

## KEWAJIBAN PERUSAHAAN MEMPERKERJAKAN TENAGA KERJA DISABILITAS

Hendrik Hutajulu<sup>1</sup>, Endang Suprarti<sup>2</sup>, Erna Amalia<sup>3</sup><sup>1,2,3</sup>Fakultas Hukum Universitas Tama Jagakarsa<sup>1</sup>[hendrikhutajulu2@gmail.com](mailto:hendrikhutajulu2@gmail.com), <sup>2</sup>[endang01@gmail.com](mailto:endang01@gmail.com), <sup>3</sup>[ernaamalia56@gmail.com](mailto:ernaamalia56@gmail.com)**Abstrak**

Negara mempunyai tanggung jawab untuk menyejahterakan masyarakatnya, hal ini jelas tertulis di dalam UUD 1945. Untuk menjadi sejahtera tentu saja harus bekerja, namun kenyataannya perusahaan lebih memilih untuk memperkerjakan tenaga kerja yang sehat jasmani serta rohani. Hal ini menimbulkan kesenjangan dimana para penyandang disabilitas tidak bisa mendapatkan haknya untuk bekerja. Untuk mengetahui perlindungan hukum penyandang disabilitas dalam memperoleh hak untuk bekerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan yuridis normatif diambil dari Undang-Undang, buku-buku dan jurnal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akan ada sanksi bila perusahaan tidak memperkerjakan penyandang disabilitas seperti yang tertulis di dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Meskipun begitu tetap saja masih banyak perusahaan yang tidak mau menggunakan tenaga kerja disabilitas, dikarenakan institusi yang mengawasi serta menegakkan keadilan masih belum terealisasi secara penuh. Perusahaan menggunakan tenaga kerja disabilitas hanya didasarkan pada rasa kasihan terhadap kondisi penyandang disabilitas bukan karena kemampuannya. Disini peran pemerintah harus ekstra agar semua tenaga kerja disabilitas dapat mendapatkan haknya untuk bekerja, sehingga bisa mendapatkan hidup yang layak juga sejahtera seperti orang lain pada umumnya.

**Kata kunci:** Disabilitas, Tenaga Kerja, Perlindungan Hukum.

**Abstract**

*The state has a responsibility to ensure the welfare of its people, as clearly stated in the 1945 Constitution. To achieve prosperity, one must work, but in reality, companies prefer to hire workers who are physically and mentally healthy. This creates a gap where people with disabilities are unable to obtain their right to work. To determine the legal protection of people with disabilities in obtaining their right to work. The method used in this study is a normative legal approach, drawing from laws, books, and journals. The research findings indicate that there will be penalties if companies fail to hire people with disabilities, as stipulated in Law No. 8 of 2016 on Persons with Disabilities. However, many companies still refuse to hire people with disabilities, as the institutions responsible for overseeing and enforcing justice have not been fully realized. Companies hire people with disabilities out of pity for their condition rather than based on their abilities. Here, the government must play an extra role to ensure that all people with disabilities can exercise their*

**Article History**

Received: August 2025

Reviewed: August 2025

Published: August 2025

Plagiarism Checker No. 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/CAUSA.v1i2.365

**Copyright :** Author**Publish by :** CAUSA

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

*right to work, thereby achieving a decent and prosperous life like others in general.*

**Keywords:** *Disability, Labor, Legal Protection.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Berbagai tujuan baik bangsa yang sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 salah satunya untuk menyejahterakan rakyat. Negara punya tanggung jawab untuk mengupayakan dan menjamin kesejahteraan rakyatnya. Dalam mengupayakan kesejahteraan rakyat, pembangunan di sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menaikkan taraf hidup masyarakat.

Kesejahteraan tidak akan terwujud apabila rakyat itu sendiri tidak bekerja atau tidak mendapatkan pekerjaan sebagaimana terdapat dalam UUD NKRI Tahun 1945 tentang Hak Asasi manusia, dimana rakyat wajib mendapatkan haknya dalam pekerjaan. Adanya kesempatan kerja merupakan suatu hal yang sangat berharga bagi setiap orang.

Istilah “penyandang disabilitas” mulai dikenal pada saat diundangkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut “UU Penyandang Disabilitas”) pada tanggal 15 April 2016. Istilah “penyandang disabilitas” menggantikan istilah “penyandang disabilitas”. Istilah “penyandang disabilitas” sebagaimana digunakan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas. Pasal 1 angka 1 UU Penyandang Disabilitas menjelaskan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama dan dalam berinteraksi dengan lingkungan sekolah, dapat mengalami hambatan dan hambatan kesulitan dalam berpartisipasi. secara penuh dan efektif dengan warga negara berdasarkan persamaan hak.<sup>1</sup>

Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan swasta yang memperkerjakan penyandang disabilitas kurang dari 1 persen dari yang seharusnya, bahkan masih banyak perusahaan swasta yang tidak mau memperkerjakan penyandang disabilitas dengan alasan mereka tidak kompeten dan hanya akan merugikan perusahaan.

Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk membahas mengenai bagaimana perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam menerima haknya untuk pekerjaan di Indonesia menurut peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dan bagaimana akibat hukumnya bagi perusahaan apabila tidak memperkerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Melihat latar belakang di atas, maka saya tertarik untuk membahas permasalahan dengan judul “Kewajiban Perusahaan Memperkerjakan Tenaga Kerja Disabilitas”.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Penelitian hukum normatif fokus pada peraturan tertulis dan disebut juga penelitian doktriner. Menggunakan data sekunder, seperti dokumen hukum dan literatur. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan analisis dokumen, dengan analisis bahan hukum dilakukan secara mendalam untuk menghasilkan kesimpulan yang akurat.

<sup>1</sup>Pasal 1 angka 1 UU Penyandang Disabilitas

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Hak

Perlindungan hukum ialah perlindungan pada subyek hukum. Sebagaimana diatur dalam UU Penyandang Disabilitas dijelaskan bahwa “Pelindungan adalah upaya yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, mengayomi, dan memperkuat hak penyandang disabilitas”.<sup>2</sup> Dalam pasal 5 ayat 1 Undang-Undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas telah diatur dengan jelas hak bekerja penyandang disabilitas, di dalam pasal 5 ayat 1 huruf f dijelaskan bahwa penyandang disabilitas mempunyai hak dalam pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi.

Berdasarkan hal tersebut Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib untuk menjamin penyandang disabilitas dalam memperoleh hak terutama dibidang pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi agar penyandang disabilitas dapat memperoleh kehidupan yang layak seperti orang normal lainnya. Agar hak penyandang disabilitas bisa terpenuhi pemerintah dan pemerintah daerah mempunyai peranan yang tertulis di dalam Undang-Undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas sebagai berikut:

1. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas.
2. 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.
3. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin akses yang setara bagi penyandang disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan.
4. 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.
5. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas.
6. Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan. Untuk unit layanan disabilitas mempunyai beberapa tugas sebagai berikut:
  - a. Merencanakan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas.
  - b. 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.
  - c. Menyediakan pendampingan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas.
  - d. Menyediakan pendampingan kepada pemberi kerja yang menerima tenaga kerja penyandang disabilitas.
  - e. Mengoordinasikan unit layanan disabilitas, pemberi kerja, dan tenaga kerja dalam pemenuhan dan penyediaan alat bantu kerja untuk penyandang disabilitas.
7. 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.

---

<sup>2</sup>Pasal 1 angka 5 UU Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

8. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan bantuan dan akses permodalan untuk usaha mandiri, badan usaha, dan/atau koperasi yang diselenggarakan oleh penyandang disabilitas.
9. 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.
10. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memfasilitasi pemasaran produk yang dihasilkan oleh unit usaha mandiri yang diselenggarakan oleh penyandang disabilitas.
11. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan pelatihan kewirausahaan kepada penyandang disabilitas yang menjalankan unit usaha mandiri.

Setelah memperoleh hak untuk bekerja dan diterima untuk bekerja di suatu tempat kerja, pemberi kerja mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak penyandang disabilitas ditempat kerja mereka. Seperti yang tertulis di dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas:

1. Pemberi kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas dapat:
  - 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.
  - d. Memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi Penyandang Disabilitas.
2. Pemberi kerja dalam penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas dapat:
  - a. Memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang.
  - b. Menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja.
  - c. Menyediakan waktu istirahat.
  - d. Menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja.
  - e. Memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus Penyandang Disabilitas.
3. 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.
4. Pemberi kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas.
5. Pemberi kerja wajib membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhi hak penyandang disabilitas.
6. Pemberi kerja wajib menjamin agar penyandang disabilitas dapat melaksanakan hak berserikat dan berkumpul dalam lingkungan pekerjaan.

#### **B. Akibat Hukum Perusahaan Tidak Memperkerjakan Penyandang Disabilitas**

Akibat hukum dalam pengertian sehari-hari merupakan suatu peristiwa yang ditimbulkan oleh karena suatu sebab, yaitu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum, baik perbuatan yang sesuai dengan hukum, maupun perbuatan yang tidak sesuai dengan hukum.

Akibat hukum merujuk pada dampak atau efek yang ditimbulkan oleh tindakan atau peristiwa hukum tertentu. Dalam konteks hukum, setiap tindakan atau keputusan biasanya memiliki konsekuensi yang diatur oleh aturan hukum. Misalnya, ketika seseorang membuat kontrak, ada akibat hukum yang mengikuti, seperti kewajiban untuk memenuhi syarat kontrak tersebut atau kemungkinan adanya tuntutan hukum jika kontrak dilanggar. Dalam hukum perdata, akibat hukum bisa meliputi:

1. Perubahan status hukum: Seperti pernikahan atau perceraian yang mengubah status seseorang dalam hukum.
2. Kewajiban atau hak: Misalnya, setelah perjanjian pinjaman, peminjam memiliki kewajiban untuk membayar kembali, sedangkan pemberi pinjaman memiliki hak untuk menerima pembayaran. Dalam hukum pidana, akibat hukum mungkin berupa:
  - a. Sanksi: Seperti denda atau hukuman penjara bagi pelanggar hukum.
  - b. Pemulihan: Misalnya, korban kejahatan mungkin berhak atas ganti rugi. Singkatnya, akibat hukum adalah konsekuensi yang ditetapkan oleh hukum yang harus dihadapi seseorang akibat tindakan tertentu, baik itu dalam konteks perdata maupun pidana.

Akibat hukum ini juga berlaku untuk perusahaan yang dimana setiap tindakan yang dilakukan perusahaan tersebut dapat mengakibatkan terjadinya akibat hukum, baik sesuai dengan hukum yang berlaku ataupun tidak sesuai dengan hukum yang berlaku.

Di Indonesia, peraturan mengenai keterlibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja diatur oleh berbagai undang-undang dan peraturan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil. Salah satu landasan hukum utama yang mengatur kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja disabilitas adalah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Untuk itu perusahaan yang merupakan subjek hukum harus mematuhi hukum yang berlaku di Indonesia seperti yang tertulis dalam pasal 53 ayat 2 Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas, dimana perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak memenuhi kuota tersebut, bahkan tidak jarang perusahaan enggan menggunakan tenaga kerja disabilitas yang dianggap tidak kompeten bila dibandingkan dengan tenaga kerja biasa.

Akibat hukum yang terjadi ketika perusahaan tidak mematuhi pasal 53 ayat 2 Undang-Undang Nomor 8 tentang penyandang disabilitas serta Peraturan Daerah yang berlaku di daerah masing-masing ialah:

#### 1. Sanksi administratif

Sanksi administratif disini tergantung dimana perusahaan itu berada, jadi sanksi diberikan berdasarkan peraturan daerah masing-masing. Seandainya perusahaan yang melanggar ada di DKI Jakarta maka perusahaan tersebut akan menerima sanksi menurut perda Jakarta yang tertulis di dalam Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas pasal 34 ayat 2 yaitu:

##### a. Teguran tertulis

Teguran tertulis adalah peringatan resmi yang diberikan oleh pemerintah kepada perusahaan mengenai pelanggaran terhadap kebijakan, prosedur, atau peraturan yang telah ditetapkan. Teguran ini disampaikan secara tertulis untuk mendokumentasikan pelanggaran dan tindakan yang diambil oleh pemerintah.

##### b. Penghentian kegiatan operasional

Penghentian kegiatan operasional adalah proses menghentikan semua aktivitas bisnis yang dilakukan oleh pemerintah. Ini dapat mencakup penutupan total dari seluruh operasi atau penghentian sebagian kegiatan yang terjadi akibat melanggar peraturan yang ada.

##### c. Pembekuan izin usaha

Pembekuan izin usaha adalah tindakan administratif yang dilakukan oleh otoritas pemerintah untuk menghentikan sementara aktivitas operasional suatu perusahaan atau entitas bisnis. Tindakan ini biasanya diambil karena adanya pelanggaran terhadap peraturan, masalah kepatuhan, atau alasan lain yang memerlukan perusahaan untuk menghentikan sementara operasinya hingga masalah tersebut diselesaikan.

d. Pencabutan izin usaha

Pencabutan izin usaha adalah proses resmi yang dilakukan oleh pemerintah atau otoritas berwenang untuk menghentikan hak perusahaan atau entitas bisnis untuk beroperasi secara sah. Pencabutan ini dapat disebabkan oleh berbagai alasan, seperti pelanggaran berat terhadap peraturan, ketidakmampuan memenuhi kewajiban, atau kondisi bisnis yang tidak layak.

2. Sanksi Pidana

Untuk sanksi pidana menurut Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas ialah:

- a. Setiap Orang yang melakukan tindakan yang berdampak kepada bertambah, berkurang, atau hilangnya hak kepemilikan Penyandang Disabilitas tanpa mendapat penetapan dari pengadilan negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 142 dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- b. Setiap Orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

## KESIMPULAN

Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Hal tersebut menggaris bawahi pentingnya perlindungan, pengayoman, dan penguatan hak penyandang disabilitas, khususnya dalam bidang pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Pemerintah dan pemerintah daerah memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan yang adil dan setara dalam proses rekrutmen, pelatihan, penempatan, dan pengembangan karier tanpa diskriminasi. Di sisi pemberi kerja, terdapat kewajiban untuk memberikan perlakuan yang adil terhadap penyandang disabilitas dalam proses rekrutmen, penempatan, serta selama masa kerja. Perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, khususnya pasal 53 ayat 2 yang mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan setidaknya 1% penyandang disabilitas dari total jumlah pegawai, akan menghadapi sejumlah akibat hukum. Akibat hukum yang dapat dikenakan meliputi sanksi administratif dan sanksi pidana.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

H.R. Sismono, *Mengenal Kehidupan Penyandang Disabilitas*, Nuansa Cendikia, 2023.

Kemendes RI, *Buku Pedoman Pelaksanaan Yankespro bagi Penyandang Disabilitas Usia Dewasa*, 2017.

Mulyadi, S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, 2003.

Tim Legality, *Undang-undang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Legality 2020.

### Peraturan Perundang-Undangan :

*Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.*

*Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja.*

*Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.*