



PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS DALAM BIDANG KETENAGAKERJAAN DI KOTA SURAKARTA

Monica Sandra Ferenanda¹⁾, Aris Prio Agus Santoso²⁾, Rina Arum Prastyanti³⁾

¹⁾Universitas Duta Bangsa Surakarta, Negara Indonesia

²⁾Universitas Duta Bangsa Surakarta, Negara Indonesia

³⁾Universitas Duta Bangsa Surakarta, Negara Indonesia

Correspondence email : monicasndrf@gmail.com

Abstrak

Kesulitan yang dihadapi oleh individu dengan disabilitas dalam memperoleh pekerjaan merupakan isu penting yang mempengaruhi kualitas hidup dan partisipasi sosial mereka. Meskipun ada peraturan yang mendukung inklusi, banyak penghalang yang masih ada, termasuk stigma sosial, kurangnya aksesibilitas, dan minimnya pelatihan keterampilan. Permasalahan pada penelitian adalah bagaimana aksesibilitas penyandang disabilitas pada bidang Ketenagakerjaan di Kota Surakarta dan bagaimana perlindungan hukum pada penyandang disabilitas atas sulitnya mendapatkan pekerjaan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan hukum sosiologi dan *statue approach*. Setelah melakukan penelitian, peneliti memperoleh kesimpulan bahwa Dinas Sosial Surakarta dan Dinas Tenaga Kerja Surakarta telah melaksanakan kewajiban dalam memberikan beberapa terpenuhinya hak-hak penyandang disabilitas. Namun, meskipun berbagai upaya telah dilakukan, tantangan tetap ada dalam implementasi perlindungan hukum ini, dan meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan pelatihan inklusi, masih banyak tantangan yang dihadapi, dan akses terhadap informasi lowongan kerja, fasilitas kerja yang ramah disabilitas, dan pelatihan keterampilan masih perlu ditingkatkan.

Kata Kunci: Inklusi, Kesulitan, Kuota

Abstract

The difficulties faced by individuals with disabilities in obtaining employment is an important issue that affects their quality of life and social participation. Despite regulations supporting inclusion, many barriers remain, including social stigma, lack of accessibility, and minimal skills training. The problem in the research is how accessible people with disabilities are in the field of employment in the city of Surakarta and how legal protection is for people with disabilities due to the difficulty of getting a job. The type of research used in this research is the sociological legal approach and the statue approach. After conducting research, researcher concluded that the Surakarta Department of Manpower have fulfilled their obligations in providing several rights to persons with disabilities. However, despite various efforts, challenges remain in the implementations of legal protection. In terms of accessibility, although there are efforts to improve inclusive training, many challenges persist. Access to job vacancy information, disability-friendly work facilities, and training still need to be enhanced.

Keywords: Inclusion, Difficulty, Quota

A. PENDAHULUAN

Manusia diciptakan dengan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki masing-masing. Lahir dengan keadaan fisik dan intelektual yang sempurna serta berguna dengan baik merupakan asa bagi masing-masing individu. Namun, tidak semua manusia mendapat kemujuran tersebut (*Arena Hukum*, n.d.). (*Ekonomi Sumber Daya Manusia / Lestari Sukarniati | OPAC Perpustakaan Nasional RI.*, n.d.).

World Health Organization (WHO) menyebutkan bahwa difabel atau disabilitas adalah sebuah istilah umum untuk menunjuk seseorang atau mereka yang mengalami *impairment* (kelemahan/kerusakan), *activity limitations* (keterbatasan beraktivitas), dan *participation restrictions* (keterbatasan partisipasi). *Impairment* adalah kehilangan atau ketidaknormalan fungsi tubuh atau jiwa seseorang. *Activity limitations* adalah kesulitan-kesulitan yang dihadapi seseorang dalam menjalankan aktivitas, akibat mengalami atau menyandang *impairment*. (Disabilitas et al., n.d.).

Data Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mengungkapkan 10% dari total populasi penduduk dunia atau sekitar 650 juta adalah penyandang disabilitas. Laporan yang disampaikan Bank Dunia mengungkapkan sekitar 20% dari penyandang disabilitas tubuh diseluruh dunia datang dari kelas ekonomi lemah (*“Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities” (OP CRPD) Dalam Rangka Pemenuhan Hak Asasi Manusia Penyandang Disabilitas*, n.d.). Di Indonesia, berdasarkan catatan Kementerian Ketenagakerjaan sampai dengan Tahun 2017 hanya sekitar 1,2 % tenaga kerja disabilitas yang berhasil ditempatkan dalam sektor tenaga kerja formal dan berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada bulan Agustus 2017, penduduk usia kerja disabilitas nasional sebanyak 21,9 juta orang dan 10,8 juta disabilitas sudah bekerja (*Mengenal ITCFB, Komunitas Tunanetra Melek Teknologi Informatika - Difabel Tempo.Co*, n.d.). Rasio orang Indonesia yang hidup dengan disabilitas menurut angka resmi pemerintah bervariasi antara 4% dan 5% sangat kontras dengan rata-rata global sebesar 15% (*Laporan PBB Menyoroti Kesenjangan Data Disabilitas Di Indonesia | Perserikatan Bangsa - Bangsa Di Indonesia*, n.d.).

Di Malaysia, upaya mempromosikan pekerjaan yang inklusif jauh lebih baik daripada Indonesia, dikarenakan layanan setelah perawatan telah dijaga dengan baik untuk memastikan bahwa para penyandang disabilitas mematuhi pekerjaan yang layak setelah menyelesaikan rehabilitasi atau pelatihan. Selain itu, kebijakan Malaysia untuk mereka yang mengalami cedera atau kecelakaan di tempat kerja telah diterapkan dengan baik. Sementara itu, kebijakan kembali bekerja di Indonesia masih belum jelas dalam implementasinya yang dapat mengakibatkan pemecatan dari pekerjaan mereka atau mutasi kerja ke posisi dan gaji yang tidak pantas (*Memperkuat Tata Kelola Kerja Untuk Ketenagakerjaan Inklusif: Studi Perbandingan Antara Indonesia Dan Malaysia | Direktorat Riset Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, N.D.*).

Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa pengaturan mengenai kuota lapangan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-undang Penyandang Disabilitas belum sepenuhnya terimplementasi dengan baik. Aksesibilitas di sektor pekerjaan belum memberi ruang yang luas bagi Penyandang Disabilitas, karena perusahaan terkadang belum mengerti aturan antara pekerjaan yang disediakan dan keterampilan Penyandang Disabilitas, akses infrastruktur (sarana-prasarana), akses pelayanan publik, dan akses keadilan.

Kota Surakarta merupakan kota kecil yang mendapat julukan kota “ramah difabel” dimana perbandingan jumlah penyandang disabilitasnya dengan jumlah penduduknya tergolong cukup banyak. Berdasarkan data BPS Kota Surakarta pada tahun 2011 jumlah penduduk Kota Surakarta pada tahun 2011 mencapai 501.650 jiwa dengan penyandang disabilitas di kota Surakarta pada tahun 2011 mencapai 1398 jiwa (*Badan Pusat Statistik Kota Surakarta, n.d.*). Jumlah penyandang disabilitas tersebut memang tidak mencapai 1% dari jumlah penduduk kota Surakarta. Akan tetapi jika melihat dari jumlahnya melebihi 1000 jiwa jumlah tersebut tergolong cukup banyak.

Pada tahun 2022, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia yang tidak bekerja mencapai 78,35%, sementara yang bekerja hanya 21,65%. Dari mereka yang bekerja, lebih dari separuh berstatus berusaha sendiri, yaitu sebesar 52,65%. Hal ini menunjukkan kemandirian penyandang disabilitas, namun juga menyoroti risiko kesehatan serius yang lebih besar terkait ketidakaktifan, karena 47,35% penyandang disabilitas tidak berusaha.

Studi pendahuluan pada 13 Mei 2024 menunjukkan bahwa keberhasilan Surakarta dalam menerapkan aksesibilitas di bidang ketenagakerjaan menjadikannya kota ramah penyandang disabilitas. Dukungan masyarakat sangat diperlukan untuk mewujudkan kesetaraan bagi penyandang disabilitas (Estie Susanti, 2024). Penelitian ini penting dilakukan karena meningkatnya jumlah penyandang disabilitas dan kegagalan mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kebutuhan mereka, menunjukkan perlunya peningkatan aksesibilitas dan perlindungan hukum.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, menurut Sugiyono metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Selain itu, penelitian ini juga menerapkan metode pendekatan perundang-undangan, mengkaji Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk mengetahui perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, N.D.).

Objek Penelitian ini fokus pada wawancara dengan 4 (empat) narasumber mengenai aksesibilitas penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan di Kota Surakarta dan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas yang kesulitan mendapatkan pekerjaan, khususnya seorang pegawai di Kantor Dinas Sosial Surakarta dan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Surakarta.

Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui wawancara, catatan tertulis, atau foto, sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder meliputi bahan hukum primer seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta bahan hukum sekunder berupa studi kepustakaan, hasil karya ilmiah, dan penelitian relevan (*PP No. 60 Tahun 2020*, n.d.).

Analisis data dalam penelitian ini dengan menjembatani kesenjangan antara teori (*das sollen*) dan praktik (*das sein*), serta menguji teori yang ada (*Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik / Suharsimi Arikunto | OPAC Perpustakaan Nasional RI.*, n.d.). Dalam analisis deskriptif kualitatif, meski tanpa pedoman yang jelas, setiap item permasalahan harus terjawab dengan mengaitkan satu sama lain, menunjukkan hubungan timbal balik. Setelah data terkumpul, analisis data dilakukan secara induktif, dari kaidah khusus ke kaidah umum (*Pengantar Metodologi Research Winardi | Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah DIY*, n.d.).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Pada Penyandang Disabilitas Atas Sulitnya Mendapat Pekerjaan

a. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

1) Pasal 9 tentang Hak Keadilan dan Perlindungan Hukum

Dalam konteks perlindungan hukum, pendekatan yang diterapkan oleh Disnaker bersifat preventif. Dalam wawancara, Disnaker menjelaskan bahwa mereka telah menerapkan berbagai kebijakan dan regulasi untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan aksesibel. Hasil wawancara tersebut juga mengindikasikan bahwa mereka merasakan dampak positif dari kebijakan preventif ini. Narasumber menyebutkan bahwa perlindungan hukum yang diberikan tidak hanya melibatkan respons terhadap masalah yang ada, tetapi juga tindakan proaktif untuk memastikan bahwa hak-hak mereka terpenuhi.

Berkaitan dengan teori perlindungan hukum, hal ini berfokus pada upaya yang dilakukan untuk menghindari pelanggaran hak dan permasalahan hukum sebelum mereka terjadi. Pendekatan ini melibatkan pembuatan regulasi dan kebijakan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya diskriminasi atau ketidakadilan dengan

menciptakan sistem yang mendukung dan melindungi hak-hak individu secara proaktif.

Jadi, antara kesesuaian Pasal 9 dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dengan teori perlindungan hukum sudah cukup terlaksana. Hal ini juga menggambarkan kesesuaian antara teori perlindungan hukum yang diatur dalam Undang-undang dan realita di lapangan.

2) **Pasal 11 tentang Hak Pekerja, Kewirausahaan, dan Koperasi**

Fenomena yang terjadi adalah Disnaker Kota Surakarta belum menemukan data valid tentang jumlah penyandang disabilitas yang sudah bekerja dan yang tidak bekerja karena banyak masyarakat umum dan penyandang disabilitas yang tidak melaporkan data diri mereka ke Disnaker Kota Surakarta. Dan narasumber tidak mendapatkan hak sebagai penyandang disabilitas dalam mendapatkan program kembali bekerja, dan hak sebagai penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir padahal dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah dijelaskan bahwa penyandang disabilitas berhak mendapatkan hak-hak itu.

Tanpa data memadai, Disnaker Surakarta tidak dapat mengidentifikasi kebutuhan spesifik dari difabel, yang berakibat pada kebijakan yang tidak sesuai atau kurang efektif. Oleh karena itu, kurangnya data yang valid mencerminkan kelemahan dalam upaya perlindungan hukum karena membatasi kapasitas Disnaker untuk melindungi dan memberdayakan difabel secara efektif.

3) **Pasal 28 tentang Keadilan dan Perlindungan Hukum**

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Disnaker Surakarta dan Dinas Sosial Surakarta telah melakukan langkah konkret dalam memberikan perlindungan hukum kepada penyandang disabilitas. Kedua lembaga ini mengarahkan penyandang disabilitas kepada Lembaga Bantuan Hukum (LBH) yang terafiliasi untuk mendapatkan dukungan hukum yang diperlukan. Dan kedua narasumber menyatakan bahwa memang benar Disnaker Surakarta dan Dinas Sosial Surakarta memberikan perlindungan demikian.

Menurut teori perlindungan hukum, untuk melindungi hak-hak individu secara efektif, pemerintah harus tidak hanya menyediakan perlindungan hukum ketika hak-hak tersebut telah dilanggar, tetapi juga mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencegah pelanggaran sejak awal. Langkah ini sejalan dengan teori perlindungan hukum yang menggarisbawahi pentingnya memberikan edukasi hukum, informasi, dan akses ke bantuan hukum sebagai bagian dari strategi preventif.

4) Pasal 53

Hasil wawancara dengan pihak Disnaker Surakarta menunjukkan bahwa pada kenyataannya masih banyak perusahaan di Kota Surakarta yang belum memenuhi kewajiban tersebut yaitu mempekerjakan penyandang disabilitas dengan kuota minimum yang telah ditetapkan dalam Undang-undang tersebut.¹ Situasi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara regulasi yang ada dan praktik di lapangan. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan upaya preventif, ketidakpatuhan terhadap kewajiban ini menunjukkan adanya celah dalam penerapan prinsip inklusi yang seharusnya mengurangi risiko pelanggaran hak-hak penyandang disabilitas. Dalam kaitannya dengan teori perlindungan hukum, bahwa teori ini menekankan pentingnya langkah-langkah mencegah pelanggaran hak sebelum terjadi.

Dengan demikian, hal ini tidak sesuai dengan teori perlindungan hukum karena ketidakpatuhan tersebut menunjukkan adanya kelemahan dalam penerapan prinsip preventif, yang memerlukan pengawasan lebih ketat dan penegakan hukum yang lebih konsisten untuk mencapai perlindungan yang diharapkan.

b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1) Pasal 5 dan Pasal 6

Fenomena yang banyak terjadi di lapangan adalah tidak sedikit difabel yang mengalami diskriminasi di tempat mereka bekerja, seperti halnya narasumber peneliti yang kedua, ia mendapat diskriminasi di tempat magangnya. Teori perlindungan hukum menekankan pentingnya hukum sebagai alat untuk melindungi individu dari diskriminasi dan ketidakadilan. Dalam kasus perlindungan hukum bagi difabel dalam mendapat pekerjaan, meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjamin kesetaraan hak, namun realitanya seringkali berbeda. Faktor-faktornya bisa disebabkan karena ketidakmampuan perusahaan untuk menyediakan aksesibilitas fisik dan kesempatan yang setara bagi difabel, hal itu dapat menyebabkan kesenjangan antara hukum yang ideal dan implementasinya.

Maka dari itu, jika berdasarkan Pasal 5 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kenyataannya belum berjalan dengan maksimal. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan teori perlindungan hukum, pasal ini menegaskan bahwa setiap individu, tanpa memandang latar belakangnya, memiliki hak yang sama di hadapan hukum. Dengan demikian, pasal-pasal tersebut mendukung teori perlindungan hukum yang mendasari keadilan dan kesetaraan sebagai pondasi dalam perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia.

¹ Hasil Wawancara dengan Ibu Estie Susanti (Pegawai Dinas Tenaga Kerja Surakarta sebagai Pengantar Kerja) pada Hari Senin Tanggal 13 Mei 2024 pada pukul 15.05 WIB di Dinas Tenaga Kerja Surakarta

2) **Pasal 9 tentang Pelatihan Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Disnaker Surakarta, pihak Disnaker Surakarta telah secara aktif mengadakan berbagai pelatihan dan *job fair* untuk masyarakat umum di Surakarta khususnya bagi penyandang disabilitas. Kedua narasumber juga mengonfirmasi bahwa mereka juga telah mengikuti pelatihan dan *job fair* tersebut, yang mana terjadi kesesuaian antara pernyataan Disnaker Surakarta dan kedua narasumber. Pasal 9 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja, termasuk kewajiban pemberi kerja untuk tidak mendiskriminasi pekerja berdasarkan kondisi fisik atau mental mereka. Pasal ini sejalan dengan teori perlindungan hukum yang menekankan pentingnya pembuatan kebijakan dan tindakan yang preventif.

Oleh karena itu, pelatihan kerja dan *job fair* yang diselenggarakan oleh Disnaker Surakarta telah sesuai dengan prinsip-prinsip perlindungan hukum, karena mereka berfungsi untuk mendukung penyandang disabilitas dalam memasuki pasar kerja secara adil dan memastikan hak-hak mereka dihormati dan dilindungi.

3) **Pasal 11**

Hasil wawancara yang dilakukan dengan kedua narasumber menunjukkan penerapan prinsip ini secara praktis. Narasumber pertama telah mengikuti pelatihan dalam bidang *reseller* dan *dropshipper*, yang sesuai dengan minat dan bakatnya dalam perdagangan. Sementara itu, narasumber kedua mengikuti pelatihan menjahit dan membuat kue, yang juga sesuai dengan minatnya dalam kerajinan tangan dan kuliner.

Pasal 11 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur hak tenaga kerja untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, sejalan dengan teori perlindungan hukum yang menekankan pentingnya menjamin hak dan kesejahteraan individu dalam sistem hukum. Pasal ini mencerminkan penerapan teori perlindungan hukum dengan memberikan jaminan bahwa setiap tenaga memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan bakat, minat mereka.

Kesesuaian antara pasal 11 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut dan pernyataan narasumber menunjukkan bagaimana pelatihan yang diberikan oleh Disnaker Surakarta dapat membantu tenaga kerja untuk mengembangkan keterampilan sesuai dengan preferensi mereka.

4) **Pasal 31 tentang Penempatan Tenaga Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan narasumber, narasumber tersebut pernah mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat dan

keinginannya, serta memperoleh penghasilan yang layak dan setara dengan pekerja yang bukan disabilitas. Hal ini menggambarkan bagaimana pasal ini bekerja untuk memastikan bahwa tenaga kerja, termasuk penyandang disabilitas, tidak hanya memiliki kebebasan dalam memilih jenis pekerjaan tetapi juga memperoleh kompensasi yang adil.

Pernyataan dari narasumber juga mencerminkan bahwa prinsip kesetaraan kesempatan dan imbalan yang layak dari pasal ini diimplementasikan secara efektif. Dengan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dan penghasilan yang sesuai, narasumber menunjukkan bahwa sistem ketenagakerjaan memberikan akses yang adil dan merata kepada semua individu dan mendukung kesejahteraan mereka secara komprehensif. Kesesuaian pasal 31 ini dengan teori perlindungan hukum terlihat dari upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil, dimana hak-hak tenaga kerja dijamin dan diterapkan.

c. Undang- undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

1) Pasal 3 ayat (2) dan (3)

Dalam hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kedua narasumber, menunjukkan perbedaan perlakuan antara narasumber pertama dengan narasumber kedua. Dalam hal ini, narasumber pertama mengalami perlakuan yang adil dan setara baik di lingkungan sekolah, tempat kerja, maupun lingkungan lainnya yang mencerminkan penerapan prinsip non-diskriminasi sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2). Hal ini juga menunjukkan bahwa hak asasi manusia dilindungi dengan baik.

Sementara itu, hasil wawancara dengan narasumber kedua menyatakan bahwa menghadapi diskriminasi di tempat magang yang merupakan pelanggaran terhadap prinsip non-diskriminasi. Hal ini tentu tidak sesuai dengan Pasal 3 ayat (2). Dengan kejadian tersebut dapat dikaitkan dengan upaya preventif, upaya preventif dalam hal ini berfokus pada pencegahan terjadinya diskriminasi dengan memastikan bahwa hak asasi manusia diterapkan secara adil di semua aspek kehidupan. Jika prinsip ini telah diterapkan secara konsisten, akan ada lebih sedikit kasus diskriminasi yang dialami oleh masyarakat seperti narasumber kedua. Pendidikan dan pelatihan mengenai hak asasi manusia serta kebijakan non-diskriminasi adalah bagian dari upaya preventif untuk memastikan bahwa semua individu, termasuk penyandang disabilitas diperlakukan secara setara.

Ketidaksesuaian antara pengalaman narasumber kedua dengan Pasal 3 ayat (3) menunjukkan adanya celah dalam penerapan prinsip perlindungan hukum. Jika diskriminasi tetap terjadi meskipun ada kebijakan yang mengatur hak tanpa

diskriminasi, ini menunjukkan bahwa upaya preventif dan penegakan hukum belum optimal.

2) Pasal 5 ayat 3

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kedua narasumber mendapatkan perlakuan yang sama dari Disnaker Surakarta dalam proses pencarian kerja, yang berarti mereka diperlakukan setara dengan individu lainnya tanpa mempertimbangkan status disabilitas mereka.

Perlakuan yang setara yang diterapkan oleh Disnaker Surakarta mencerminkan upaya preventif untuk menjaga kesetaraan akses dan kesempatan bagi semua pencari kerja. Hal ini sesuai dengan prinsip teori perlindungan hukum bahwa hukum harus melindungi hak-hak individu dengan cara mencegah terjadinya ketidakadilan atau diskriminasi yang terjadi dalam proses-proses administratif dan perekrutan kerja.

Dengan demikian, analisis tersebut sesuai dengan teori perlindungan hukum karena menggarisbawahi pentingnya tidak hanya memberikan perlakuan setara tetapi juga memastikan adanya langkah-langkah spesifik yang mengakomodasi kebutuhan individu.

3) Pasal 41 ayat (2)

Hasil wawancara yang menunjukkan bahwa Disnaker Surakarta juga telah mengadakan *job fair* yang terbuka untuk masyarakat umum, dan juga menyediakan kanal khusus untuk penyandang disabilitas untuk mempermudah mereka dalam proses pencarian kerja, pasal tersebut menggarisbawahi pentingnya memberikan perlakuan dan kemudahan khusus bagi penyandang disabilitas. Dengan adanya kanal khusus, Disnaker Surakarta tidak hanya menerapkan prinsip kesetaraan, tetapi juga memastikan penyandang disabilitas memiliki akses yang lebih baik dan mendapatkan perhatian yang sesuai selama proses *job fair*. Ini sejalan dengan makna dari pasal yang menyebutkan perlakuan khusus, yaitu menciptakan kesempatan yang setara dengan mempertimbangkan kebutuhan masing-masing individu. Hal ini mencerminkan upaya untuk memenuhi kebutuhan spesifik para penyandang disabilitas.

Tindakan Disnaker Surakarta yang menyediakan kanal khusus bagi penyandang disabilitas telah sesuai dengan teori perlindungan hukum, khususnya dalam konteks upaya preventif. Ini mencerminkan penerapan teori perlindungan hukum yang mencakup langkah-langkah untuk mengatasi kebutuhan spesifik yang dihadapi penyandang disabilitas. Tindakan tersebut juga menunjukkan kesesuaian yang jelas dengan teori perlindungan hukum, penerapan pasal dalam konteks ini juga

menegaskan komitmen untuk melindungi hak-hak individu dengan memberikan perlakuan khusus yang diperlukan. Dengan demikian, tindakan Disnaker Surakarta selaras dengan prinsip-prinsip teori perlindungan hukum.

4) **Pasal 42**

Dalam hasil wawancara yang dilakukan dengan kedua narasumber, dapat diketahui bahwa kedua narasumber telah mendapatkan perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan khusus telah mereka dapatkan. Mereka sama-sama mendapatkan pendidikan sampai sekolah menengah atas bahkan narasumber saat ini tengah menjalani pendidikan di sekolah tinggi di salah satu perguruan tinggi negeri. Hal tersebut mencerminkan bahwa dalam mendapatkan pendidikan yang layak didapatkan secara setara tanpa mempertimbangkan keadaan disabilitasnya. Keadaan tersebut dapat dikaitkan dengan upaya preventif.

Dalam teori perlindungan hukum, upaya preventif berfokus pada penciptaan kondisi yang mendukung kesetaraan dan mencegah terjadinya ketidakadilan atau diskriminasi sejak awal. Pendidikan yang layak dan akses ke perguruan tinggi merupakan bagian penting dari upaya preventif ini. Memberikan akses pendidikan yang setara dan berkualitas tinggi tidak hanya berfungsi untuk mencegah ketidakadilan di masa depan tetapi juga memberikan kesempatan yang adil bagi individu untuk mengembangkan keterampilan dan potensi mereka secara maksimal.

Jika dikaitkan dengan teori perlindungan hukum, penerapan yang efektif dari undang-undang tersebut juga memerlukan dukungan kuat dari masyarakat, pemerintah, dan sektor swasta untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi difabel. Dengan demikian, teori perlindungan hukum memberikan kerangka kerja yang penting untuk menilai bagaimana undang-undang dan kebijakan dapat digunakan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh difabel dalam mencari pekerjaan dan mengintegrasikan mereka secara efektif dalam pasar kerja yang kompetitif.

b. Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Pada Bidang Ketenagakerjaan di Kota Surakarta

Berdasarkan hal diatas, Disnaker memenuhi kedua hak penyandang disabilitas tersebut, untuk perihal fasilitas publik dan akomodasi yang layak, penyandang disabilitas mendapatkan hal tersebut ketika beraktivitas sehari-hari. Dan kedua narasumber mendapatkan kedua hak tersebut dari pemerintah, selama keseharian narasumber menggunakan transportasi dan fasilitas publik dengan layak. Seperti halnya, di dalam rangkaian kereta *Commuter Line* (KRL) tujuan Solo – Yogyakarta dan sebaliknya,

terdapat kursi prioritas yang dapat digunakan bagi kaum prioritas seperti ibu hamil, lanjut usia, ibu dengan balita, dan penyandang disabilitas.

Disnaker Kota Surakarta memiliki peran yang cukup untuk menjembatani permasalahan penyandang disabilitas dalam kesulitan mendapatkan pekerjaan, karena Disnaker Kota Surakarta telah bekerja sama dengan Unit Layanan Disabilitas (ULD), dan Disnaker Kota Surakarta juga menyediakan berbagai pelatihan untuk dapat diikuti oleh para penyandang disabilitas. Untuk fasilitas pelatihan yang diadakan oleh Disnaker Kota Surakarta ada beberapa macam, diantaranya pelatihan menjahit, *dropshipper*, membuat kue, dan lainnya yang tentunya dapat digunakan untuk mengasah *skill* para penyandang disabilitas.

Dalam menangani permasalahan ini tentu ada tantangan atau hambatan yang dilewati oleh Disnaker Kota Surakarta yaitu kekurangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengurus pencari kerja penyandang disabilitas yang akhirnya pegawai Disnaker merasa kesulitan menyelesaikan masalah ini, tidak sedikit perusahaan di Surakarta yang tidak mencari kandidat penyandang disabilitas untuk menjadi karyawannya padahal dalam Undang-undang sudah dinyatakan bahwa perusahaan swasta wajib memenuhi minimal 1% kuota bagi penyandang disabilitas dari total jumlah pegawai, dan perusahaan pemerintah wajib memenuhi minimal 2% kuota bagi penyandang disabilitas dari total jumlah pegawai.

Ketika penyandang disabilitas mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan tetapi menerima hak akomodasi dan fasilitas publik yang layak dari Disnaker, hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum telah diimplementasikan dengan baik dalam konteks tersebut.

Secara keseluruhan, aksesibilitas yang diupayakan oleh Disnaker Kota Surakarta sesuai dengan perlindungan hukum menunjukkan bahwa sistem hukum berfungsi memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan fasilitas yang diperlukan untuk berpartisipasi secara efektif di dunia kerja dan masyarakat.

Jika dikaitkan dengan teori perlindungan hukum, teori ini menggarisbawahi pentingnya pencegahan hak melalui kebijakan. Disnaker Kota Surakarta yang mengupayakan akomodasi dan fasilitas yang layak berfungsi sebagai langkah preventif untuk menghindari diskriminasi terhadap penyandang disabilitas, serta memastikan lingkungan kerja dan fasilitas publik dapat diakses secara penuh. Hal ini mencerminkan usaha untuk mencegah masalah yang timbul.

SIMPULAN

Dalam hal ini Dinas Sosial Surakarta dan Dinas Tenaga Kerja Surakarta memiliki tanggung jawab utama dalam melaksanakan hak-hak penyandang disabilitas. Dinas Sosial Surakarta bertanggung jawab dalam memberikan bantuan sosial dan perlindungan yang mendukung kesejahteraan penyandang disabilitas. Sedangkan Dinas Tenaga Kerja Surakarta berperan dalam menyalurkan penyandang disabilitas kepada pekerjaan, dan menyediakan pelatihan kerja. Dinas Sosial Surakarta dan Dinas Tenaga Kerja Surakarta telah melaksanakan kewajiban dalam memberikan beberapa terpenuhinya hak-hak penyandang disabilitas. Namun, meskipun berbagai upaya telah dilakukan, tantangan tetap ada dalam implementasi perlindungan hukum ini.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa Dinas Sosial Surakarta dan Disnaker Kota Surakarta telah berupaya memberikan pelatihan-pelatihan dan bantuan kepada penyandang disabilitas yang membutuhkan, Meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan pelatihan inklusi, masih banyak tantangan yang dihadapi. Dan akses terhadap informasi lowongan kerja, fasilitas kerja yang ramah disabilitas, dan pelatihan keterampilan masih perlu ditingkatkan. Dukungan dari pemerintah dan sektor swasta sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Peningkatan kesadaran masyarakat tentang potensi penyandang disabilitas juga diperlukan untuk mengurangi stigma dan membuka lebih banyak peluang kerja bagi penyandang disabilitas.

Selanjutnya atas dasar hasil penelitian yang telah dilakukan, maka memberikan sumbangsih pikiran dalam bentuk saran yakni Pemerintah harus lebih menekankan dan memperkuat regulasi yang mendukung aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, termasuk insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan mereka. Selain itu, perlu kolaborasi dengan perusahaan dan LSM untuk mengembangkan program-program yang mendukung inklusi penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Selain itu perusahaan perlu memperbanyak dan merekomendasikan program sosialisasi dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman tentang hak dan kebutuhan penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Selain itu, perusahaan didorong untuk menyediakan fasilitas yang ramah disabilitas, seperti aksesibilitas fisik dan alat bantu yang memadai.

D. DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, A. (2019). KELOMPOK DIFABEL DAN KESEMPATAN KERJA: PENANGGULANGAN DISKRIMINASI DI DUNIA KERJA DALAM PERSPEKTIF PEKERJAAN SOSIAL. *Lembaran Masyarakat: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 5(02), 121. <https://doi.org/10.32678/LBRMASY.V5I02.2169>

- Arena Hukum.* (n.d.). Retrieved July 15, 2024, from <https://arenahukum.ub.ac.id/index.php/arena/index>
- Badan Pusat Statistik Kota Surakarta.* (n.d.). Retrieved July 16, 2024, from <https://surakartakota.bps.go.id/publication/2023/02/28/8da64ce70793fbb9886e147f/kota-surakarta-dalam-angka-2023.html>
- Detail Artikel | Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta.* (n.d.). Retrieved July 18, 2024, from <https://dinkes.jogjaprov.go.id/berita/detail/disabilitas-ragam-jenis-yuk-mengenal-penyandang-disabilitas-lebih-dekat-bagian-1>
- Disabilitas, D., Menuju, P., & Disabilitas, P. (n.d.). *Buku Disabilitas.indd.*
- Ekonomi sumber daya manusia / Lestari Sukarniati | OPAC Perpustakaan Nasional RI.* (n.d.). Retrieved July 16, 2024, from <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1226660#>
- Estie Susanti. (2024). *Hasil wawancara di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .*
- Halim, A. (2021). PERSAMAAN HAK BAGI PENYANDANG DISABILITAS UNTUK MENDAPATKAN PEKERJAAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS. *FENOMENA*, 19(2), 222–245. <https://doi.org/10.36841/FENOMENA.V19I2.1468>
- Keadaan Ketenagakerjaan Kota Surakarta Agustus 2023 - Badan Pusat Statistik Kota Surakarta.* (n.d.). Retrieved July 16, 2024, from <https://surakartakota.beta.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/15/258/keadaan-ketenagakerjaan-kota-surakarta-agustus-2023.html>
- Laporan PBB menyoroti kesenjangan data disabilitas di Indonesia | Perserikatan Bangsa - Bangsa di Indonesia.* (n.d.). Retrieved July 16, 2024, from <https://indonesia.un.org/id/209912-laporan-pbb-menyoroti-kesenjangan-data-disabilitas-di-indonesia>
- MEMPERKUAT TATA KELOLA KERJA UNTUK KETENAGAKERJAAN INKLUSIF: STUDI PERBANDINGAN ANTARA INDONESIA DAN MALAYSIA | Direktorat Risert dan Pengabdian kepada Masyarakat.* (n.d.). Retrieved July 16, 2024, from <https://drpm.uny.ac.id/memperkuat-tata-kelola-kerja-untuk-ketenagakerjaan-inklusif-studi-perbandingan-antara-indonesia-dan-malaysia>
- Mengenal ITCFB, Komunitas Tunanetra Melek Teknologi Informatika - Difabel Tempo.co.* (n.d.). Retrieved July 16, 2024, from <https://difabel.tempo.co/read/1195283/mengenal-itcfb-komunitas-tunanetra-melek-teknologi-informatika>
- “Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities” (OP CRPD) dalam Rangka Pemenuhan Hak Asasi Manusia Penyandang Disabilitas.* (n.d.). Retrieved July 16, 2024, from www.komnasham.go.id.
- Pengantar metodologi research Winardi | Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY.* (n.d.). Retrieved July 16, 2024, from <https://balaiyanpus.jogjaprov.go.id/opac/detail-opac?id=67411>

- Perlindungan, |, Bagi, H., Penyandang, P., Tri, D. (, Kurniawan, W., Hukum, P., Pekerja, B., Disabilitas, P., Dari, D., & Kurniawan, T. W. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2013. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(1), 2598–9944. <https://doi.org/10.58258/JISIP.V6I1.2636>
- PP No. 60 Tahun 2020. (n.d.). Retrieved July 18, 2024, from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/148910/pp-no-60-tahun-2020>
- Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik / Suharsimi Arikunto | OPAC Perpustakaan Nasional RI.* (n.d.). Retrieved July 16, 2024, from <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=217760>
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003. (n.d.).
- UU No. 39 Tahun 1999. (n.d.). Retrieved July 18, 2024, from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/45361/uu-no-39-tahun-1999>
- WIJAYANTI, D. A. (2020). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapat Kesempatan Kerja.* <https://repository.unej.ac.id/xmlui/handle/123456789/102795>