

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DISABILITAS DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG PENYANDANG DISABILITAS¹

Oleh :

Hizkia Kriswanto²

Jemmy Sondakh³

Royke Y. J. Kaligis⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk dan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas di Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyandang Disabilitas dan untuk mendeskripsikan sanksi terhadap pelanggaran Hak dan Kewajiban penyandang disabilitas di Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian normatif, dengan kesimpulan yaitu: 1. Bentuk dan pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi pekerja penyandang disabilitas di Indonesia yang diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Disabilitas. 2. Penegakan hukum terhadap persoalan perlindungan pekerja penyandang disabilitas diimplementasikan dalam bentuk aspek hukum administrasi dan aspek hukum pidana yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Adapun pemberian sanksi bagi perusahaan yang melanggar persoalan perlindungan pekerja disabilitas belum terlaksana dengan baik. Faktor yang mempengaruhinya adalah terkait lemahnya pengaturan sanksi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 8 Tahun 2021. Sedangkan faktor pengawas ketenagakerjaan yang belum maksimal diakibatkan oleh kurangnya serta minimnya anggaran untuk pengawasan.

Kata Kunci : *pekerja, disabilitas*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan hak setiap manusia sebagai upaya menjaga serta meningkatkan derajat kemanusiaan dan guna untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sesuai amanat Undang-Undang Dasar 1945

Pasal 27 ayat (2) menyatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal ini mengatur bahwa setiap warga negara berhak mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak serta pengingat bagi masyarakat untuk saling menghormati pekerjaan dan penghidupan tiap orang termasuk mendapat perlindungan kerja. Negara dan masyarakat harus menjamin hak setiap manusia atau warga negara untuk bekerja dan tidak membedakan hak antara satu dengan yang lainnya.⁵

Indonesia merupakan negara berkembang. Sebagai negara yang sedang berkembang tentu saja harus giat dalam melaksanakan pembangunan agar terlepas dari berbagai kesulitan. Baik dibidang ekonomi maupun bidang yang lainnya. Dalam pembangunan ini untuk mengatasi masalah yang ada, pemerintah berusaha untuk membangun berbagai sarana dan prasarana guna untuk mendukung kebijakan dibidang ekonomi. Salah satu sarana yang mendapatkan perhatian adalah pembangunan sarana industri, yang tentu saja meliputi masalah ketenagakerjaan.

Pembangunan dibidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan manusia di Indonesia. Sesuai dengan yang diamanatkan oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pembangunan tersebut untuk mengangkat harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur.⁶

Dalam kenyataan hidup yang terjadi tidak semua orang dilahirkan dengan kondisi yang sempurna, oleh karena itu agama dan aturan negara juga harus memperhatikan kehidupan penyandang disabilitas yg merupakan bagian dari masyarakat Indonesia, kalangan ini disebut juga dengan kalangan minoritas, karena minoritas berlaku aturan lama yaitu di pinggiran dan di kesampingkan. Dalam persyaratan kerja misalnya, ada persyaratan kesehatan jasmani dan rohani yang diterjemahkan dalam bentuk sempurna fisik (bukan yang berkebutuhan khusus) hal ini secara nyata adalah bentuk diskriminasi aturan. aturan semacam ini seharusnya sudah ditiadakan dan harus di perbarui dengan yang lebih baik.

Kewajiban untuk memberikan kesempatan kerja untuk pekerja atau tenaga kerja tertuang dalam pasal 5 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Isi pasal tersebut menyatakan bahwa: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101441

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Baharudin Lopa, Al-Quran dan Hak Asasi Manusia, PT Grafindo Persada, Jakarta, Tahun 1996, Hal. 92.

⁶ Penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

memperoleh pekerjaan.” Kewajiban untuk mempekerjakan penyandang disabilitas juga tertuang dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 Pasal 53 ayat 1 dan 2 yang mengatur (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. (2) Perusahaan Swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Hal ini menjadi catatan bagi penyedia lapangan kerja serta menjadi perhatian bagi para pemangku kebijakan agar memperhatikan hal tersebut. Terutama bagi instansi dan perusahaan yang belum memberi kesempatan atau membuka lowongan pekerjaan untuk para penyandang disabilitas. Karena memberikan kesejahteraan bagi seluruh warga negara adalah tujuan negara indonesia.⁷

Para penyandang disabilitas masih sulit diterima baik dikalangan pemerintah maupun swasta dikarena para penyandang disabilitas sering dianggap sebagai ketidakmampuan secara medis sehingga individu hanya dianggap sebagai orang sakit yang hanya memerlukan pertolongan orang lain dan dianggap tidak harus berperan didalam dunia pekerja. Hal-hal seperti ini masih terjadi disekitar kita, sebagai contoh nyata yang terjadi pada kasus perempuan disabilitas di Kalimantan yang sulit mendapatkan pekerjaan karena memiliki kekurangan pada indera pendengaran dan dianggap tidak mampu untuk bekerja walaupun punya bakat dan kemampuan.

Penerimaan yang sulit terhadap golongan disabilitas dalam hal ini ditunjukan dengan banyaknya lamaran yang ditolak karena belum terbukanya pikiran serta wawasan orang-orang terlebih khusus para pemberi kerja dan belum adanya penerimaan yang utuh terhadap para penyandang disabilitas sehingga penyandang disabilitas tidak dapat memperoleh haknya terutama dalam hal mengakses pekerjaan. Hal ini terjadi pula pada pekerja penyandang disabilitas yang mendapat perkerjaan tetapi aksesibilitas serta fasilitas dalam melakukan pekerjaan tidak terpenuhi atau mereka bekerja tidak sesuai dengan tingkat kecacatannya sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang hak disabilitas serta dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 67 ayat 1 yang menjelaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat

wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Hal mengenai pekerja penyandang disabilitas yang tidak mendapat pekerjaan sesuai dengan kecacatannya tersebut terjadi di Kota Bitung di Kelurahan Tanjung Merah dimana terdapat pekerja penyandang disabilitas yang tidak mendapat fasilitas yang sesuai dengan tingkat kecacatannya dalam melakukan pekerjaannya. Pekerja penyandang disabilitas tersebut mengalami keterbatasan dalam melaksanakan pekerjaannya yakni dalam hal memotong ikan, dimana tempat pemotongan ikan tidak dapat dijangkau oleh pekerja tersebut karena pekerja tersebut adalah penderita *Dwarfisme* (kerdil).

Di Sulawesi Utara sendiri, para penyandang disabilitas menghadapi berbagai kendala dalam memperoleh pekerjaan yang layak dan setara. Berdasarkan survei Badan Pusat Statistik pada tahun 2023 yang dilakukan di 15 kabupaten/kota di Sulawesi Utara menunjukkan data bahwa terdapat 2.462.849 jiwa yang menjadi penyandang disabilitas. Di kota Bitung sendiri berdasarkan data Dinas Sosial Kota Bitung jumlah penyandang disabilitas adalah sebanyak 1.677 jiwa, yang terbagi atas penyandang disabilitas fisik sebanyak 796 jiwa, penyandang disabilitas mental 387 jiwa, penyandang disabilitas intelektual sebanyak 8 jiwa, dan penyandang disabilitas sensorik sebanyak 374 jiwa.

Dari jumlah yang ada, menurut Dinas Ketenagakerjaan penyandang disabilitas yang bekerja hanya sebanyak 16 jiwa yang tersebar di 6 perusahaan yang berbeda. Sehingga hanya sekitar 1% penyandang disabilitas yang bekerja dari jumlah keseluruhan penyandang disabilitas yang ada di kota Bitung. Hal ini menjadi perhatian serius bagi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah khususnya kota Bitung dalam hal ini Dinas Sosial Kota Bitung selaku pemangku kebijakan, karena berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan para penyandang disabilitas ringan hingga sedang masih bekerja serbutan mulai dari menjadi tukang parkir liar, pengamen, dan bahkan pengemis di jalanan kota Bitung.⁸

Pekerja dan pekerja penyandang Disabilitas yang mendapat pekerjaan pun mengalami kendala dalam hal bekerja seperti aksesibilitas tempat bekerja yang masih tidak ramah difabel dan diskriminasi dalam dunia kerja serta pembagian tugas kerja yang tidak sesuai dengan tingkat kecacatannya. Aksesibilitas tempat bekerja sangat diperlukan bagi para penyandang disabilitas untuk memudahkan mereka mengakses tempat kerja

⁷ Musa, Sondakh, Kumendong, *Discretion of Government Officials in the Perspective of Corruption Crime Reviewed*

⁸ *From The Theory of Criminal Removal Reason, Journal of The Community Development in Asia 5, 2022,91-102.*

⁸ *Ibid*

mereka baik dari segi trasnportasi hingga lingkungan tempat bekerja. Melihat pada pertimbangan pengaturan penataan ruang dalam Undang-Undang penataan ruang, pengaturan pemanfaatan ruang diadakan untuk menjaga keberadaan ruang dalam masyarakat untuk terwujudnya ruang yang aman, nyaman, produktif dan berkelanjutan.⁹

Dalam hal mengenai aksesibilitas tempat kerja bagi disabilitas di atur dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 yang menjamin kesejahteraan hak dan kesamaan kesempatan bagi penyandang difabel untuk memenuhi kesejahteraan tanpa diskriminasi. Diskriminasi dalam dunia kerja juga menjadi hambatan bagi pekerja dan pekerja penyandang disabilitas, hambatan yang sering dijumpai para pekerja dan pekerja penyandang disabilitas berupa *bullying* antar sesama pekerja tentang keadaan fisik atau kondisi tubuh penyandang disabilitas yang berpotensi berkembang menjadi kekerasan hingga dapat menimbulkan gangguan mental dan depresi bagi penyandang disabilitas serta mengganggu keefektifan dalam melakukan pekerjaan.¹⁰

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk dan pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyandang Disabilitas?
2. Bagaimana sanksi terhadap pelanggaran Hak dan Kewajiban penyandang disabilitas di Indonesia?

C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Bentuk dan Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyandang Disabilitas

1. Bentuk

Kata bentuk menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengacu pada bangun; gambaran; wujud yang ditampilkan atau acuan. Bentuk juga mengandung makna wujud yang tampak.¹¹

Setiap insan manusia punya kesempatan yang sama atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lewat Pasal ini berarti menegaskan bahwa Pemerintah berkewajiban untuk menyediakan lapangan pekerjaan serta memberi perlindungan kepada warga Negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan.

Bentuk dari implementasi Pasal 27 Ayat 2 diatur lewat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang tenaga kerja mulai dari pemberian kerja hingga perlindungan kepada pekerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, bentuk perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas diatur sebagai berikut:

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, yang diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang tersebut. Artinya, setiap tenaga kerja berhak mendapat pekerjaan tanpa mendapatkan perlakuan yang berbeda, baik penyandang disabilitas maupun manusia normal pada umumnya.
2. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hal ini diatur pada Pasal 6 Undang-Undang tersebut.
3. Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dengan memperhatikan derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan, diatur dalam Pasal 19 Undang-Undang tersebut. Pelatihan kerja bagi disabilitas berupa pelatihan kerajinan tangan, servis elektronik, dan pelatihan bidang tik.¹²
4. Pengusaha wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis kecacatannya, diatur dalam Pasal 67 Undang-Undang tersebut.
5. Pekerja atau buruh berhak mendapat perlindungan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang tersebut.
6. Mendapat perlindungan terkait kebijakan pengupahan, diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang tersebut.

⁹ Batubuaja, Sondakh, Setlight, *Aspek Hukum Pembangunan Hotel Terkait Hak Guna Ruang Atas Tanah di Kota Manado*. Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora 9(1), 589-603, 2022

¹⁰ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016

¹¹ <https://kumparan.com/berita-terkini/antonim-dan-sinonim-bentuk-menurut-tesaurus-bahasa-indonesia-20ltyNU0UI>

¹² <https://diskominfo.kaltimprov.go.id/pelatihan/pelatihan-bagi-para-penyandang-disabilitas-berikan-bekal-keterampilan-dan-kemandirian>

7. Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang tersebut.
8. Pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dapat mengajukan PHK dan diberikan uang pesangon, diatur dalam Pasal 172 Undang-Undang tersebut.

Sementara bentuk perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-Undang ini hadir sebagai bentuk kepedulian pemerintah terhadap pemenuhan hak dan kewajiban para penyandang disabilitas dan dalam menindaklanjuti ratifikasi CRPD. Bentuk-bentuk perlindungan dalam Undang-Undang ini diatur dalam 2 Pasal, sebagai berikut:

- 1) Pasal 5, dalam Pasal ini memuat tentang hak penyandang disabilitas yang terdiri dari 22 hak. Dari 22 hak yang ada terdapat beberapa hak mengenai pekerja penyandang disabilitas, sebagai berikut:
 - a. Keadilan dan perlindungan hukum meliputi:
 - a) perlakuan yang sama dimata hukum
 - b) perlindungan dari segala tekanan, kekerasan, penganiyayaan, diskriminasi, dan/atau perampasan atau pengambilahan hak milik.
 - b. Pekerja, kewirausahaan dan koperasi meliputi
 - a) Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi
 - b) Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas
 - c) Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan
 - d) Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas
 - e) Mendapat program kembali bekerja
 - f) Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir
 - g) Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.
 - c. Kesejahteraan sosial meliputi:
 - a) Rehabilitasi sosial
 - b) Jaminan sosial
 - c) Perlindungan sosial
 - b. Aksesibilitas. Didalamnya mengatur hak untuk memanfaatkan fasilitas publik

- c. Bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi di dalamnya mengatur tentang hak mendapatkan perlindungan dari segala bentuk kekerasan fisik, psikis, ekonomi dan seksual
- 2) Pasal 53 ayat 1 dan 2, yang mengatur tentang kuota pekerja penyandang disabilitas.

2. Pelaksanaan Perlindungan Hukum

Pelaksanaan adalah kegiatan yang dilakukan secara terencana, teratur dan terarah untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan penelitian mengenai skripsi ini, dapat diketahui bahwa temuan penelitian tentang perlindungan hukum terhadap pekerja dan pekerja penyandang disabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
 - 1) Hak pekerja untuk mendapatkan kesamaan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan Hak pekerja dalam hal mendapat kesamaan kesempatan kerja untuk memperoleh pekerjaan diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan data yang didapat oleh penulis diketahui bahwa menurut data Dinas Ketenagakerjaan Kota Bitung, jumlah pekerja di Kota Bitung adalah sebanyak 10.529 ribu orang dan angka pengangguran 7,82%. Sedangkan jumlah perusahaan yang termasuk pada industry besar dan sedang yang tercatat di Kota Bitung sebanyak 48 perusahaan.¹³ Dari jumlah tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kesamaan kesempatan kerja di Kota Bitung belum berjalan maksimal. Hal itu dapat dilihat dari tingginya angka pengangguran di Kota Bitung.
 - 2) Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha Penerapan pada pasal 6 Undang-Undang tersebut di Kota Bitung khususnya perusahaan yang mempekerjakan pekerja disabilitas dan pekerja non disabilitas sudah berjalan dengan baik dapat dilihat dari pemberian upah pekerja yang disesuaikan dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) tanpa membedakan antara pekerja disabilitas dengan pekerja non-disabilitas. Hal ini terjadi pada PT. Samudera Mandiri Sentosa dimana perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang mempekerjakan

¹³ Data Dinas Ketenagakerjaan Kota Bitung, 2022.

- penyandang disabilitas dan non disabilitas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis diperoleh informasi bahwa perusahaan ini memperlakukan perlakuan yang sama dari pengusaha terhadap para pekerja baik pekerja non disabilitas maupun pekerja penyandang disabilitas. Perlakuan yang sama berupa pemberian sanksi kepada pekerja yang melanggar aturan perusahaan yang didasari pada aturan yang berlaku. Seperti yang berlaku di PT. Samudera Mandiri Sentosa, dimana pekerja akan mendapat surat peringatan 1, jika dalam satu tahun pekerja tercatat 6 kali tidak masuk tanpa alasan yang jelas disertai dengan pengurangan upah. Hal ini berlaku bagi seluruh pekerja yang tercatat sebagai karyawan diperusahaan tersebut.¹⁴
- 3) Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dengan memperhatikan derajat kecacataan dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan Pemenuhan terhadap hal tersebut yang diatur dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum terlaksana dengan baik. Terbukti dengan tingginya angka pengangguran di kota Bitung khususnya di golongan para penyandang disabilitas dikarenakan belum adanya wirausaha atau wiraswasta yang dikelola sendiri oleh penyandang disabilitas.
- 4) Penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang sesuai dengan kecacatannya

Di kota Bitung, perusahaan yang memperkerjakan pekerja disabilitas belum melaksanakan ketentuan yang ada di Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian disalah satu perusahaan di kota Bitung, di PT. Nutrindo Freshfood Internasional yang tercatat berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Kota Bitung mempekerjakan sebanyak 4 jiwa penyandang disabilitas. Dimana diketahui para pekerja disabilitas melakukan tugasnya tanpa bantuan alat kerja yang sesuai dengan kecacatannya. Salah satunya, bangunan gedung yang bertingkat sehingga menyulitkan penyandang disabilitas pincang untuk mengakses

tempat ia bekerja dikarenakan tidak adanya alat bantu seperti tongkat atau fasilitas berupa lift disabilitas yang seharusnya disediakan oleh perusahaan sesuai dengan amanat Undang-Undang. Hal diatas merupakan bentuk dari belum terlaksananya penyediaan aksesibilitas dan pemberian alat kerja berdasarkan jenis kecacatannya.¹⁵

- 5) Pekerja atau buruh punya hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia Peraturan ini diatur dalam Pasal 86. Pelaksanaan pada Pasal ini khususnya di Kota Bitung belum berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari salah satu perusahaan di Kota Bitung yaitu PT. Futai Internasional, dimana perusahaan ini mengabaikan ketentuan pada Pasal 86 bagian a tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan informasi yang peneliti dapat dari salah satu karyawan menyatakan bahwa, belum adanya alat pelindung diri yang lengkap bagi para pekerjanya serta pengabaian limbah pabrik yang dihasilkan oleh proses produksi.¹⁶
- 6) Pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan Peraturan ini diatur dalam Pasal 88. Penerapan pada Pasal ini juga belum berjalan dengan baik. Hal ini dilihat pada pemberian upah oleh perusahaan produsen sepatu Nike dibawah naungan PT. Pratama Abadi Industri dan PT. Hardases Abadi Indonesia yang melakukan pemotongan upah buruh hingga buruh mendapatkan upah dibawah upah minimum.¹⁷
- 7) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pekerja dalam keadaan cacat tetap Peraturan ini diatur dalam pasal 153 ayat 1 Huruf J, dimana pelaksanaan dari bentuk peraturan ini telah dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerja yang mengalami kecacatan tetap. Seperti yang terjadi pada salah satu pekerja di Siloam Hospital Manado, yang tetap dapat bekerja

¹⁴ Deavy Tulandi, Wawancara oleh Hizkia Kriswanto, PT. Samudera Mandiri Sentosa, 15 Juni 2024.

¹⁵ Litha Ratumbanua, Wawancara oleh Hizkia Kriswanto, PT. Nutrindo Freshfood Internasional, 17 Juni 2024.

¹⁶ Karyawan, Wanwancara oleh Hizkia Kriswanto, 21 Agustus 2024.

¹⁷ <https://www.merdeka.com/uang/10-perusahaan-besar-potong-upah-buruh-hingga-di-bawah-umr-termasuk-adidas-amp-nike.html>

- walaupun kehilangan fungsi gerak tangan sebelah kanan.
- 8) Pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dapat mengajukan PHK dan diberikan uang pesangon
- Hal ini diatur dalam pasal 172 Undang-Undang tersebut. Pelaksanaan dari bentuk peraturan ini telah dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerja yang mengalami kecacatan tetap akibat kecelakaan kerja.
- b. Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016
- 1) Pasal 5
 - a. Pekerja, kewirausahaan dan koperasi meliputi
 - a) Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi.
 - b) Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas. Penerapan pada ketentuan ini sudah berjalan dengan baik.
 - c) Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas. Dalam ketentuan ini perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas umumnya tetap mempekerjakan para penyandang disabilitas yang sudah bekerja pada perusahaan mereka.
 - d) Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri. Penerapan ketentuan ini dalam hal wiraswasta dan pengembangan koperasi bagi penyandang disabilitas sangat kurang khususnya di Kota Bitung.
 - b. Kesejahteraan sosial meliputi:
 - a) Rehabilitasi sosial. Rehabilitasi sosial didalamnya terdapat 11 bentuk perlindungan yang di susun untuk memberikan perlindungan kepada para penyandang disabilitas. Dari 11 bentuk perlindungan yang ada didalam rehabilitasi sosial, hanya 2 bentuk perlindungan yang berjalan khususnya di Kota Bitung.
 - b) Jaminan sosial

Jaminan sosial seperti yang tertuang dalam Peraturan ini belum 100%

dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maupun oleh Pemerintah Kota Bitung. Hal ini dapat dilihat seperti pada bagian asuransi kesejahteraan sosial yang diberikan dalam bentuk iuran jaminan sosial berupa BPJS ketenagakerjaan yang iurannya dipotong langsung oleh perusahaan lewat gaji yang diberikan kepada pekerja.

- c) Pemberdayaan sosial
- Hak untuk mendapat pelatihan dan pendampingan serta peningkatan akses pemasaran hasil usaha juga belum terpenuhi sesuai dengan peraturan pemerintah yang ada.
- d) Perlindungan sosial
- Perlindungan sosial yang dimaksud adalah berupa bantuan langsung dan penyediaan aksesibilitas. Bantuan langsung berupa pemberian uang tunai kepada para penyandang disabilitas. Hal ini sudah dilakukan tetapi seringkali mengalami salah sasaran sehingga penyandang disabilitas yang berhak mendapat bantuan tidak mendapatkan haknya.
- c. Bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiagaan, dan eksplorasi di dalamnya mengatur tentang hak mendapatkan perlindungan dari segala bentuk kekerasan fisik, psikis, ekonomi dan seksual. Pelaksanaan pada Pasal ini belum berjalan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang ada. Hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya kasus bully-an, salah satunya terjadi di Provinsi Sulawesi Selatan pada pegawai kontrak penyandang disabilitas tuli yang sering mengalami kekerasan verbal hingga bullying dan tidak mendapatkan perlindungan dari instansi tempat ia bekerja hingga mengakibatkan dirinya keluar dari tempat kerjanya.¹⁸
- 2) Pasal 53 ayat 1 dan 2, yang mengatur tentang kuota pekerja penyandang disabilitas. Ketentuan pada Pasal 53 ayat 1 dimana Pemerintah, Pemerintah daerah, BUMN dan BUMD, dimana wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas, pada kenyataannya belum dilaksanakan sepenuhnya oleh instansi-instansi pemerintahan yang ada. Sebagai contoh di

¹⁸ <https://www.google.com/amp/s/republiknews.co.id/cerita-perempuan-pekerja-disabilitas-saya-dibully-rekan-kerja-saya-ditolak-siswa/amp/>

kantor Kecamatan Matuari Kota Bitung belum mempekerjakan penyandang disabilitas baik sebagai ASN maupun THL.¹⁹ Begitu pula pada ayat 2 dimana Perusahaan swasta wajib mempekerjakan 1% dari jumlah pegawai yang ada. Ketentuan ini belum sepenuhnya dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan khususnya di Kota Bitung. Hal tersebut dapat dilihat dari data yang ada dimana dari total 48 perusahaan yang termasuk dalam Industri Besar dan Sedang (IBS) hanya 4 perusahaan yang mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas.

B. Sanksi Terhadap Pelanggaran Hak dan Kewajiban Penyandang Disabilitas di Indonesia

Perbuatan pidana menunjuk pada perbuatan, baik secara aktif maupun pasif, sedangkan apakah pelaku ketika melakukan perbuatan pidana patut dicelah atau memiliki kesalahan, bukan merupakan wilayah perbuatan pidana, tetapi sudah masuk dalam pertanggungjawaban pidana. Pemerintah telah menandatangani konvensi mengenai hak-hak penyandang disabilitas pada tanggal 30 Maret 2007 di New York. Konvensi ini dikenal dengan CRPD (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*). Konvensi ini mencakup hak sipil dan politik, serta hak-hak sosial dan ekonomi. Beberapa hak yang diatur dalam konvensi tersebut diantaranya adalah hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dan bebas dari diskriminasi dan hak untuk dapat berpartisipasi dalam semua aspek kehidupan.²⁰ Indonesia sendiri meratifikasi CRPD lewat Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 untuk menghormati, melindungi, memenuhi dan memajukan kesejahteraan para penyandang disabilitas.

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 diharapkan penyandang disabilitas memperoleh perlindungan dan kepastian hukum mengenai hak dan kewajibannya sehingga bentuk-bentuk perbuatan yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak disabilitas dapat dicegah dan dikenakan hukuman apabila terbukti secara sah menurut hukum dilakukan oleh pelaku.

Berdasarkan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, ketentuan perusahaan swasta mempekerjakan 1% tenaga kerja penyandang disabilitas dari jumlah pekerja merupakan suatu kewajiban. Kewajiban dalam

konteks hukum adalah perbuatan yang harus dilaksanakan.²¹ Hukum merupakan sarana yang memuat konsep atau nilai keadilan.²² Penegakan hukum menjadi suatu hal krusial agar nilai-nilai tersebut dapat diwujudkan atau dengan kata lain hukum positif harus ditaati. Salah satu tindakannya adalah penerapan sanksi.

Kewajiban mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas minimal 1% dari jumlah tenaga kerja adalah aturan yang harus dilaksanakan perusahaan. Namun berdasarkan hasil penelitian, banyak perusahaan yang belum mempekerjakan tenaga kerja disabilitas sebanyak 1% dari jumlah tenaga kerja yang ada.

Menurut data Dinas Ketenagakerjaan Kota Bitung, memang benar saat ini tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Bitung belum memenuhi 1% atau 2% dari yang seharusnya.²³ Dalam rangka penegakan hukum maka perusahaan tersebut seharusnya diberi sanksi.

Penerapan sanksi terhadap pelanggaran hak dan kewajiban penyandang disabilitas diatur dalam 2 peraturan yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Dalam Undang-Undang ini penerapan sanksi terhadap pelanggar ketentuan terhadap hak pekerja penyandang disabilitas dibagi dalam 2 sanksi yaitu:

1) Sanksi administratif

Barang siapa melanggar ketentuan dalam pasal 5 dan pasal 6 dapat dikenakan sanksi administratif sebagaimana yang diatur pada pasal 190 ayat 1 dan 2. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud berupa:

- a. Teguran
- b. Peringatan tertulis
- c. Pembatasan kegiatan usaha
- d. Pembekuan kegiatan usaha
- e. Pembatalan persetujuan
- f. Pembatalan pendaftaran
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- h. Pencabutan ijin

Pemberian sanksi administratif ini diberikan oleh pemerintah dalam hal ini Menteri atau Pejabat yang di tunjuk kepada pengusaha atau pemberi kerja.

2) Sanksi pidana

Ketentuan pidana dan sanksi terhadap pelanggaran hak pekerja diatas, diatur

¹⁹ Kantor Kecamatan Kota Bitung, 2024.

²⁰ <https://pryakkum.org/read/22/apa-itu-konvensi-hak-hak-penyandang-disabilitas.html>

²¹ Lili Rasyidi dan Ira Thania Rasjidi, Pengantar Filsafat Hukum, Mandar Jaya, Bandung, 2020

²² Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2019

²³ Rahmad Dunggio, Wawancara Oleh Hizkia Kriswanto, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bitung, 20 Januari 2025

- dalam bab XVI Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- a. Pada pasal 185, barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada pasal 80, 82, dan 90 dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus ratus rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus rupiah).
 - b. Pada pasal 187, barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada pasal 67, 76, 78, 79, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh ratus rupiah) dan paling banyak Rp.100.000.000,00 (seratus ratus rupiah).
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016
- Dalam Undang-Undang ini penerapan sanksi terhadap pelanggar ketentuan terhadap hak pekerja penyandang disabilitas dibagi dalam 2 sanksi yaitu:
- 1) Sanksi administratif
- Undang-Undang ini menjelaskan pada Pasal 98 Ayat 3 Bagian kesebelas tentang infrastruktur bahwa pemilik dan/atau pengelola bangunan gedung yang tidak menyediakan fasilitas yang mudah diakses oleh penyandang disabilitas dikenai sanksi administratif berupa:
- a. Peringatan tertulis
 - b. Pembatasan kegiatan pembangunan
 - c. Penghentian sementara atau tetap pada pekerjaan pelaksanaan pembangunan
 - d. Penghentian sementara atau tetap pada pemanfaatan bangunan gedung
 - e. Pembekuan izin mendirikan bangunan gedung
 - f. Pencabutan izin mendirikan bangunan gedung
 - g. Pembekuan sertifikat fungsi bangunan gedung
 - h. Pencabutan sertifikat fungsi bangunan gedung
 - i. Perintah pembongkaran bangunan gedung
- 2) Sanksi pidana
- a. Pasal 144 bahwa setiap orang yang melakukan tindakan yang berdampak pada bertambah, berkurang, atau hilangnya hak kepemilikan penyandang disabilitas tanpa mendapat penetapan dari pengadilan negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 142 di pidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus rupiah).
 - b. Pasal 145 menyebutkan bahwa setiap orang yang menghalang-halangi dan/atau milarang penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143 di pidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp.200.000.000,00 (dua ratus rupiah). Penerapan ketentuan pidana pada Pasal 143 tentang kuota pekerja penyandang disabilitas belum berjalan semestinya hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya perusahaan yang tidak terdapat pekerja disabilitas serta belum adanya sanksi bagi perusahaan yang melanggar aturan ini.
- Walaupun pengaturan sanksi telah diatur dalam perundang-undangan ditingkat pusat sampai ditingkat daerah, namun sampai dengan saat ini belum ada perusahaan di Kota Bitung yang diberikan sanksi karena belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Hal ini ditegaskan lewat data Dinas Ketenagakerjaan Kota Bitung yang menyatakan bahwa sampai saat ini belum ada perusahaan yang diberikan sanksi. Jadi berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan ketentuan sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana diatur belum pernah diterapkan pada perusahaan-perusahaan swasta di Kota Bitung. Sehingga pelaksanaan pemberian sanksi tidak pernah terealisasi. Jadi norma hukum yang sudah ditetapkan tidak berjalan maksimal karena lemahnya pengaturan sanksi sehingga sulit untuk diterapkan oleh penegak hukum dalam hal ini pengawas ketenagakerjaan. Soerjono Soekanto menyatakan bahwa terdapat 5 faktor yang mempengaruhi penegakan hukum yaitu faktor Undang-Undang, penegak hukum, sarana, masyarakat, dan budaya.²⁴ Merujuk pada pendapat tersebut, tidak terealisasinya sanksi bagi

²⁴ Soerjono Soekanto, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Raja Grafindo, Jakarta, 2018, hal. 8

perusahaan dipengaruhi oleh faktor Undang-Undang dan faktor pengawas ketenagakerjaan.

Hal ini menjadi ironis karena kebijakan yang dikeluarkan pemerintah itu diharapkan bisa diimplementasikan tidak sebatas aturan saja. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan bermacam-macam bentuknya, salah satunya dalam bentuk sanksi.²⁵ Terdapat beberapa faktor sehingga tidak diberikannya sanksi kepada perusahaan-perusahaan di Kota Bitung, salah satunya adalah lemahnya pengaturan sanksi.

Pasal 143 Undang-Undang Penyandang Disabilitas menentukan larangan bagi setiap orang yang menghalang-halangi, dan melarang penyandang disabilitas mendapat pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi tertuang dalam ketentuan Pasal 143 diatur dalam Pasal 145 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Ketentuan ini sulit untuk dilaksanakan sebab Pasal 143 menentukan “orang yang menghalang-halangi”. Makna kata orang tidak bisa disamakan dengan perusahaan, kata “menghalang-halangi” tidak bisa disamakan dengan tidak memberikan kesempatan, kata “melarang” tidak bisa diartikan dengan tidak memperbolehkan. Sehingga pemberian sanksi pada perusahaan yang tidak mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas tidak mempunyai hukum yang kuat. Hal ini yang menjadi kendala dalam penegakan hukum. Dasar hukum yang lemah menjadikan pengawasan ketenagakerjaan tidak maksimal dalam penegakan hukum.

Lemahnya pengaturan sanksi didapat pula pada peraturan daerah provinsi Sulawesi Utara Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Disabilitas. Dimana dalam peraturan tersebut tidak terdapat sanksi pidana dan hanya mengatur tentang sanksi administratif. Kemudian pada Pasal 59 Ayat 1, Pada Pasal ini menekankan kewajiban memberi kuota formasi pekerjaan bukan kewajiban untuk mempekerjakan. Sehingga, apabila BUMD telah memberikan kuota formasi pekerjaan terhadap penyandang disabilitas saat penerimaan maka ketentuan ini sudah terpenuhi walaupun pada kenyataannya formasi itu tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja penyandang disabilitas. Dengan demikian sanksi administratif yang diatur pada Pasal 70 tidak dapat diterapkan pada BUMD atau perusahaan swasta.²⁶

Faktor pengawas ketenagakerjaan juga mempengaruhi pelaksanaan pemberian sanksi. Pengawasan terhadap serapan penyandang disabilitas belum bisa berjalan secara maksimal. Pengawas ketenagakerjaan melakukan

pengawasan terhadap perusahaan yang telah mempekerjakan dan belum mempekerjakan tenaga kerja disabilitas, tetapi jumlah pegawai tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang diawasi. Selain kondisi ini anggaran juga menjadi permasalahan terkait pengawasan ketenagakerjaan.

Faktor masyarakat, kejadian riil di lapangan menunjukkan penerimaan masyarakat terhadap disabilitas masih kurang baik, sehingga masih banyak yang bersikap acuh terhadap penyandang disabilitas. Adapun faktor budayanya adalah penyandang disabilitas cenderung hanya ingin menerima bantuan dari pemerintah.²⁷

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bentuk dan pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi pekerja penyandang disabilitas di Indonesia yang diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Disabilitas. Bentuknya berupa, tiap tenaga kerja punya kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, mendapat perlakuan yang sama, mendapat pelatihan kerja, mendapat perlindungan sesuai jenis kecacatan, mendapat kesejahteraan sosial dan kuota tentang pekerja penyandang disabilitas. Pelaksanaan dari bentuk perlindungan hukum yang telah diatur belum berjalan dengan sempurna.
2. Penegakan hukum terhadap persoalan perlindungan pekerja penyandang disabilitas diimplementasikan dalam bentuk aspek hukum administrasi dan aspek hukum pidana yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Adapun pemberian sanksi bagi perusahaan yang melanggar persoalan perlindungan pekerja disabilitas belum terlaksana dengan baik. Faktor yang mempengaruhinya adalah terkait lemahnya pengaturan sanksi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 8 Tahun 2021. Sedangkan faktor pengawas ketenagakerjaan yang belum maksimal diakibatkan oleh kurangnya serta minimnya anggaran untuk pengawasan.

²⁵ Wicipo Setyadi, Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang-undangan, Jurnal Legislasi Indonesia 6, no. 4 2019

²⁶ Rahmad Dunggio, Wawancara Oleh Hizkia Kriswanto, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bitung, 20 Januari 2025

²⁷ Rahmad Dunggio, Wawancara Oleh Hizkia Kriswanto, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bitung, 20 Januari 2025

B. Saran

1. Pemerintah pusat harus mengkaji aturan perundang-undangan tentang pekerja penyandang disabilitas yang lebih menguntungkan dan memperhatikan kebutuhan serta kesejahteraan pekerja penyandang disabilitas dan harus diikuti oleh kebijakan pemerintah daerah untuk mengatur kesejahteraan para penyandang disabilitas. Dengan begitu kepentingan penyandang disabilitas dan pekerja penyandang disabilitas perihal penyediaan aksesibilitas, kesempatan kerja, serta penghapusan diskriminasi dapat dirasakan oleh para penyandang disabilitas. Selain itu, pemerintah harus melaksanakan sosialisasi kepada masyarakat mengenai hak dan kewajiban mereka sebagai penyandang disabilitas.
2. Pemerintah harus membuat aturan yang lebih ketat kepada perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan untuk dapat mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas. Serta melakukan penambahan anggaran kepada dinas terkait untuk melakukan fungsi pengawasan dan melakukan sidak serta mengeluarkan surat edaran yang bersifat perintah kepada perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Maftuhin, A. 2019. *Masjid Ramah Difabel*. Yogyakarta: LKIS
- Lopa, B. 1996. *Al-Quran dan Hak Asasi Manusia*. Jakarta: PT Grafindo Persada
- Naution, B. 2017. *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Buntaro. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Fahrojih, I. 2016. *Hukum Perburuhan*. Malang: Setara Press
- Pangabean. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPEF
- Siroj, S., & Fiqih. 2018. *Penguatan Penyandang Disabilitas*. Jakarta: Lembaga Bahtsul Masail PBN
- Rahardjo, S. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Soekanto, S. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Prawirosentono, S. 2020. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPEF
- Suteki., & Taufani, G. 2018. *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada

- Haryanto., & Iriyanto. 2020. *Pelayanan Publik Bagi Penyandang Disabilitas*. Malang: Media Nusa Creative. Hal 23
- Soekanto, S. 2018. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo. Hal. 8

Undang-Undang

- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan saksi dan Korban
- Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas
- Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas

Sumber lain

- Dinas Sosial Kota Bitung. 2023. Data Penyandang Disabilitas di Kota Bitung.
- Dinas Ketenagakerjaan Kota Bitung. 2023. Data Pekerja Disabilitas di Kota Bitung.
- PT. Nutrindo Freshfood Internasional. 2024
- PT. Samudera Mandiri Sentosa. 2024
- PT. Futai Internasional. 2024.
- BBC News Indonesia. 2023. Anak Penyandang Disabilitas Di Rantai Oleh Orangtua Diduga Karena Kelaparan dan Mengambil Jatah Makanan. <https://search.app/ZnsXAWJ6eu5R44bdA>
- <https://kaltimtoday.co/diskriminasi-halangi-asa-nabila-untuk-bekerja-uu-disabilitas-tak-dijalankan> diakses pada tanggal 03 Maret 2024
- <https://maleosan.medium.com/inklusi-penyandang-disabilitas-di-sulawesi-utara-tingkatkan-kemandirian-bukan-ketergantungan-4c543f6fbeed> diakses pada tanggal 03 Maret 2024.
- Kompas Id. 2022. Meski Diamanatkan Undang-Undang, Penyandang Disabilitas Masih Sulit Mendapat Pekerjaan. <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2022/12/03/meski-diamanatkan-undang-undang-penyandang-disabilitas-masih-sulit-mendapat-pekerjaan>
- YLBHI. 2024. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura Terbukti Melanggar Aturan BUMN Dalam Memberikan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan. <https://ylbhi.or.id/informasi/siaran-pers/pt-pos-indonesia-persero-cabang-jayapura>

Different Able People (Difabel). UNILA Jurnal.

Adioetomo., Mont., & Irwanto. 2020. *Person with Disabilities in Indonesia Empirical Fact and Implications for Social Protection Policies*. Demographic Institute, Faculty of Economics, University of Indonesia in collaboration with Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan.

Wicipto, S. 2019. Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang-undangan. Jurnal Legislasi Indonesia 6. No. 4

terbukti-melanggar-aturan-bumn-dalam-memberikan-pemutusan-hubungan-kerja-terhadap-karyawannya/

Kementerian Kesehatan. Mari Kenali Mari Peduli. <https://kemkes.go.id/id/autisme-mari-kenali-mari-peduli#:~:text=Autisme%20merupakan%20gangguan%20perkembangan%20yang,olah%20hidup%20dalam%20dunianya%20sendiri.>

Diskominfo Provinsi Kaltim. 2023. Pelatihan Bagi Para Penyandang Disabilitas, Berikan Bekal Keterampilan dan Kemandirian. <https://diskominfo.kaltimprov.go.id/pelatihan/pelatihan-bagi-para-penyandang-disabilitas-berikan-bekal-keterampilan-dan-kemandirian>

<https://www.merdeka.com/uang/sepuuh-perusahaan-besar-potong-upah-buruh-hingga-di-bawah-umr-termasuk-adidas-amp-nike.html>

Sulut Review. 2021. Pemkot Bitung Salurkan Bantuan Bagi Penyandang Disabilitas Di Penghujung Tahun 2021. <http://www.sulutreview.com/2022/01/01/pemkot-bitung-salurkan-bantuan-bagi-penyandang-disabilitas-di-penghujung-tahun-2021/>

Sulut News. 2024. Bitung Kota Pertama Di Asia Cover 100 persen BPJS Kesehatan Untuk Masyarakat. <https://sulutnews.com/bitung-kota-pertama-di-asia-cover-100-persen-bpjs-kesehatan-untuk-masyarakat/>

Jurnal

Musa A. A., Sondakh J., Kumendong W. J., & Waha C. J. 2022. *Discretion of Government Officials in the Perspective of Corruption Crime Reviewed From The Theory of Criminal Removal Reason*. Journal of The Community Development in Asia. 91-102.

Shafira. 2023. Analisis Pertimbangan Hakim Terhadap Anak Pelaku Tindak Pidana Pelecehan Seksual Dengan Korban Anak Disabilitas. UNILA Jurnal.

Mozes., Pinasang., & Setiabudhi. 2020. Hak Pendidikan Anak Penyandang Disabilitas dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. Lex Et Societatis Jurnal.

Kusumastuti, A. 2016. Perlindungan Hukum Dari Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. UAJY Jurnal.

Aura., & Earlyani. 2024. Upaya Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) Dalam Mengungkap Alat Bukti Keterangan Saksi Korban Tindak Pidana Pada Kasus Kekerasan Seksual Pada Penyandang