

# PERAN NEGARA DALAM MENJAMIN KESETARAAN PELUANG KERJA BAGI PENDERITA BUTA WARNA MENURUT UU KETENAGAKERJAAN<sup>1</sup>

Oleh :

**Kenneth M. J. Langi**<sup>2</sup>

**Anna S. Wahongan**<sup>3</sup>

**Harly S. Muaja**<sup>4</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami peran negara dalam menjamin kesetaraan peluang kerja bagi penderita buta warna menurut UU Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum bagi penderita buta warna menurut UU Ketenagakerjaan. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Kesetaraan peluang kerja bagi penderita buta warna merupakan bagian dari hak konstitusional warga negara yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta Undang-Undang Ketenagakerjaan. Negara memiliki peran penting dalam menjamin pelaksanaan prinsip non diskriminasi melalui pembentukan regulasi, pengawasan kebijakan rekrutmen kerja, serta penegakan hukum terhadap praktik diskriminatif. 2. Perlindungan hukum bagi penderita buta warna menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin hak setiap warga negara memperoleh pekerjaan berdasarkan kemampuan dan kompetensinya. Kasus Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXIII/2025 menunjukkan bahwa penafsiran syarat “sehat jasmani dan rohani” yang terlalu luas berpotensi menimbulkan diskriminasi dalam dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan perlindungan hukum yang lebih jelas, proporsional, dan berbasis kompetensi agar penderita buta warna tetap memperoleh kesempatan kerja yang adil dan setara.

Kata Kunci : *kesetaraan, peluang kerja, penderita buta warna*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan hak dasar setiap warga negara yang dijamin oleh konstitusi sebagai bagian dari hak asasi manusia. Hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang

layak merupakan bentuk perlindungan negara terhadap martabat manusia dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ditegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan dan kesempatan kerja yang adil bagi seluruh masyarakat tanpa adanya diskriminasi. Oleh karena itu, prinsip kesetaraan dalam memperoleh pekerjaan menjadi bagian penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.<sup>5</sup>

Dalam praktiknya, pemenuhan hak atas pekerjaan masih menghadapi berbagai hambatan, terutama terhadap kelompok masyarakat tertentu yang dianggap memiliki keterbatasan fisik maupun sensorik. Salah satu bentuk hambatan tersebut adalah diskriminasi terhadap penderita buta warna dalam proses rekrutmen pekerjaan. Banyak lembaga pemerintah maupun perusahaan swasta mensyaratkan bebas buta warna sebagai syarat administrasi tanpa mempertimbangkan relevansi kondisi tersebut dengan jenis pekerjaan yang dilamar. Akibatnya, individu yang sebenarnya memiliki kompetensi dan kemampuan kerja tetap kehilangan kesempatan memperoleh pekerjaan hanya karena kondisi kesehatan tertentu. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan hukum mengenai sejauh mana negara berperan dalam menjamin kesetaraan peluang kerja bagi penderita buta warna.<sup>6</sup>

Seperti contoh kasus yakni PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 121/PUU-XXIII/2025. Salah satu perkara yang mencerminkan problematika tersebut adalah pengujian materiil terhadap Pasal 9 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Kejaksaan di Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia melalui Perkara Nomor 121/PUU-XXIII/2025. Perkara ini diajukan oleh seorang lulusan hukum, Anak Agung Ngurah Kharan Gustra Ananta, yang merasa hak konstitusionalnya dirugikan karena kondisi buta warna parsial yang dimilikinya dianggap tidak memenuhi syarat kesehatan untuk mengikuti seleksi calon jaksa. Kasus ini menjadi relevan dalam konteks kesetaraan peluang kerja, khususnya bagi penyandang disabilitas sensorik ringan. Dalam permohonannya, pemohon mempersoalkan frasa “sehat jasmani dan rohani”

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 220711010763

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

<sup>6</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 2007, hlm. 33.

yang menurutnya ditafsirkan secara kaku oleh lembaga terkait sebagai keharusan bebas dari buta warna, termasuk buta warna parsial. Padahal, secara medis dan fungsional, buta warna parsial tidak selalu menghambat pelaksanaan tugas profesi jaksa yang lebih menekankan pada kemampuan analisis hukum, argumentasi, dan integritas. Pemohon berpendapat bahwa tidak adanya penjelasan limitatif mengenai parameter “sehat jasmani dan rohani” telah membuka ruang tafsir yang luas dan berpotensi diskriminatif. Akibatnya, individu dengan kondisi tertentu yang tidak relevan secara langsung dengan kompetensi jabatan tetap tersingkir dari proses seleksi.<sup>7</sup>

Kasus tersebut menunjukkan bahwa diskriminasi dalam dunia kerja masih terjadi melalui penerapan persyaratan kesehatan yang tidak proporsional terhadap jenis pekerjaan tertentu. Persyaratan bebas buta warna pada beberapa profesi memang dapat dibenarkan apabila berkaitan langsung dengan keselamatan kerja atau kebutuhan teknis pekerjaan. Namun demikian, apabila syarat tersebut diterapkan secara umum tanpa mempertimbangkan relevansi tugas jabatan, maka hal tersebut berpotensi melanggar prinsip kesetaraan dan non diskriminasi. Oleh sebab itu, diperlukan peran negara untuk memastikan bahwa setiap persyaratan kerja didasarkan pada kebutuhan objektif dan bukan sekadar asumsi diskriminatif terhadap kondisi fisik tertentu.<sup>8</sup>

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, prinsip non diskriminasi juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selanjutnya Pasal 6 menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa negara mengakui kesetaraan kesempatan kerja sebagai bagian dari perlindungan hukum ketenagakerjaan.<sup>9</sup> Meskipun demikian, dalam praktik rekrutmen kerja masih banyak ditemukan persyaratan administratif yang berpotensi diskriminatif terhadap penderita buta

warna. Persyaratan bebas buta warna sering kali dicantumkan secara umum tanpa analisis kebutuhan pekerjaan yang jelas. Padahal, tidak semua jenis pekerjaan memerlukan kemampuan penglihatan warna secara sempurna. Dalam beberapa profesi yang lebih menitikberatkan pada kemampuan intelektual dan administratif, kondisi buta warna parsial tidak memiliki hubungan langsung dengan kemampuan kerja seseorang. Oleh karena itu, kebijakan rekrutmen yang demikian dapat menimbulkan ketidakadilan bagi pencari kerja.<sup>10</sup>

Buta warna sendiri merupakan gangguan penglihatan yang menyebabkan seseorang kesulitan membedakan warna tertentu, baik secara total maupun parsial. Secara medis, buta warna parsial tidak selalu menghambat aktivitas sehari-hari maupun kemampuan profesional seseorang. Banyak penderita buta warna tetap mampu bekerja secara produktif dalam berbagai bidang pekerjaan. Namun demikian, stigma sosial dan standar administratif tertentu sering menyebabkan penderita buta warna diperlakukan berbeda dalam proses seleksi kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kemampuan nyata individu dengan persepsi institusi terhadap kondisi kesehatan tersebut.<sup>11</sup>

Penderita buta warna parsial sering menghadapi hambatan bukan karena ketidakmampuan bekerja, melainkan karena sistem seleksi yang tidak mempertimbangkan kemampuan individual secara menyeluruh. Padahal dalam perkembangan dunia kerja modern, kompetensi profesional tidak hanya ditentukan oleh kondisi fisik semata, tetapi juga oleh kemampuan intelektual, integritas, kreativitas, dan keterampilan teknis lainnya. Oleh sebab itu, pendekatan terhadap kesehatan kerja seharusnya lebih menitikberatkan pada relevansi kondisi fisik dengan jenis pekerjaan yang dilamar. Dengan demikian, prinsip keadilan substantif dapat lebih terwujud dalam praktik ketenagakerjaan.<sup>12</sup>

Dapat dipahami bahwa persoalan kesetaraan peluang kerja bagi penderita buta warna merupakan isu hukum yang berkaitan dengan hak asasi manusia, hukum ketenagakerjaan, dan perlindungan konstitusional warga negara. Diskriminasi dalam proses rekrutmen kerja menunjukkan masih adanya ketidaksesuaian antara prinsip hukum dan praktik di lapangan.

<sup>7</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXIII/2025.

<sup>8</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012, hlm. 210.

<sup>9</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 5 dan Pasal 6.

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 85.

<sup>11</sup> W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007, hlm. 172.

<sup>12</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2011, hlm. 113.

Oleh karena itu, negara memiliki peran penting dalam menjamin perlindungan hukum dan kesempatan kerja yang setara bagi seluruh warga negara tanpa diskriminasi. Hal inilah yang menjadi dasar penting untuk mengkaji lebih lanjut mengenai “Peran Negara Dalam Menjamin Kesetaraan Peluang Kerja Bagi Penderita Buta Warna Menurut UU Ketenagakerjaan.”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana peran negara dalam menjamin kesetaraan peluang kerja bagi penderita buta warna menurut UU Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi penderita buta warna menurut UU Ketenagakerjaan?

## **C. Metode Penelitian**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Yuridis Normatif.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Peran Negara Dalam Menjamin Kesetaraan Peluang Kerja Bagi Penderita Buta Warna Menurut UU Ketenagakerjaan**

Negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin setiap warga negara memperoleh hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa diskriminasi. Prinsip tersebut tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini menegaskan bahwa negara harus memberikan perlindungan terhadap seluruh warga negara dalam memperoleh kesempatan kerja yang adil dan setara. Oleh karena itu, negara tidak hanya berfungsi sebagai pembentuk regulasi, tetapi juga sebagai penjamin pelaksanaan hak-hak ketenagakerjaan dalam praktik. Dalam konteks ini, penderita buta warna juga memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan sepanjang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab profesinya.<sup>13</sup>

Kesetaraan peluang kerja merupakan bagian dari prinsip hak asasi manusia yang menempatkan setiap individu pada posisi yang sama di hadapan hukum. Dalam dunia kerja, prinsip ini menghendaki agar proses rekrutmen dan hubungan kerja dilakukan tanpa diskriminasi berdasarkan kondisi fisik, kesehatan, ras, agama, maupun keadaan pribadi lainnya. Namun dalam praktiknya, penderita buta warna sering

menghadapi hambatan administratif berupa persyaratan kesehatan yang membatasi akses mereka terhadap pekerjaan tertentu. Persyaratan bebas buta warna sering diterapkan secara umum tanpa mempertimbangkan relevansi kondisi tersebut dengan pekerjaan yang dilamar. Akibatnya, banyak individu kehilangan kesempatan kerja bukan karena ketidakmampuan, tetapi karena penafsiran syarat kesehatan yang terlalu luas.<sup>14</sup>

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, prinsip non diskriminasi diatur secara tegas dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selanjutnya Pasal 6 menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Ketentuan ini menunjukkan bahwa negara berkewajiban menjamin perlakuan yang adil bagi seluruh tenaga kerja termasuk bagi penderita buta warna. Dengan demikian, setiap kebijakan ketenagakerjaan harus didasarkan pada prinsip kesetaraan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia.<sup>15</sup>

Peran negara dalam menjamin kesetaraan peluang kerja tidak hanya diwujudkan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan, tetapi juga melalui pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan rekrutmen tenaga kerja. Negara harus memastikan bahwa syarat kesehatan dalam proses seleksi kerja diterapkan secara objektif dan proporsional sesuai kebutuhan pekerjaan. Apabila syarat kesehatan diterapkan secara berlebihan tanpa relevansi yang jelas, maka hal tersebut dapat menimbulkan diskriminasi terhadap kelompok tertentu. Oleh sebab itu, negara memiliki tanggung jawab untuk mengawasi agar kebijakan rekrutmen tidak melanggar prinsip keadilan dan non diskriminasi.

Penderita buta warna pada dasarnya merupakan individu yang mengalami gangguan penglihatan terhadap warna tertentu, baik secara total maupun parsial. Namun demikian, kondisi tersebut tidak selalu menghambat kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Banyak profesi lebih menitikberatkan pada kemampuan analisis, komunikasi, dan

<sup>14</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012, hlm. 210.

<sup>15</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 5 dan Pasal 6.

<sup>13</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

keterampilan intelektual dibanding kemampuan membedakan warna secara sempurna. Oleh karena itu, penerapan syarat bebas buta warna secara umum dapat menimbulkan ketidakadilan apabila tidak disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan yang dilamar. Dalam konteks ini, negara harus hadir untuk melindungi hak warga negara agar tidak dirugikan oleh kebijakan yang diskriminatif.

Salah satu contoh nyata persoalan tersebut dapat dilihat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXIII/2025. Perkara tersebut diajukan oleh Anak Agung Ngurah Kharan Gustra Ananta yang merasa hak konstitusionalnya dirugikan karena kondisi buta warna parsial dianggap tidak memenuhi syarat kesehatan untuk mengikuti seleksi calon jaksa. Pemohon mempersoalkan penafsiran frasa “sehat jasmani dan rohani” dalam Pasal 9 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Kejaksaan yang diterapkan secara kaku oleh lembaga terkait. Menurut pemohon, kondisi buta warna parsial tidak menghambat pelaksanaan tugas profesi jaksa yang lebih menekankan kemampuan hukum dan integritas. Kasus ini menunjukkan bahwa penerapan syarat kesehatan dapat berpotensi diskriminatif apabila tidak mempertimbangkan relevansi dengan jenis pekerjaan.<sup>16</sup>

Kasus tersebut memperlihatkan bahwa negara memiliki peran penting dalam memberikan batasan yang jelas terhadap penerapan syarat kesehatan kerja. Frasa “sehat jasmani dan rohani” yang tidak dijelaskan secara limitatif membuka ruang tafsir yang luas dalam praktik rekrutmen kerja. Akibatnya, lembaga atau instansi tertentu dapat menetapkan standar kesehatan yang terlalu ketat tanpa dasar objektif yang relevan dengan tugas pekerjaan. Kondisi ini berpotensi melanggar hak konstitusional warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Oleh sebab itu, negara perlu membuat standar hukum yang lebih jelas mengenai parameter kesehatan kerja agar tidak menimbulkan perlakuan diskriminatif.

Dalam perspektif hukum administrasi negara, setiap kebijakan publik harus didasarkan pada asas proporsionalitas dan rasionalitas. Artinya, suatu persyaratan hanya dapat diterapkan apabila benar-benar memiliki hubungan langsung dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam konteks syarat bebas buta warna, persyaratan tersebut hanya dapat dibenarkan apabila berkaitan dengan keselamatan kerja atau kemampuan teknis tertentu. Namun apabila diterapkan pada pekerjaan yang lebih mengutamakan kemampuan

intelektual, maka persyaratan tersebut menjadi tidak proporsional. Oleh karena itu, negara harus memastikan bahwa setiap kebijakan ketenagakerjaan dibuat berdasarkan kebutuhan objektif dan bukan asumsi diskriminatif.<sup>17</sup>

Peran negara dalam menjamin kesetaraan kerja juga berkaitan dengan fungsi perlindungan hukum terhadap warga negara. Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum merupakan upaya untuk melindungi hak-hak masyarakat dari tindakan sewenang-wenang penguasa maupun pihak lain. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum berarti memberikan jaminan bahwa setiap individu memperoleh kesempatan kerja secara adil dan tidak diskriminatif. Oleh sebab itu, negara wajib melindungi penderita buta warna dari kebijakan rekrutmen yang tidak berdasarkan kebutuhan nyata pekerjaan. Perlindungan tersebut penting untuk mewujudkan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.<sup>18</sup> Selain perlindungan hukum nasional, Indonesia juga terikat pada prinsip-prinsip internasional mengenai penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan. Melalui ratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, negara berkewajiban menghapus segala bentuk diskriminasi dalam hubungan kerja. Konvensi tersebut menegaskan bahwa setiap individu harus memperoleh kesempatan kerja berdasarkan kemampuan dan kompetensinya, bukan berdasarkan kondisi pribadi tertentu yang tidak relevan dengan pekerjaan. Dengan demikian, penderita buta warna seharusnya tidak secara otomatis kehilangan hak untuk mengikuti seleksi kerja hanya karena kondisi kesehatan tertentu.

Dalam praktiknya, banyak institusi masih menggunakan standar kesehatan lama yang tidak lagi relevan dengan perkembangan dunia kerja modern. Beberapa pekerjaan saat ini lebih mengutamakan kemampuan teknologi, analisis, dan komunikasi dibanding kemampuan sensorik tertentu. Namun demikian, persyaratan administratif yang bersifat umum masih sering diberlakukan tanpa evaluasi yang mendalam. Akibatnya, penderita buta warna mengalami hambatan untuk memperoleh pekerjaan meskipun sebenarnya mampu melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi ini menunjukkan perlunya pembaruan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

Negara juga memiliki peran dalam

<sup>16</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXIII/2025.

<sup>17</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 139.

<sup>18</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 2007, hlm. 33.

meningkatkan kesadaran masyarakat dan institusi mengenai pentingnya kesetaraan peluang kerja. Diskriminasi terhadap penderita buta warna sering kali dipengaruhi oleh stigma sosial dan kurangnya pemahaman mengenai kondisi tersebut. Banyak pihak masih menganggap penderita buta warna tidak mampu bekerja secara optimal, padahal kondisi tersebut tidak selalu mempengaruhi kemampuan profesional seseorang. Oleh karena itu, negara perlu melakukan edukasi dan sosialisasi agar masyarakat memahami bahwa kesempatan kerja harus diberikan berdasarkan kompetensi, bukan semata-mata kondisi fisik tertentu.

Dalam perspektif teori keadilan, setiap individu berhak memperoleh perlakuan yang sama di hadapan hukum. Gustav Radbruch menyatakan bahwa hukum harus mengandung unsur keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Penerapan syarat kerja yang diskriminatif terhadap penderita buta warna bertentangan dengan prinsip keadilan karena menghilangkan hak seseorang tanpa alasan yang objektif. Oleh sebab itu, negara harus memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan tidak menimbulkan ketidakadilan terhadap kelompok tertentu. Peran negara dalam konteks ini adalah menjaga agar hukum menjadi alat perlindungan, bukan alat pembatas hak warga negara.<sup>19</sup>

Mahkamah Konstitusi sebagai penjaga konstitusi memiliki peran strategis dalam menafsirkan norma hukum agar tetap sejalan dengan prinsip hak asasi manusia. Pengujian Pasal 9 ayat (1) huruf f Undang-Undang Kejaksaan dalam perkara Nomor 121/PUU-XXIII/2025 menunjukkan bahwa persoalan diskriminasi kerja telah berkembang menjadi isu konstitusional. Putusan Mahkamah Konstitusi nantinya akan menjadi pedoman penting dalam menentukan batas penerapan syarat kesehatan dalam rekrutmen kerja. Dengan demikian, negara melalui lembaga peradilan konstitusi turut berperan dalam menjamin kesetaraan kesempatan kerja bagi penderita buta warna.

Dalam hubungan kerja, prinsip kesetaraan juga berkaitan dengan penghormatan terhadap martabat manusia. Setiap orang memiliki hak untuk dihargai berdasarkan kemampuan dan integritasnya sebagai individu. Oleh karena itu, negara harus memastikan bahwa proses seleksi kerja dilakukan secara objektif dan tidak merendahkan harkat manusia melalui kebijakan diskriminatif. Kesempatan kerja yang setara akan memberikan ruang bagi setiap warga negara untuk

berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Dengan demikian, perlindungan terhadap penderita buta warna juga merupakan bagian dari penghormatan terhadap hak asasi manusia.

Peran negara dalam menjamin kesetaraan peluang kerja juga dapat dilakukan melalui pembentukan regulasi teknis yang lebih spesifik mengenai syarat kesehatan kerja. Regulasi tersebut perlu memuat standar objektif mengenai jenis pekerjaan yang memang memerlukan kemampuan penglihatan warna tertentu. Dengan adanya aturan yang jelas, maka lembaga pemerintah maupun perusahaan swasta tidak dapat menetapkan syarat kesehatan secara sewenang-wenang. Selain itu, regulasi yang jelas juga akan memberikan kepastian hukum bagi pencari kerja penderita buta warna.

Negara perlu menyediakan mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa bagi individu yang merasa dirugikan akibat diskriminasi dalam dunia kerja. Mekanisme tersebut penting agar masyarakat memiliki akses terhadap keadilan ketika menghadapi kebijakan rekrutmen yang tidak adil. Dalam konteks ini, lembaga pengawas ketenagakerjaan dan pengadilan memiliki peran penting untuk menilai apakah suatu persyaratan kerja bersifat objektif atau diskriminatif. Dengan demikian, negara tidak hanya berperan sebagai pembuat aturan, tetapi juga sebagai penjamin pelaksanaan keadilan dalam praktik ketenagakerjaan.

Dalam dunia kerja modern, konsep inklusivitas menjadi semakin penting dalam pembangunan sistem ketenagakerjaan nasional. Negara harus mendorong terciptanya lingkungan kerja yang menerima keberagaman kondisi fisik dan kesehatan masyarakat. Pendekatan inklusif akan menciptakan kesempatan kerja yang lebih luas dan mengurangi praktik diskriminasi terhadap kelompok tertentu. Oleh sebab itu, perlindungan terhadap penderita buta warna tidak hanya berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, tetapi juga berkaitan dengan pembangunan budaya kerja yang adil dan manusiawi.

Penerapan prinsip kesetaraan dalam ketenagakerjaan juga akan memberikan dampak positif terhadap pembangunan ekonomi nasional. Semakin luas kesempatan kerja yang diberikan kepada masyarakat, maka semakin besar pula potensi sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan untuk pembangunan. Sebaliknya, diskriminasi kerja justru akan menghambat pemanfaatan potensi individu yang sebenarnya memiliki kemampuan dan kompetensi. Oleh karena itu, negara perlu memastikan bahwa sistem ketenagakerjaan dibangun berdasarkan prinsip meritokrasi dan keadilan sosial.

---

<sup>19</sup> Gustav Radbruch, *Legal Philosophy*, London: Oxford University Press, 1950, hlm. 107.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa negara memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin kesetaraan peluang kerja bagi penderita buta warna menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia. Peran tersebut meliputi pembentukan regulasi, pengawasan kebijakan rekrutmen, perlindungan hukum, serta penegakan prinsip non diskriminasi dalam dunia kerja. Kasus Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXIII/2025 menunjukkan bahwa penerapan syarat kesehatan yang tidak proporsional dapat berpotensi melanggar hak konstitusional warga negara. Oleh karena itu, negara harus memastikan bahwa setiap kebijakan ketenagakerjaan didasarkan pada kebutuhan objektif pekerjaan dan tetap menghormati prinsip kesetaraan serta hak asasi manusia.

## **B. Perlindungan Hukum Bagi Penderita Buta Warna Menurut UU Ketenagakerjaan**

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan bagian penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Negara berkewajiban menjamin agar setiap warga negara memperoleh kesempatan kerja yang adil tanpa diskriminasi berdasarkan kondisi fisik maupun kesehatan tertentu. Dalam konteks penderita buta warna, perlindungan hukum menjadi penting karena masih terdapat praktik diskriminasi dalam proses rekrutmen dan hubungan kerja. Banyak institusi maupun perusahaan mensyaratkan bebas buta warna secara umum tanpa mempertimbangkan relevansi kondisi tersebut dengan pekerjaan yang dilamar. Akibatnya, individu yang sebenarnya memiliki kemampuan dan kompetensi tetap kehilangan kesempatan kerja karena kondisi kesehatan tertentu.<sup>20</sup>

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, setiap tenaga kerja memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang adil. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selanjutnya Pasal 6 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara secara normatif telah memberikan perlindungan hukum terhadap seluruh tenaga kerja termasuk penderita buta warna. Oleh karena itu, setiap bentuk pembatasan kerja yang tidak objektif dapat

bertentangan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan.<sup>21</sup>

Perlindungan hukum bagi penderita buta warna juga berkaitan dengan jaminan hak asasi manusia dalam konstitusi. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hak tersebut berlaku bagi seluruh warga negara tanpa membedakan kondisi fisik maupun sensorik tertentu. Dengan demikian, penderita buta warna memiliki hak konstitusional yang sama untuk memperoleh kesempatan kerja sesuai kemampuan dan kompetensinya. Negara berkewajiban melindungi hak tersebut melalui kebijakan dan regulasi yang tidak diskriminatif.<sup>22</sup>

Dalam praktiknya, perlindungan hukum terhadap penderita buta warna sering kali menghadapi tantangan karena adanya penafsiran yang luas terhadap syarat kesehatan kerja. Banyak lembaga dan perusahaan menerapkan syarat “sehat jasmani dan rohani” sebagai standar umum dalam rekrutmen kerja. Namun demikian, parameter kesehatan tersebut sering kali tidak dijelaskan secara rinci sehingga menimbulkan tafsir yang berbeda-beda. Akibatnya, kondisi buta warna sering dianggap sebagai alasan otomatis untuk menolak pelamar kerja meskipun tidak berkaitan langsung dengan tugas pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi diskriminasi administratif dalam sistem ketenagakerjaan.

Salah satu contoh kasus yang mencerminkan persoalan tersebut dapat dilihat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXIII/2025. Perkara tersebut diajukan oleh Anak Agung Ngurah Kharan Gustra Ananta yang merasa hak konstitusionalnya dirugikan karena kondisi buta warna parsial dianggap tidak memenuhi syarat kesehatan untuk mengikuti seleksi calon jaksa. Pemohon mempersoalkan frasa “sehat jasmani dan rohani” dalam Pasal 9 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Kejaksaan yang ditafsirkan secara kaku oleh lembaga terkait. Menurut pemohon, kondisi buta warna parsial tidak menghambat pelaksanaan tugas profesi jaksa yang lebih menitikberatkan pada kemampuan analisis hukum dan integritas. Kasus ini menjadi relevan dalam

<sup>20</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012, hlm. 183.

<sup>21</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 5 dan Pasal 6.

<sup>22</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2).

pembahasan perlindungan hukum terhadap penderita buta warna dalam dunia kerja.<sup>23</sup>

Kasus tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap penderita buta warna masih belum terlaksana secara optimal dalam praktik ketenagakerjaan. Persyaratan kesehatan yang diterapkan tanpa mempertimbangkan relevansi tugas jabatan dapat menghilangkan hak seseorang untuk memperoleh pekerjaan. Padahal dalam beberapa jenis pekerjaan, kondisi buta warna parsial tidak mempengaruhi kemampuan profesional seseorang. Oleh sebab itu, negara perlu memastikan bahwa setiap persyaratan kesehatan kerja didasarkan pada kebutuhan objektif pekerjaan dan bukan asumsi diskriminatif. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap penderita buta warna dapat diwujudkan secara nyata.

Dalam perspektif hukum administrasi negara, setiap kebijakan publik harus memenuhi asas proporsionalitas dan rasionalitas. Artinya, syarat kesehatan hanya dapat diterapkan apabila benar-benar berkaitan dengan keselamatan kerja atau kebutuhan teknis tertentu. Apabila syarat bebas buta warna diterapkan secara umum tanpa dasar objektif, maka kebijakan tersebut dapat dianggap bertentangan dengan prinsip keadilan administratif. Oleh karena itu, negara harus memberikan pengawasan terhadap kebijakan rekrutmen agar tidak menimbulkan diskriminasi terhadap kelompok tertentu. Perlindungan hukum dalam konteks ini bertujuan menjaga keseimbangan antara kepentingan institusi dan hak warga negara.<sup>24</sup>

Perlindungan hukum bagi penderita buta warna juga berkaitan dengan konsep negara hukum yang menjamin persamaan kedudukan warga negara di hadapan hukum. Dalam negara hukum, setiap tindakan pemerintah harus berdasarkan hukum dan tidak boleh bersifat sewenang-wenang. Oleh karena itu, kebijakan rekrutmen kerja yang menolak seseorang hanya karena kondisi buta warna tanpa alasan objektif dapat dipandang bertentangan dengan prinsip negara hukum. Negara harus hadir untuk mencegah penyalahgunaan kewenangan dalam penerapan syarat kerja. Dengan demikian, perlindungan hukum menjadi instrumen penting dalam menjamin hak-hak masyarakat.

Dalam praktik hubungan kerja modern, kompetensi tenaga kerja tidak hanya diukur berdasarkan kondisi fisik, tetapi juga kemampuan

intelektual dan profesional. Banyak pekerjaan saat ini lebih mengutamakan kemampuan analisis, komunikasi, teknologi, dan kreativitas dibanding kemampuan sensorik tertentu. Oleh sebab itu, penerapan syarat bebas buta warna secara umum menjadi kurang relevan terhadap perkembangan dunia kerja modern. Negara perlu menyesuaikan kebijakan ketenagakerjaan agar lebih adaptif terhadap perubahan kebutuhan dunia kerja. Dengan demikian, penderita buta warna tetap memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam dunia kerja.

Selain perlindungan melalui peraturan perundang-undangan, negara juga memiliki tanggung jawab dalam memberikan pengawasan terhadap pelaksanaan hubungan kerja. Pengawasan tersebut dilakukan melalui instansi ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa pengusaha tidak melakukan diskriminasi terhadap pekerja atau calon pekerja. Apabila ditemukan pelanggaran terhadap prinsip non diskriminasi, maka negara dapat memberikan sanksi administratif maupun tindakan hukum lainnya. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap penderita buta warna tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga harus diwujudkan dalam praktik pengawasan ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap penderita buta warna juga berkaitan dengan hak atas martabat manusia. Setiap individu berhak dihargai berdasarkan kemampuan dan integritasnya, bukan semata-mata berdasarkan kondisi fisik tertentu. Dalam konteks ini, negara harus mendorong terciptanya sistem kerja yang inklusif dan menghormati keberagaman kondisi masyarakat. Lingkungan kerja yang inklusif akan memberikan kesempatan yang lebih luas bagi seluruh warga negara untuk berkembang secara profesional. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap penderita buta warna merupakan bagian dari penghormatan terhadap nilai kemanusiaan.

Dalam teori perlindungan hukum, Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum bertujuan melindungi hak-hak masyarakat dari tindakan yang merugikan dan tidak adil. Perlindungan tersebut dapat dilakukan melalui upaya preventif maupun represif. Perlindungan preventif dilakukan melalui pembentukan regulasi yang melarang diskriminasi kerja, sedangkan perlindungan represif dilakukan melalui penyelesaian sengketa apabila terjadi pelanggaran hak. Dalam konteks penderita buta warna, kedua bentuk perlindungan tersebut sangat diperlukan untuk menjamin hak atas pekerjaan yang setara.<sup>25</sup>

<sup>23</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXIII/2025.

<sup>24</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 139.

<sup>25</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 2007, hlm. 33.

Negara juga memiliki kewajiban untuk memberikan kepastian hukum mengenai parameter kesehatan kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Selama ini, tidak adanya standar yang jelas mengenai syarat kesehatan sering menyebabkan terjadinya penafsiran yang berbeda antarinstansi. Akibatnya, penderita buta warna sering kali dirugikan karena dianggap tidak memenuhi syarat kesehatan meskipun mampu menjalankan pekerjaan dengan baik. Oleh sebab itu, negara perlu menyusun regulasi teknis yang lebih jelas mengenai jenis pekerjaan yang memang memerlukan kemampuan penglihatan warna tertentu. Dengan demikian, penerapan syarat kesehatan dapat dilakukan secara objektif dan proporsional.

Dalam konteks hak asasi manusia, diskriminasi terhadap penderita buta warna dalam dunia kerja bertentangan dengan prinsip persamaan hak. Setiap individu memiliki hak yang sama untuk memperoleh kesempatan kerja berdasarkan kompetensi dan kemampuannya. Oleh karena itu, penolakan terhadap penderita buta warna tanpa alasan yang relevan dapat dianggap sebagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia. Negara berkewajiban menjamin bahwa seluruh warga negara memperoleh perlindungan yang sama di hadapan hukum. Perlindungan tersebut penting untuk menciptakan keadilan sosial dalam masyarakat.

Perlindungan hukum bagi penderita buta warna juga berkaitan dengan ratifikasi konvensi internasional mengenai diskriminasi kerja. Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999. Konvensi tersebut menegaskan bahwa setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan harus dihapuskan. Dengan demikian, negara berkewajiban memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan nasional tidak bertentangan dengan prinsip internasional mengenai kesetaraan kerja. Ratifikasi tersebut memperkuat dasar hukum perlindungan terhadap penderita buta warna dalam dunia kerja.<sup>26</sup>

Dalam praktiknya, penderita buta warna sering menghadapi hambatan psikologis akibat stigma sosial yang berkembang di masyarakat. Banyak orang menganggap bahwa penderita buta warna tidak mampu bekerja secara optimal meskipun kenyataannya tidak demikian. Stigma tersebut menyebabkan penderita buta warna sering kehilangan rasa percaya diri dalam mengikuti seleksi kerja. Oleh sebab itu,

perlindungan hukum juga harus diiringi dengan perubahan pola pikir masyarakat mengenai kondisi buta warna. Negara memiliki peran penting dalam memberikan edukasi dan sosialisasi mengenai pentingnya kesetaraan kesempatan kerja.

Mahkamah Konstitusi dalam perkara Nomor 121/PUU-XXIII/2025 pada dasarnya sedang menilai sejauh mana syarat kesehatan dapat dibenarkan dalam sistem rekrutmen kerja. Putusan tersebut akan menjadi pedoman penting mengenai batas penerapan syarat kesehatan agar tidak melanggar hak konstitusional warga negara. Apabila Mahkamah Konstitusi memberikan penafsiran yang lebih progresif terhadap frasa “sehat jasmani dan rohani,” maka hal tersebut dapat memperkuat perlindungan hukum bagi penderita buta warna di Indonesia. Dengan demikian, peradilan konstitusi memiliki peran strategis dalam mewujudkan keadilan dalam bidang ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum yang baik juga akan memberikan manfaat bagi pembangunan nasional. Semakin luas kesempatan kerja yang diberikan kepada masyarakat, maka semakin besar pula potensi sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan dalam pembangunan ekonomi. Sebaliknya, diskriminasi kerja justru akan menghambat pemanfaatan kemampuan individu yang sebenarnya memiliki kompetensi tinggi. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap penderita buta warna bukan hanya persoalan hak individu, tetapi juga berkaitan dengan kepentingan pembangunan nasional secara keseluruhan. Selain itu, perkembangan teknologi dan sistem kerja modern telah memungkinkan banyak pekerjaan dilakukan tanpa hambatan berarti bagi penderita buta warna. Kemajuan teknologi digital bahkan dapat membantu individu dengan gangguan sensorik tertentu untuk bekerja secara lebih efektif. Oleh sebab itu, negara perlu mendorong dunia kerja agar lebih terbuka terhadap keberagaman kondisi fisik dan kesehatan masyarakat. Perlindungan hukum yang inklusif akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif. Dengan demikian, setiap warga negara dapat memperoleh kesempatan yang sama untuk berkembang dalam dunia kerja.

Perkembangan teknologi dan sistem kerja modern telah membawa perubahan besar dalam pola hubungan kerja dan mekanisme pelaksanaan pekerjaan di berbagai sektor. Kemajuan teknologi digital memungkinkan banyak pekerjaan dilakukan secara fleksibel tanpa bergantung pada kemampuan fisik tertentu secara mutlak. Dalam konteks penderita buta warna, perkembangan tersebut membuka peluang yang lebih luas untuk

<sup>26</sup> Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation.

berpartisipasi dalam dunia kerja. Banyak pekerjaan saat ini lebih menitikberatkan pada kemampuan intelektual, analisis data, komunikasi, dan penguasaan teknologi dibanding kemampuan membedakan warna secara sempurna. Oleh karena itu, perkembangan teknologi seharusnya menjadi sarana untuk menciptakan sistem kerja yang lebih inklusif bagi seluruh masyarakat.<sup>27</sup>

Kemajuan teknologi informasi juga telah menghasilkan berbagai perangkat digital yang dapat membantu individu dengan gangguan sensorik tertentu dalam menjalankan aktivitas kerja secara efektif. Misalnya, penggunaan aplikasi digital, perangkat lunak pengolahan data, dan sistem otomatisasi memungkinkan pekerjaan dilakukan dengan lebih efisien tanpa terlalu bergantung pada kemampuan visual terhadap warna tertentu. Dalam beberapa bidang pekerjaan, teknologi bahkan mampu menggantikan fungsi pengenalan warna melalui sistem identifikasi digital yang lebih akurat. Dengan demikian, keterbatasan sensorik seperti buta warna tidak lagi menjadi hambatan utama dalam banyak jenis pekerjaan modern. Kondisi ini menunjukkan bahwa perkembangan teknologi dapat mendukung terciptanya kesetaraan kesempatan kerja.<sup>28</sup>

Dalam dunia kerja modern, transformasi digital telah mengubah kebutuhan kompetensi tenaga kerja dari yang sebelumnya bersifat manual menjadi lebih berbasis keterampilan teknologi dan kemampuan berpikir kritis. Banyak profesi saat ini lebih membutuhkan kemampuan analisis hukum, penguasaan komputer, komunikasi, dan kreativitas dibanding kemampuan fisik tertentu. Oleh sebab itu, persyaratan kesehatan seperti bebas buta warna perlu dievaluasi kembali agar sesuai dengan perkembangan kebutuhan dunia kerja. Negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa standar rekrutmen tenaga kerja tidak tertinggal dari perkembangan teknologi dan sistem kerja modern. Dengan demikian, kebijakan ketenagakerjaan dapat lebih relevan dan adil bagi masyarakat.<sup>29</sup>

Perkembangan sistem kerja berbasis digital juga memperluas bentuk pekerjaan yang dapat dilakukan secara daring atau remote working. Sistem kerja seperti ini memungkinkan individu bekerja dari lokasi tertentu dengan bantuan perangkat teknologi tanpa harus berada secara langsung di lingkungan kerja konvensional.

Kondisi tersebut memberikan peluang yang lebih besar bagi individu dengan keterbatasan fisik atau sensorik, termasuk penderita buta warna, untuk tetap produktif dan kompetitif dalam dunia kerja. Oleh karena itu, negara perlu mendorong perusahaan dan institusi agar lebih terbuka terhadap pola kerja modern yang inklusif. Pendekatan tersebut akan memperluas akses kerja bagi seluruh masyarakat secara lebih adil.<sup>30</sup>

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, perkembangan teknologi seharusnya menjadi dasar untuk memperkuat perlindungan terhadap hak pekerja tanpa diskriminasi. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara harus menjamin agar perkembangan dunia kerja tidak justru melahirkan bentuk diskriminasi baru terhadap kelompok tertentu. Oleh sebab itu, perlindungan hukum bagi penderita buta warna harus disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan kerja modern. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan dapat berfungsi secara efektif dalam melindungi hak-hak pekerja.<sup>31</sup>

Kemajuan teknologi juga memberikan dampak positif terhadap proses evaluasi kemampuan tenaga kerja. Penilaian terhadap kompetensi seseorang saat ini tidak lagi hanya didasarkan pada kondisi fisik semata, tetapi lebih mengutamakan keterampilan profesional dan kemampuan kerja nyata. Dalam konteks ini, penderita buta warna seharusnya dinilai berdasarkan kemampuan menjalankan tugas pekerjaan, bukan hanya berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan umum. Pendekatan berbasis kompetensi tersebut lebih sesuai dengan prinsip keadilan dan non diskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, negara perlu mendorong perubahan sistem seleksi kerja agar lebih objektif dan proporsional.<sup>32</sup> Selain itu, perkembangan teknologi telah memungkinkan terciptanya alat bantu kerja yang dapat mendukung penderita buta warna dalam menjalankan tugas tertentu. Misalnya, penggunaan software identifikasi warna, aplikasi pembeda warna digital, dan sistem otomatisasi visual dapat membantu individu mengenali warna

<sup>27</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012, hlm. 210.

<sup>28</sup> Edmon Makarim, *Pengantar Hukum Telematika*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 87.

<sup>29</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2011, hlm. 113.

<sup>30</sup> Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 85.

<sup>31</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 5.

<sup>32</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 2007, hlm. 33.

dengan lebih akurat. Teknologi tersebut menunjukkan bahwa keterbatasan sensorik bukan lagi hambatan mutlak dalam pelaksanaan pekerjaan tertentu. Oleh sebab itu, alasan penolakan kerja terhadap penderita buta warna harus benar-benar didasarkan pada kebutuhan objektif pekerjaan dan bukan asumsi umum semata. Negara memiliki peran penting untuk memastikan bahwa pemanfaatan teknologi digunakan sebagai sarana inklusi sosial dalam dunia kerja.<sup>33</sup>

Dalam perspektif hak asasi manusia, setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama untuk berkembang dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Hak atas pekerjaan tidak boleh dibatasi secara tidak proporsional hanya karena kondisi kesehatan tertentu yang sebenarnya tidak menghambat kemampuan kerja seseorang. Oleh karena itu, negara harus mendorong terciptanya sistem ketenagakerjaan yang menghormati keberagaman kondisi masyarakat. Perlindungan hukum yang inklusif akan menciptakan rasa keadilan dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan nasional. Dengan demikian, teknologi dan hukum harus berjalan bersama untuk mewujudkan kesetaraan kesempatan kerja.<sup>34</sup>

Negara juga memiliki tanggung jawab untuk mendorong perusahaan dan institusi agar menerapkan prinsip inklusivitas dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang inklusif tidak hanya memberikan kesempatan kerja yang setara, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang menghargai keberagaman dan kemampuan individu. Dalam praktiknya, perusahaan yang inklusif cenderung lebih produktif karena mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara lebih luas. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap penderita buta warna juga memiliki manfaat ekonomi dan sosial bagi pembangunan nasional. Pendekatan inklusif akan membantu menciptakan sistem kerja yang lebih adil dan manusiawi.<sup>35</sup>

Dapat dipahami bahwa perkembangan teknologi dan sistem kerja modern telah membuka peluang yang lebih besar bagi penderita buta warna untuk berpartisipasi dalam dunia kerja. Teknologi digital mampu membantu individu dengan gangguan sensorik tertentu agar tetap dapat bekerja secara efektif dan profesional. Oleh karena itu, negara harus mendorong pembentukan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan

adaptif terhadap perkembangan zaman. Perlindungan hukum yang adil dan berbasis kompetensi akan menciptakan kesempatan kerja yang setara bagi seluruh warga negara tanpa diskriminasi. Dengan demikian, setiap individu memiliki peluang yang sama untuk berkembang dan berkontribusi dalam pembangunan nasional.<sup>36</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa perlindungan hukum bagi penderita buta warna menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan bagian dari jaminan hak asasi manusia dan prinsip non diskriminasi dalam dunia kerja. Negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap kebijakan rekrutmen dan hubungan kerja dilakukan secara objektif, proporsional, dan tidak diskriminatif. Kasus Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXIII/2025 menunjukkan bahwa penerapan syarat kesehatan yang terlalu luas dapat berpotensi melanggar hak konstitusional warga negara. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap penderita buta warna harus terus diperkuat melalui regulasi, pengawasan, dan penegakan hukum yang adil sesuai prinsip negara hukum dan hak asasi manusia.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Kesetaraan peluang kerja bagi penderita buta warna merupakan bagian dari hak konstitusional warga negara yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta Undang-Undang Ketenagakerjaan. Negara memiliki peran penting dalam menjamin pelaksanaan prinsip non diskriminasi melalui pembentukan regulasi, pengawasan kebijakan rekrutmen kerja, serta penegakan hukum terhadap praktik diskriminatif. Penerapan syarat bebas buta warna hanya dapat dibenarkan apabila memiliki hubungan langsung dengan kebutuhan objektif dan keselamatan kerja pada jabatan tertentu.
2. Perlindungan hukum bagi penderita buta warna menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin hak setiap warga negara memperoleh pekerjaan berdasarkan kemampuan dan kompetensinya. Kasus Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXIII/2025 menunjukkan bahwa penafsiran syarat “sehat jasmani dan rohani” yang terlalu luas berpotensi menimbulkan diskriminasi dalam dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan

<sup>33</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 139.

<sup>34</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2).

<sup>35</sup> Gustav Radbruch, *Legal Philosophy*, London: Oxford University Press, 1950, hlm. 107.

<sup>36</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana, 2008, hlm. 197.

perlindungan hukum yang lebih jelas, proporsional, dan berbasis kompetensi agar penderita buta warna tetap memperoleh kesempatan kerja yang adil dan setara.

## B. Saran

1. Negara perlu menyusun regulasi yang lebih jelas mengenai standar kesehatan kerja dan batas penerapan syarat bebas buta warna dalam proses rekrutmen tenaga kerja, sehingga tidak menimbulkan penafsiran diskriminatif terhadap penderita buta warna. Selain itu, pengawasan terhadap kebijakan rekrutmen instansi pemerintah maupun perusahaan swasta harus diperkuat agar prinsip non diskriminasi dapat diterapkan secara efektif.
2. Perusahaan dan lembaga pemerintah sebaiknya menerapkan sistem seleksi kerja yang lebih objektif dan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan jabatan. Penderita buta warna tidak seharusnya langsung dinyatakan tidak memenuhi syarat kerja apabila kondisi tersebut tidak menghambat pelaksanaan tugas pekerjaan secara nyata.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- American Optometric Association (AOA), *Color Vision Deficiency*, AOA Press, St. Louis, 2020.
- Anderson, James E., *Public Policy-Making*, Houghton Mifflin, Boston, 2003.
- Arief, Barda Nawawi, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, Kencana, Jakarta, 2013.
- Asshiddiqie, Jimly, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Atmosudirdjo, Prajudi, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
- Bagir Manan, *Teori dan Politik Konstitusi*, FH UII Press, Yogyakarta, 2012.
- Birch, Jeffrey, "Worldwide Prevalence of Colour Vision Deficiency," *Optometry and Vision Science*, Vol. 89, No. 8, 2012.
- Budiardjo, Miriam, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Gramedia, Jakarta, 2008.
- Cole, B.L., "Color Vision Deficiencies in the Workplace," *Clinical and Experimental Optometry*, Vol. 87, No. 4, 2004.
- Dessler, Gary, *Human Resource Management*, Pearson Education, New Jersey, 2017.
- Duane, Thomas D., *Clinical Ophthalmology*, Vol. 5, Harper & Row, Philadelphia, 1984.
- Dunn, William N., *Public Policy Analysis: An Introduction*, Pearson, New York, 2008.
- Dye, Thomas R., *Understanding Public Policy*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, 2002.
- Elliott, David B., *Clinical Procedures in Primary Eye Care*, Elsevier, Edinburgh, 2021.
- Guyton, Arthur C. dkk, *Textbook of Medical Physiology*, Elsevier Saunders, Philadelphia, 2016.
- Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 2007.
- Harahap, M. Yahya, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015.
- Harold D. Lasswell dkk, *Power and Society: A Framework for Political Inquiry*, Yale University Press, New Haven, 1950.
- Hobbes, Thomas, *Leviathan*, Penguin Classics, London, 1985.
- HR, Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Ibrahim, Harmaily dkk, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, Sinar Bakti, Jakarta, 1988.
- ILO, *Convention No. 111 on Discrimination (Employment and Occupation)*, ILO Publications, Geneva, 1958.
- ILO, *Equality and Non-Discrimination at Work*, ILO Publications, Geneva, 2019.
- Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Jones, Charles O., *An Introduction to the Study of Public Policy*, Duxbury Press, Belmont, 1984.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Edisi Kelima*, Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Jakarta, 2021.
- Makarim, Edmon, *Pengantar Hukum Telematika*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2008.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2011.
- Muliadi, Ahmad dkk, *Metode Penulisan*, Universitas Jayabaya, Jakarta, 2016.
- Notonagoro, *Pancasila Dasar Falsafah Negara*, BP7, Jakarta, 1983.
- Nugroho, Riant, *Public Policy: Teori, Manajemen, Dinamika, Analisis, Konvergensi, dan Kimia Kebijakan*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2011.
- Poerwadarminta, W.J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2007.
- Radbruch, Gustav, *Legal Philosophy*, Oxford University Press, London, 1950.
- Rahardjo, Satjipto, *Hukum dan Perubahan Sosial*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2010.

- Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012.
- Rawls, John, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge, 1971.
- Rousseau, Jean-Jacques, *The Social Contract*, Cambridge University Press, Cambridge, 1997.
- Sen, Amartya, *Development as Freedom*, Alfred A. Knopf, New York, 1999.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Soekanto, Soerjono, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, 2007.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1989.
- Soekanto, Soerjono, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Soekanto, Soerjono dkk, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Soemitro, Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Sowell, Thomas, *The Quest for Cosmic Justice*, Free Press, New York, 1999.
- Subagyo, P. Joko, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2011.
- Sudoyo, Aru W., *Buku Ajar Ilmu Penyakit Dalam*, Interna Publishing, Jakarta, 2014.
- Suryono, *Disabilitas dan Keadilan Sosial*, Deepublish, Yogyakarta, 2019.
- Suwarto, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Deepublish, Yogyakarta, 2018.
- Todaro, Michael dkk, *Economic Development*, Pearson Education, Boston, 2015.
- United Nations, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*, United Nations Publications, New York, 1979.
- Universal Declaration of Human Rights, United Nations, 1948.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akomodasi yang Layak untuk Penyandang Disabilitas dalam Proses Peradilan dan Dunia Kerja
- Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 2015 tentang Rencana Aksi Nasional Penyandang Disabilitas (RAN PD)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Standar Pelayanan Kesehatan Mata
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan-RB) Nomor 9 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2017 tentang Rehabilitasi Sosial bagi Penyandang Disabilitas.

### **Jurnal**

- Thomas D. Duane, *Clinical Ophthalmology*, Vol. 5 (Philadelphia: Harper & Row, 1984).
- Birch, Jeffrey, "Worldwide Prevalence of Colour Vision Deficiency," *Optometry and Vision Science*, Vol. 89, No. 8, 2012.
- Cole, B.L., "Color Vision Deficiencies in the Workplace," *Clinical and Experimental Optometry*, Vol. 87, No. 4, 2004.
- Hidayat, M. Rachmad, "Implikasi Sosial Penderita Buta Warna terhadap Dunia Kerja di Indonesia," *Jurnal Hukum & Pembangunan Sosial*, Vol. 7, No. 2, 2020.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (jo. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja)
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas