatakan bahwa diperlakukan dengan baik, karena ketika merasa kesusahan untuk berkomunikasi maka staff yang lain akan membantu. Sebelum di terima bekerja di restoran tersebut, masih seringkali mendapatkan sikap diskriminasi dari orang-orang sekitar seperti diremehkan karena keterbatasannya. Setelah bekerja di restoran tersebut menyatakan bahwa mendapatkan kemampuan yang lebih banyak seperti contohnya ialah membuat latte art, mengatur keuangan atau finance, fotografi dan content creator. Selama di restoran tersebut masih seringkali mendapatkan perlakuan dari customer yang menurutnya tidak menyenangkan. Perlakuan tidak menyenangkan yang dilakukan oleh customer, seringkali terjadi ketika customer ingin pesan lalu mengetahui bahwa beliau tunarungu dan tunawicara maka customer tersebut langsung pergi dan tidak jadi untuk memesan. Disaat kejadian itu ada perasaan sakit hati akan tetapi di sisi lain akan membiarkan saja dan tetap bersikap seolah-olah tidak terjadi apa-apa. Hambatan terbesar yang didapatkan olehnya di tempat kerja ialah ketika berkomunikasi dengan orang yang tidak faham terkait bahasa isyarat. Dengan keterbatasan komunikasi yang dialami oleh pekerja penyandang disabilitas di restoran tersebut, dari pihak restoran belum menyediakan terkait teknologi yang mendukung seperti alat bantu dengar untuk pekerja penyandang disabilitas kategori sensorik terutama tunarungu. Harapan kedepannya agar pemerintah Kota Malang lebih peduli terhadap para penyandang disabilitas yang ingin bekerja, karena masih banyak penyandang disabilitas yang mempunyai kemampuan setara dengan pekerja non-disabilitas seringkali dianggap remeh oleh pemilik usaha karena keterbatasan yang mereka miliki.

Salah satu tantangan utama dalam penerapan kebijakan untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas di Kota Malang adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman baik dari pemerintah maupun masyarakat mengenai pentingnya aksesibilitas dan inklusi. Untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif, penting untuk mendidik dan meningkatkan kesadaran tentang hak-hak penyandang disabilitas.

Di sisi lain, bagi para penyandang disabilitas fisik terutama dalam hal aksesibilitas itu sangat dibutuhkan. Namun, beberapa fasilitas umum di Kota Malang masih belum memenuhi standar aksesibilitas. Misalnya, area publik yang tidak memiliki jalur landai untuk kursi roda, jalur khusus

penyandang disabilitas yang mudah diakses, dan tidak adanya lift yang menciptakan hambatan yang signifikan bagi penyandang disabilitas, khususnya kantor layanan di pusat perbelanjaan. Aksesibilitas sangat penting untuk memberdayakan penyandang disabilitas, memungkinkan mereka untuk mempertahankan kemandirian dan terlibat sepenuhnya dalam semua aspek kehidupan bermasyarakat. Memenuhi kebutuhan aksesibilitas ini di lingkungan sosial sangat penting untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas dapat menjalani kehidupan yang aktif, mandiri, dan berpartisipasi secara bermakna di masyarakat.

Ditinjau dari segi akuntabilitas, Pemerintah Kota Malang memiliki kewajiban untuk menjamin hak-hak penyandang disabilitas di tempat kerja terpenuhi dan tidak dapat diskriminasi. Sesuai dengan ketentuan Pasal 55 Undang-Undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, tugas utama dari pemerintah daerah adalah memastikan bahwa hak-hak penyandang disabilitas di tempat kerja dilindungi dan diterapkan dengan benar. Pasal 55 Undang-Undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur bahwa: 1) Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas (ULD) di dinas yang menangani urusan ketenagakerjaan, untuk merencanakan, memberikan informasi, dan memastikan penghormatan, perlindungan, serta pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam hal pekerjaan. 2) Tugas ULD adalah memberikan pendampingan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas, serta mendukung pemberi kerja yang menerima pekerja disabilitas untuk menyediakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas diskriminasi. Selain itu, ULD harus berkoordinasi dengan perusahaan dan tenaga kerja untuk memastikan bahwa fasilitas, pelatihan, dan penempatan pekerjaan memenuhi kebutuhan penyandang disabilitas, termasuk penyediaan alat bantu yang diperlukan.

Dalam konteks pengawasan, pemerintah Kota Malang memiliki tanggung jawab untuk melakukan kontrol yang lebih aktif agar kebijakan mengenai penyandang disabilitas benar-benar diimplementasikan dengan baik oleh perusahaan dan lembaga terkait. Jika terjadi diskriminasi di tempat kerja-seperti perlakuan tidak adil terhadap penyandang disabilitas- pemerintah harus segera turun tangan untuk memastikan masalah ini diselesaikan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Oleh karena itu, peran ULD dalam melakukan pengawasan terhadap kebijakan ini sangat krusial, karena tidak hanya sebatas memberikan fasilitas atau pendampingan, tetapi juga memastikan bahwa tidak ada diskriminasi yang terjadi. Dengan demikian, tanggung jawab pemerintah Kota Malang tidak hanya terbatas pada penyediaan kebijakan dan fasilitas, tetapi juga memastikan pelaksanaan yang tepat guna menciptakan lingkungan kerja yang adil bagi penyandang disabilitas. Jika terdapat pelanggaran atau diskriminasi yang tidak diatasi, pemerintah wajib melakukan penindakan dan memastikan bahwa pelaku mendapat sanksi sesuai hukum yang berlaku. Ini adalah bentuk akuntabilitas yang harus dijalankan dengan tegas dan konsisten untuk mencapai tujuan inklusi yang sesungguhnya.

### **3.2 Bentuk Upaya Pemerintah Kota Malang dalam Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas**

Dalam upaya memenuhi hak penyandang disabilitas di Kota Malang, pemerintah perlu menerapkan berbagai kebijakan dan program yang terintegrasi dan inklusif. Salah satu langkah awal yang penting ialah dengan melakukan pengembangan regulasi yang jelas dan komprehensif. Undang-undang juga harus mencakup perlindungan hak untuk bekerja, aksesibilitas, dan pengembangan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan penyandang disabilitas. Aspek utama untuk memastikan kualitas hidup yang lebih baik bagi penyandang disabilitas adalah pemenuhan hak mereka untuk bekerja. Pemerintah, terutama di tingkat daerah, memainkan peran penting sebagai regulator, yang bertanggung jawab untuk

memastikan terwujudnya kepentingan masyarakat, dengan fokus khusus pada hak dan kebutuhan penyandang disabilitas (Purnomosidi, 2017).

Berdasarkan Pasal 143 huruf q dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menekankan betapa pentingnya penyediaan aksesibilitas dan peluang kerja disabilitas dalam beragam bidang, termasuk di dalamnya sektor publik dan swasta. Dalam konteks ini, pemerintah Kota Malang perlu mengimplementasikan langkah-langkah strategis untuk memastikan bahwa hak-hak penyandang disabilitas sudah terpenuhi terutama dalam dunia kerja. Pemerintah harus mengembangkan beberapa kebijakan yang jelas dan terstruktur untuk memfasilitasi aksesibilitas bagi penyandang disabilitas di tempat kerja. Termasuk dalam penyediaan infrastruktur yang ramah disabilitas, seperti aksesibilitas fisik di gedung-gedung perkantoran dan penggunaan teknologi adaptif yang mendukung (Istifarroh & Nugroho, 2019).

Kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan organisasi nonpemerintah sangat penting dalam membina lingkungan inklusif yang menjamin kesetaraan bagi penyandang disabilitas. Dengan menyelenggarakan program pelatihan, menyediakan kesempatan kerja, dan meningkatkan kesadaran tentang hak-hak penyandang disabilitas, kita dapat menumbuhkan komunitas yang lebih mendukung dan pengertian. Upaya kolektif ini dapat membantu mengintegrasikan penyandang disabilitas ke dalam berbagai industri dan mempromosikan kesempatan yang sama di seluruh masyarakat (Nur'aeni & Khoeriah, 2019).

Berdasarkan wawancara bersama Bapak Manake B. Triawan tugas beliau adalah membantu mencarikan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri. Menurut beliau upaya yang dilakukan oleh pemerintah ialah dengan arahan dari kementrian yang di dukung oleh aplikasi SIAPkerja.co.id yang membedakan antara penyandang disabilitas dan non-disabilitas. Untuk saat ini dari pihak dinas tenaga kerja masih dalam proses membangun lift guna kemudahan para penyandang disabilitas fisik yang memiliki kepentingan untuk mengurus berkas di Disnaker Kota Malang. Beliau juga menyatakan bahwa terdapat ULD (Unit Layanan Disabilitas) namun masih belum berjalan dengan baik dan kantor layanan yang belum tersedia. Terkait teknologi adaptif beliau juga mengatakan jika pemerintah Kota Malang membuat aplikasi pendukung untuk para penyandang disabilitas, yang mana pembuatan aplikasi tersebut masih dalam proses. Pihak disnaker Kota Malang pada tahun 2023 melakukan rapat bersama dengan Universitas Ma-Chung, yang mana terdapat beberapa teknologi yang salah satunya ialah kacamata yang jika digunakan oleh penyandang disabilitas terdapat teks otomatis yang menterjemahkan jika terdapat non-disabilitas yang berbicara. Teknologi adaptif ini sangat membantu bagi para penyandang disabilitas untuk mempermudah mereka dalam berkomunikasi serta agar para penyandang disabilitas tetap mendapatkan hak-hak yang seharusnya memang mereka dapatkan, terutama dalam hal mendapatkan pekerjaan.

Pemerintah Kota Malang harus mengutamakan keadilan sosial dan kesetaraan dalam setiap kebijakannya. Hal ini sejalan dengan komitmen Indonesia terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan yang menekankan pentingnya memastikan tidak ada seorang pun yang tertinggal, termasuk penyandang disabilitas, dalam kemajuan sosial dan ekonomi. Untuk mendukung kesejahteraan penyandang disabilitas di dunia kerja, pemerintah juga harus memastikan adanya sistem pemantauan dan penilaian yang efektif untuk mengatasi setiap tantangan yang muncul selama implementasi kebijakan. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik pemerintah maupun pemerintah daerah bertugas untuk menjamin, melindungi, dan memfasilitasi kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk memulai usaha sendiri. Secara khusus, pasal 57 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mengamanatkan

agar pemerintah dan pemerintah daerah memberikan dukungan kepada penyandang disabilitas dengan membantu mereka mengakses pendanaan untuk usaha, usaha komersial, dan/atau koperasi (Susiana & Wardah, 2019). Ketentuan ini memastikan bahwa penyandang disabilitas diberdayakan untuk mengejar peluang kewirausahaan dan berkontribusi terhadap perekonomian.

Perlu ada penekanan yang lebih besar pada inisiatif pemerintah untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas. Pemerintah Kota Malang harus mengembangkan rencana yang jelas untuk melaksanakan tindakan yang menegakkan, membela, dan mewujudkan hak-hak individu penyandang disabilitas. Rencana ini harus mencakup upaya untuk mendidik bisnis dan pemberi kerja tentang pentingnya menyediakan akomodasi yang wajar dan fasilitas yang dapat diakses bagi karyawan penyandang disabilitas. Kegagalan untuk mematuhi persyaratan ini akan mengakibatkan sanksi administratif bagi pemberi kerja, seperti peringatan tertulis, penangguhan operasi, pembekuan izin usaha, atau bahkan pencabutan izin usaha. Penegakan peraturan ini secara efektif adalah kunci untuk memastikan bahwa semua anggota masyarakat bekerja sama dalam menjaga dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas di tempat kerja. Namun, hal ini juga menghadirkan tantangan terkait dengan penerapan standar yang mengikat dan memaksa. Mengatasi tantangan ini akan membantu memperkuat motivasi di balik inisiatif untuk menegakkan hak-hak individu penyandang disabilitas di tempat kerja.

Dalam konteks ini, implementasi kebijakan memegang peranan penting untuk memastikan bahwa suatu kebijakan memiliki dampak yang nyata. Menetapkan kebijakan saja tidak cukup (Sutmasa, 2021), kebijakan harus dijalankan secara aktif agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Agar suatu program kebijakan dapat berhasil, kebijakan tersebut harus diwujudkan dalam bentuk tindakan. Mengingat tanggung jawab negara untuk melindungi dan memajukan kesejahteraan warga negaranya, Pemerintah Kota Malang harus mengutamakan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di tempat kerja. Penyandang disabilitas harus dapat berpartisipasi penuh dalam kegiatan sosial dan kemasyarakatan tanpa takut akan diskriminasi. Untuk mengawal perlindungan dan pemenuhan hak-hak dasar tersebut, telah dibentuk badan koordinasi nasional yang di dalamnya Menteri bekerja sama dengan kementerian dan lembaga pemerintah nonkementerian terkait. Badan ini bertujuan untuk mengefisienkan dan menyelaraskan kebijakan guna menegakkan hak-hak penyandang disabilitas secara efektif. Pemerintah juga harus menjamin perlindungan bagi penyandang disabilitas dari segala bentuk kekerasan fisik, psikologis, ekonomi, maupun seksual.

#### **4. Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pasal 143 huruf q Undang-Undang Penyandang Disabilitas belum terlaksana dengan baik. Hal ini disebabkan masih terdapat berbagai pihak yang tidak mendapatkan hak nya secara penuh, yang mana hal tersebut membuat para pekerja disabilitas merasa berbeda dengan pekerja non-disabilitas. Belum terpenuhinya hak-hak disabilitas dalam dunia kerja menjadi permasalahan yang cukup serius, karena berhubungan dengan hak asasi manusia. disabilitas sering kali terpinggirkan dan dikecualikan dari partisipasi penuh dalam masyarakat karena stigma terkait ketidaksempurnaan yang mereka rasakan. Meskipun ada kemajuan, mereka terus menghadapi diskriminasi yang signifikan, termasuk pelecehan dan prasangka dari individu yang bukan penyandang disabilitas. Hal ini mengakibatkan tantangan berkelanjutan terkait hak-hak mereka, akses ke pekerjaan, fasilitas umum, dan kesetaraan hukum. Bias sosial yang mereka hadapi mencegah mereka menikmati kesempatan dan perlakuan yang sama dengan orang lain, menghambat kemampuan mereka untuk hidup mandiri dan terlibat dalam kehidupan bermasyarakat.

## Daftar Pustaka

- A, G. P., Apsari, N. C., & Mulyana, N. (2019). Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Focus Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 234. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20499>
- Andi, D., Chandra, T. Y., & Ismed, M. (2022). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *SALAM Jurnal Sosial Dan Budaya Syar I*, 9(4), 1295–1306. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i4.26636>
- Dahlan, M., & Anggoro, S. A. (2021). Hak atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Sektor Publik: Antara Model Disabilitas Sosial dan Medis. *Undang Jurnal Hukum*, 4(1), 1–48. <https://doi.org/10.22437/ujh.4.1.1-48>
- Daming, S. (2021). Komparasi Nilai Penguatan Hak Penyandang Disabilitas dalam Lex Posterior dan Lege Priori. *Jurnal Hak Asasi Manusia*, 13(13), 53–110. <https://doi.org/10.58823/jham.v13i13.101>
- Fратиwi, A. (2021). Tinjauan Yuridis Transaksi Financial Technology di Indonesia. *Media of Law and Sharia*, 2(4), 367–382. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i4.12828>
- Hidayat, R. N. (2020). Jaminan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Indonesia. *ADALAH*, 4(3). <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i3.16048>
- Istifarroh, I., & Nugroho, W. C. (2019). Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara. *Mimbar Keadilan*, 12(1), 21. <https://doi.org/10.30996/mk.v12i1.2164>
- Mauludi, F., & Pawestri, A. (2022). Pertanggung jawaban negara dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas menurut hukum internasional. *INICIO LEGIS*, 3(1), 73–90. <https://doi.org/10.21107/il.v3i1.14324>
- Nur'aeni, N., & Khoeriah, N. D. (2019). Perlindungan Hak Sosial Kewarganegaraan bagi Penyandang Disabilitas Intelektual dalam Lapangan Kerja. *Jurnal Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 4(2), 30–39. <https://doi.org/10.24269/jpk.v4.n2.2019.pp30-39>
- Purnomosidi, A. (2017). Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas Di Indonesia. *Refleksi Hukum Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 161. <https://doi.org/10.24246/jrh.2017.v1.i2.p161-174>
- Riana, N. a. R. P., Fauziyah, N. I., Adawiyah, N. S. S., Mulkia, N. Z. A., & Hamidah, N. S. (2024). Peluang dan Tantangan Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Depositi Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 2(2), 389–399. <https://doi.org/10.59581/deposisi.v2i2.3233>
- Salim, I., & Yulianto, M. J. (2021). Memantau pemenuhan hak-hak disabilitas.
- Susiana, S., & Wardah, W. (2019). Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di Bumh. *Law Reform*, 15(2), 225–238. <https://doi.org/10.14710/lr.v15i2.26181>
- Sutmasa, Y. G. (2021). Memastikan efektivitas implementasi kebijakan publik. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 4(1), 25–36. <https://doi.org/10.47532/jic.v4i1.242>
- Widjaja, A. H., Wijayanti, W., & Yulistyaputri, R. (2020b). Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan. *Jurnal Konstitusi*, 17(1), 197. <https://doi.org/10.31078/jk1719>