Jurnal Rekomendasi Hukum Universitas Mataram
Volume 2, Issue 3, September 2026, E-ISSN : 3164-0532
Nationally Journal
open access at : https://journal.unram.ac.id/index.php/rekomendasihukum

TINJAUAN HUKUM PENGATURAN WAKTU KERJA TERHADAP PEKERJA DISABILITAS BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003

LALU TEGUH ARYA WANGSA
Fakultas Hukum Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mataram
Email : laluteguh.aryawangsa@gmail.com

DIANGSA WAGIAN
Fakultas Hukum Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mataram
Email : diangsawagian@unram.ac.id

Received: 2025-09-17; Reviewed: 2026-04-04; Accetped: 2026-07-20; Published: 2026-09-30

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjamin hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, termasuk kesetaraan kesempatan kerja. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan sumber data yang diperoleh melalui studi pustaka dan dokumen, serta mengandalkan data sekunder yang tersedia di perpustakaan. Terdapat ketentuan mengenai perlindungan dan penempatan kerja yang wajib dipatuhi oleh pemberi kerja, seperti aturan umum jam kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menetapkan standar waktu kerja 8 jam sehari atau 40 jam seminggu untuk pola kerja lima hari dalam seminggu. Fleksibilitas jadwal kerja diperbolehkan, di mana pemberi kerja dapat menyesuaikan pengaturan kerja sesuai dengan kebutuhan pekerja penyandang disabilitas, namun tetap harus mematuhi ketentuan alokasi waktu kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut.

Kata Kunci: Pengaturan Waktu Kerja, Pekerja Penyandang Disabilitas, Hak Kesetaraan

ABSTRACT

The purpose of this study is to guarantee the rights of persons with disabilities to obtain employment without discrimination, including equal job opportunities. This research applies a normative legal method, with data sources drawn from literature and document studies, relying primarily on secondary data available in libraries. Certain provisions regulate protection and job placement that employers must observe, such as the general regulation of working hours as stipulated in Article 77 of the Manpower Act, which sets the standard working time at 8 hours per day or 40 hours per week for a five-day workweek. Flexibility in work schedules is allowed, whereby employers may adjust working arrangements according to the needs of workers with disabilities, while still complying with the allocation of working time regulated under the Act.

Keywords: Working Time Regulation, Workers with Disabilities, Equality Rights

A LEGAL REVIEW OF WORKING TIME ARRANGEMENTS FOR WORKERS WITH DISABILITIES UNDER LAW NO. 13 OF 2003

I. PENDAHULUAN

Setiap warga negara Indonesia berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945. Hak untuk mendapatkan pekerjaan merupakan milik setiap warga negara Indonesia, tidak terkecuali warga negara penyandang disabilitas. Pasal ini mengandung makna bahwa negara bertanggung jawab untuk menjamin hak setiap individu mendapatkan perlindungan dan kenyamanan dalam bekerja. Perlindungan ini mencakup jaminan perlakuan yang setara tanpa diskriminasi apapun, guna mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, sambil tetap mempertimbangkan perkembangan zaman, kemajuan dunia usaha, dan kepentingan pengusaha. Meskipun konstitusi memberikan hak yang sama bagi warga negara, namun kesempatan penyandang disabilitas untuk mendapat pekerjaan sangat rendah dibandingkan dengan masyarakat umumnya.[1]

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan kesempatan serta peran yang sama dalam segala aspek kehidupan maupun penghidupan. Penyandang disabilitas memiliki hak fundamental layaknya manusia pada umumnya. Penyandang disabilitas memperoleh perlakuan khusus dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai pelanggaran HAM. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas, Pasal 1 menyebutkan tujuan konvensi ini adalah untuk memajukan, melindungi dan menjamin penikmatan penuh dan setara semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental oleh semua penyandang disabilitas, dan untuk meningkatkan penghormatan atas martabat yang melekat pada mereka. Penyandang disabilitas termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama di mana ketika berhadapan dengan berbagai hambatan, hal ini dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.[2]

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Secara spesifik, Pasal 1 ayat (2) dari undang-undang ini menjelaskan bahwa "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat."

Peranan Undang-undang memiliki peran penting dalam memastikan perlindungan bagi tenaga kerja. Di satu sisi, tujuan untuk mendapatkan kehidupan yang layak serta jaminan atau perlindungan hidup masih jauh dari harapan. Bahkan, pekerja

yang sudah memiliki pekerjaan dapat dengan mudah kehilangan pekerjaan melalui pemutusan hubungan kerja.[3]

Sumber daya manusia (SDM) adalah penggerak utama dalam semua aktivitas perusahaan. Dukungan SDM harus dilihat dari segi jumlah dan kualitas yang dimiliki. Jumlah SDM harus proporsional dengan beban kerja yang ada agar tidak terjadi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja. Selain itu, kualitas SDM harus memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan agar semua aset perusahaan dapat dikelola dengan baik oleh tenaga kerja yang berkualitas, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan.[4]

Dengan semakin berkembangnya dunia usaha di Indonesia, perusahaan tidak hanya menciptakan lapangan pekerjaan tetapi juga bertujuan untuk mencapai keuntungan yang maksimal. Di sini, keuntungan dianggap sebagai tujuan utama perusahaan. Hal ini mendorong perusahaan untuk mendorong para pekerja agar bekerja lebih giat sesuai dengan kebutuhan pasar. Akibatnya, tidak jarang pekerja mengalami cedera, yang bisa bervariasi mulai dari cedera otot hingga cedera yang mengakibatkan kematian.[5]

Karena ketidakmampuan mereka untuk bersaing dengan orang-orang yang berbadan sehat di dunia kerja, para penyandang disabilitas seringkali berjuang untuk memenuhi kebutuhan. Iklim ekonomi di Indonesia masih belum kondusif sehingga belum banyak layanan atau fasilitas yang tersedia bagi penyandang disabilitas. Namun, Indonesia berada di bawah tekanan sosial dan hukum untuk mengakhiri diskriminasi terhadap penyandang disabilitas.

Berdasarkan pemikiran yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaturan waktu kerja terhadap pekerja disabilitas berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Bagaimana perbandingan pengaturan waktu kerja terhadap pekerja Disabilitas dan Non-Disabilitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaturan waktu kerja terhadap pekerja disabilitas berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan terkait pengaturan waktu kerja terhadap pekerja disabilitas dan sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan waktu kerja yang efektif dan menunjang kesejahteraan pekerja disabilitas.

3 Otti I Khair, Analisis Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia." Widya Pranata Hukum, vol. 3, no. 2, 2021, hlm. 47

4 Moh Badrut Tamam (2018) Pengaruh Fleksibilitas Jadwal Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada SPBU Wonoketingal 44.595.07). Undergraduate thesis, IAIN KUDUS. hlm. 1

5 Erni Darmayanti, Perlidungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan, Jurnal Cendekia Hukum: Vol. 3, No 2, Maret 2018, hlm. 2

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, yaitu dengan melakukan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan Perundang-undangan adalah pendekatan yang digunakan untuk mengkaji dan menganalisa semua Undang-Undang dan pengaturan yang bersangkut-paut dengan isu hukum yang sedang ditangan dan pendekatan konseptual yaitu gambaran bagaimana hubungan antara konsep-konsep yang akan diteliti dan pandangan ahli dengan permasalahan yang akan dibahas

III. PEMBAHASAN

A. Pengaturan Waktu Kerja Terhadap Pekerja Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003

Penyandang disablitas merupakan bagian dalam masyarakat yang berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kecacatannya, Bahkan Pasa 67 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang memperkerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat kecacatannya. Meskipun sudah diatur dalam UU, hak penyandang disabilitas sampai sekarang masih sering mendapatkan perlakuan diskriminasi oleh perusahaan saat merekrut dan bahkan di tempat kerja.

Penyandang disabilitas kondisinya beragam, ada yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental, dan gabungan disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain. Penyandang disabilitas juga menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat nondisabilitas seperti hambatan dalam mengakses layanan umum, pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan. [6]

Adapun tujuan pemenuhan dan pelaksanaan pemberian hak penyandang disabilitas dilakukan untuk mewujudkan lima hal berikut.[7] Untuk mewujudkan penghormatan, pemajuan, pelindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar penyandang disabilitas secara penuh dan setara; Untuk menjamin upaya penghormatan, pemajuan, pelindungan, dan pemenuhan hak sebagai martabat yang melekat pada diri Penyandang Disabilitas; Untuk mewujudkan taraf kehidupan penyandang disabilitas yang lebih berkualitas, adil, sejahtera lahir dan batin, mandiri, serta bermartabat; Untuk melindungi penyandang disabilitas dari penelantaran dan eksploitasi, pelecehan dan segala tindakan diskriminatif, serta pelanggaran hak asasi manusia; Untuk 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.

Menurut Pasal 1 angka 1 UU no 8 tahun tentang Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektus dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas, khususnya diatur dalam UU no 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, mengatur mengenai hak-hak penyandang disabilitas yang secara khusus diatur dalam Pasal 5 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas.

Salah satu hak yang terdapat dalam pasal tersebut yaitu hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Hak tersebut dijelaskan lebih lanjut dalam Pasal 11 UU Penyandang Disabilitas yang mengatur bahwa hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi hak:

Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;

memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;

memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;

tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;

mendapatkan program kembali bekerja;

penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;

memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan

memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Tidak hanya itu, perlindungan pekerja disabilitas juga diatur dalam Pasal 81 angka 22 PERPU No 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 67 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.

Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan yang dimaksud misalnya penyediaan aksesibilitas serta pemberian alat kerja dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.[8] Selain pekerja penyandang disabilitas umumnya, perlu diketahui

8 Penjelasan Pasal 81 angka 22 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja ("Perppu Cipta Kerja") yang mengubah Pasal ٦٧ UU Ketenagakerjaan

perempuan penyandang disabilitas, terdapat hak khusus, disebutkan dalam pasal 5 ayat 2 antara lain:

Atas kesehatan reproduksi;

Menerima atau menolak penggunaan alat kontrasepsi;

Mendapatkan pelindungan lebih dari perlakua diskriminasi berlapis; dan

Untuk mendapatkan pelindungan lebih dari tindak kekerasan, termasuk kekerasan dan eksploitasi seksual.

Dalam UU Ketenagakerjaan dan perubahannya, ketentuan yang melindungi pekerja perempuan dapat ditemukan pada Pasal 76 UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

Pekerja/buruh yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23,00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

memberikan makanan dan minuman bergizi; dan

menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan keputusan menteri.

Merujuk pada uraian di atas, pada dasarnya setiap warga negara memiliki yang sama untuk memperoleh pekerjaan, tidak terkecuali penyandang disabilitas. Peraturan perundang-undangan telah memberikan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas. Dalam hal itu, dilakukan perlindungan pekerja disabilitas dengan diberikannya hak-hak khusus baik yang diatur dalam UU Penyandang Disabilitas maupun UU Ketenagkerjaan dan perubahannya.

B. Perbandingan Pengaturan Waktu Kerja Terhadap Pekerja Disabilitas dan Non disabilitas

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur perbedaan waktu kerja antara pekerja disabilitas dan non-disabilitas. Undang-undang ini memberikan kesempatan kerja yang sama bagi semua tenaga kerja, termasuk pekerja disabilitas. Pasal 5 UU No. 13/2003 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan.

Undang-undang tersebut menyatakan bahwa semua pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak,

jenis kecacatan, derajat kecacatan, kemampuan pegawai penyandang cacat, dan kewajiban untuk melindungi pemberi kerja/pekerja perusahaan, orang. Penyandang Disabilitas menurut jenis dan derajat disabilitas angkatan kerja UU No. 13 Tahun 2003 mengatur tentang kesempatan yang sama bagi semua pekerja, terutama sebagaimana diatur dalam Pasal 5 dan 6. Penghapusan diskriminasi oleh pekerja di tempat kerja, termasuk aplikasi untuk pekerja penyandang disabilitas.

Pasal 13 UU 2003 Pasal 5 "Semua pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi" Pasal 5 menunjukkan dua hal penting yakni:

Setiap orang berhak atas kesempatan untuk bekerja secara setara. Artinya, semua warga negara penyandang disabilitas, tanpa disabilitas, berhak atas kesempatan untuk bekerja secara setara.

Setiap orang, tanpa memandang jenis kelamin, suku, ras atau agama, berhak atas kehidupan yang layak, termasuk perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas.

Dengan kata lain, warga negara tanpa disabilitas dan semua warga negara penyandang disabilitas berhak untuk hidup layak tanpa pembedaan. Termasuk perlakuan yang sama terhadap gender, suku, ras, agama, dan penyandang disabilitas. Oleh karena itu, jika pasal tersebut menyampaikan pentingnya perlindungan, maka semua pekerja, tanpa memandang jenis kelamin, suku, ras, agama atau denominasi politik, akan bekerja, tergantung pada perhatian dan kemampuan pekerja yang terlibat. kesempatan hidup yang layak. Termasuk perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas.

Kemudian Pasal 6 UU No. 13 tahun 2003 menyebutkan:

"Semua pekerja/buruh berhak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh majikannya Pasal 6 Tahun 2003 UU No 13 tentang Pekerja "Semua pekerja/pekerja adalah oleh majikan Anda berhak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi."

Sehubungan dengan permasalahan penyandang disabilitas, pekerja sosial memiliki tanggung jawab profesi dalam pemberian pelayanan dan intervensi terhadap penyandang disabilitas. Intervensi pekerjaan sosial dalam hal ini bertujuan untuk mencapai Keberfungsian Sosial *(Social Functioning)* penyandang disabilitas. Keberfungsian sosial yang diharapkan tercapai adalah, penyandang disabilitas dapat berfungsi di masyarakat secara mandiri sehingga diskriminasi penyandang disabilitas di berbagai lingkungan sosial dapat hilang.

Berdasarkan data dari ILO (2017) di Indonesia hanya terdapat 54,63% penyandang disabilitas ringan dan 18,32% penyandang disabilitas berat yang terserap lapangan kerja. Angka ini masih terbilang rendah dibandingkan total 66,42% angkatan kerja non disabilitas yang terserap lapangan kerja. Ditambah lagi sebagian besar tenaga kerja disabilitas hanya terserap di sektor informal (75,8% penyandang disabilitas berat dan

64,93% penyandang disabilitas ringan). Sedangkan sisanya dengan perbandingan yang lebih kecil terserap di sektor formal. Fakta yang berkebalikan dengan angkatan kerja non disabilitas yang terserap cukup seimbang pada sektor formal (50,73%) dan sektor informal (49,27%). Secara umum, penelitian-penelitian terdahulu menyatakan bahwa kondisi disabilitas memang menurunkan probabilitas untuk direkrut sebagai tenaga kerja (ILO, 2017; Jones, Mavromaras, Sloane, & Wei, 2011). Menilik fakta tersebut, seakan masih ada kesenjangan yang besar antara serapan tenaga kerja disabilitas dan non-disabilitas.

Tahun Data	Laki-Laki	Perempuan	Total
2021	177.433	99.585	277.018
2022	445.114	275	720.748

Table 1.0 *Jumlah Pekerio Otabilitas fodonesia Meningkat pada 2022, Didominasi Laki laki (katadata.co.id!*

Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pekerja penyandang disabilitas di Indonesia akan mencapai 720.748 orang pada tahun 2022. Angka ini mencakup sekitar 0,53 persen dari total penduduk bekerja di Indonesia, yang berjumlah 131,05 juta pada tahun lalu. Perlu diketahui, jumlah pekerja penyandang disabilitas di Indonesia pada tahun 2022 akan meningkat sebesar 160,18% dibandingkan tahun sebelumnya (year-on-year). Pada tahun 2021, jumlah nya hanya 277.018. Dari segi gender, jumlah pekerja penyandang disabilitas di Indonesia pada tahun 2022 akan didominasi oleh laki-laki atau sebanyak 445.114 jiwa. Proporsi ini mencapai 0,54% dari total penduduk bekerja di Indonesia. Jumlah pekerja laki-laki penyandang disabilitas juga meningkat sebesar 150,86% (year-on-year) dari 177,433 pada tahun 2021. Sama halnya dengan laki-laki, jumlah pekerja perempuan penyandang disabilitas juga akan meningkat dari 99.585 pada tahun 2021 menjadi 275.634 pada tahun 2022. Tahun lalu, pekerja perempuan penyandang disabilitas berjumlah 0.52% dari angkatan kerja nasional. Ditinjau dari tempat tinggalnya, angkatan kerja penyandang disabilitas sebagian besar berasal dari perdesaan sebanyak 389.224 jiwa atau 0,64%. Pada saat yang sama, terdapat 331.524 pekerja penyandang disabilitas dari perkotaan, atau setara dengan 0,44%. Menurut BPS, penyandang disabilitas seringkali mendapat perlakuan tidak adil karena kekurangannya, termasuk dalam hal mencari pekerjaan.[9]

Secara khusus penyandang disabilitas, perbedaan yang tampak adalah pada dimensi control penyandang disabilitas dalam menghadapi tantangan kerja. Dimensi ini menjelaskan bahwa usaha yang dikerahkan oleh penyandang disabilitas dalam menghadapi tuntutan dan tantangan kerja lebih besar dibandingkan usaha serta kegigihan kelompok non-disabilitas. Penyandang disabilitas juga cenderung memiliki kedisiplinan diri dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan kelompok non-

9 Cindy Mutia Annur, *Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Meningkat pada 2022, Didominasi Laki-laki, 2023, databoks.com, Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Meningkat pada 2022, Didominasi Laki-laki (katadata.co.id).*

disabilitas dalam konteks karir. Hal ini bisa jadi terkait dengan masih minimnya akses lapangan kerja dan akomodasi bagi para penyandang disabilitas, sehingga untuk memperoleh kerja maka penyandang disabilitas mutlak harus menunjukkan kegigihannya.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

Sesuai dengan apa yang telah diuraikan dalam tinjauan pustaka dan pembahasan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dalam undang-undang ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, pengaturan waktu kerja bagi pekerja disabilitas tidak membedakan secara khusus dari pekerja lainnya. Namun, ada ketentuan yang mengatur tentang perlindungan dan penempatan kerja yang harus diperhatikan oleh pemberi kerja seperti Pengaturan Waktu Kerja Umum sebagaimana ditentukan dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan yang Menetapkan waktu kerja standar, yaitu 8 jam sehari atau 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu. Fleksibilitas Jadwal Kerja yakni Pemberi kerja dapat memberikan fleksibilitas jadwal kerja sesuai dengan kebutuhan pekerja disabilitas, namun tetap memenuhi alokasi waktu kerja yang diatur dalam UU. Jaminan Istirahat yakni Pemberi kerja wajib menyediakan waktu istirahat sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Pada prinsipnya tidak ada perbandingan dan pengaturan khusus soal perjanjian kerja terkait waktu kerja yang membedakan pekerja disabilitas dengan pekerja lainnya. Prinsipnya adalah perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, namun ada hal-hal khusus yang perlu diperhatikan terkait proses rekrutmen, penempatan kerja, dan pengembangan karier. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menjamin hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, termasuk kesempatan kerja yang sama.

B. Saran

Beberapa hal rekomendasi untuk pengaturan waktu kerja pekerja disabilitas di Indonesia mencakup hal-hal seperti:

1. Perusahaan harus memastikan bahwa tidak ada hambatan dalam mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Termasuk juga Perjanjian Kerja yang Jelas yakni Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis, termasuk bagi pekerja disabilitas tuna netra, dan bisa menggunakan huruf braille. Perjanjian kerja harus jelas mengenai hak dan kewajiban pekerja disabilitas.

2. Aksesibilitas di Tempat Kerja yaitu Perusahaan harus menyediakan fasilitas yang mudah diakses oleh pekerja disabilitas, seperti jalur akses yang memadai, toilet yang difasilitasi, dan peralatan kerja yang sesuai. Akomodasi yang wajar harus diberikan, misalnya penyesuaian waktu kerja atau tugas, sesuai dengan kebutuhan individu.
3. Fleksibilitas Waktu Kerja mencakup Pemberi kerja harus mempertimbangkan fleksibilitas waktu kerja untuk pekerja disabilitas, seperti bekerja dari rumah atau pengaturan shift kerja yang disesuaikan. Pekerja disabilitas dapat diberikan izin istirahat yang lebih sering atau waktu yang lebih lama sesuai dengan kebutuhan.
4. Pemberdayaan dan Pelatihan yakni Penyandang disabilitas harus diberikan pelatihan dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka. Pemberdayaan sosial dan dukungan psikososial juga penting untuk meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi pekerja disabilitas.
5. Perlindungan Hukum yaitu Pemerintah harus memastikan bahwa pekerja disabilitas dilindungi oleh hukum dari diskriminasi dan perlakuan tidak adil. Peraturan dan kebijakan harus dibuat untuk melindungi hak-hak pekerja disabilitas dan memastikan mereka mendapatkan perlakuan yang adil.
6. Peran Organisasi Penyandang Disabilitas, organisasi penyandang disabilitas harus dilibatkan dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan terkait pekerja disabilitas. Mereka dapat memberikan saran dan masukan yang berharga untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut efektif dan bermanfaat bagi pekerja disabilitas.
7. Sikap Inklusif: Seluruh karyawan harus diberikan pelatihan tentang disabilitas untuk meningkatkan pemahaman dan menghilangkan stereotip. Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah akan membantu pekerja disabilitas merasa diterima dan dihargai.

DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-undangan

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia

Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Perpu No 2 tahun 2022 menjadi Undang-Undang Tentang Cipta Kerja tentang Cipta Kerja

Indonesia, Undang-Undang No 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Indonesia, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

B. Jurnal, Artikel Ilmiah

Bella Alizah et. all., Analisis Kebijakan Pekerja Penyandang Disabilitas Menurut UU No. 8 Tahun 2016 pada Sektor BUMN, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Banten, 2023.

Erni Darmayanti, Perlidungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan, Jurnal Cendekia Hukum: Vol. 3, No 2, Maret 2018.

Geminastiti Purinami A, Nurliana Cipta A, dan N Mulyana, Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja, Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol. 1 No: 3, Bandung, 2018.

Otti I Khair, Analisis Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia." Widya Pranata Hukum, vol. 3, no. 2, 2021.

ILO, Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja, ILO Publication, Jakarta, 2006

Moh Badrut Tamam, Pengaruh Fleksibilitas Jadwal Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada SPBU Wonoketingal 44.595.07). Undergraduate thesis, IAIN KUDUS, 2018.

Cindy Mutia Annur, Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Meningkat pada 2022, Didominasi Laki-laki, 2023, databoks.com, Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Meningkat pada 2022, Didominasi Laki-laki (katadata.co.id)

C. Internet/Website

Cindy Mutia Annur, Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Meningkat pada 2022, Didominasi Laki-laki, 2023, databoks.com, Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Meningkat pada 2022, Didominasi Laki-laki (katadata.co.id)

Tim Hukum Online, 2024, Mengenal 22 Hak Penyandang Disabilitas dalam Undang-Undang, https://www.hukumonline.com/berita/a/hak-penyandang-disabilitas lt6711f10d3ccd6/?page=all.