

Pengawasan Pemenuhan Hak Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya

Nizza Kartika Sari¹, Wiwik Afifah²

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : nizzakartika39@gmail.com, wiwik4fifah@gmail.com

Abstract Di tengah keterbatasan, penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat yang mempunyai hak dan peluang yang sama dalam segala aspek kehidupan, termasuk di dunia kerja. Berkaitan dengan hak pekerja penyandang disabilitas, Pasal 53 Ayat (1) UU No. 8/2016 tentang penyandang disabilitas menyatakan jika “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah diharuskan untuk mempekerjakan sekurang-kurangnya 2% (dua persen) pegawai atau pekerja penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja non disabilitas. Meskipun konstitusi tersebut telah menjamin hak atas pekerjaan kepada penyandang disabilitas, hak-hak tersebut belum sepenuhnya terealisasi. Intensi dari penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual serta pendekatan sosiologi hukum. Menggunakan sumber hukum primer dan sekunder yang digunakan dengan cara menginventarisasi dan menelaah kepustakaan. Dapat dikatakan bahwa implementasi perlindungan penyandang disabilitas di Kota Surabaya belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang ada, yaitu Peraturan Walikota Surabaya No. 9 Tahun 2024. Hal ini dikarenakan masih banyak instansi dan perusahaan baik negeri maupun swasta yang belum dapat mengakomodir pekerja berkebutuhan khusus.

Abstract: *In the midst of limitations, people with disabilities are part of society who have equal rights and opportunities in all aspects of life, including in the world of work. In relation to the rights of workers with disabilities, Article 53 Paragraph (1) of Law No. 8/2016 on persons with disabilities states that “The Government, Regional Governments, State-Owned Enterprises, and Regional-Owned Enterprises are required to employ at least 2% (two percent) of employees or workers with disabilities from the number of employees or non-disabled workers.” The constitution has guaranteed the right to work to persons with disabilities, but this has not yet been fully implemented. Although the constitution has guaranteed the right to employment to persons with disabilities, these rights have not been fully realized. The intention of this research is to use empirical research methods, using a legislative approach, conceptual approach and legal sociology approach. Using primary and secondary legal sources used by inventorying and reviewing literature. It can be said that the implementation of the protection of persons with disabilities in Surabaya City is not yet fully in accordance with existing regulations, namely Surabaya Mayor Regulation No. 9 of 2024. This is because there are still many agencies and companies, both public and private, that have not been able to accommodate workers with special needs.*



<https://doi.org/10.5281/zenodo.17188851>

Article History

Received: August 31, 2025

Revised: September 22, 2025

Published: September 23, 2025

Kata kunci:

Pengawasan, Pemenuhan, Hak Penyandang Disabilitas

Keywords:

Supervision, Fulfillment, Rights of Persons with Disabilities

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas memiliki status, hak dan kewajiban yang sama dengan orang normal pada umumnya. Disabilitas tidak dapat dijadikan penghalang untuk mendapatkan hak hidup dan hak untuk mendapatkan perlindungan. Dasar perlindungan penyandang disabilitas di Indonesia adalah Pasal 28A Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”. Hak untuk hidup adalah hak asasi yang paling mendasar bagi semua manusia dan merupakan bagian yang tidak dapat dipungkiri dari hak asasi manusia. Konvensi PBB menggunakan istilah penyandang disabilitas untuk menyatakan tentang hak-hak penyandang disabilitas yang tercantum dalam UU No. 19 Tahun 2011 dan UU No. 8 Tahun 2016 juga menggunakan istilah yang sama.

Dalam UU No. 19 tahun 2011 menyatakan bahwa "Seluruh penyandang disabilitas harus bebas dari penyiksaan, perlakuan kejam, tidak manusiawi atau merendahkan martabat, eksploitasi, kekerasan, dan penganiayaan serta berhak untuk dihormati integritas fisik dan mentalnya atas dasar kesetaraan dengan orang lain". Hal ini termasuk hak untuk merdeka dan hak untuk mendapatkan perlindungan dan pelayanan sosial dalam keadaan darurat." Selain itu, Undang-Undang No. 8 Republik Indonesia Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas selanjutnya disebut UU No. 8/2016 menyatakan bahwa "Penyandang Disabilitas adalah semua orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, psikologis, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan dan tidak dapat diperlakukan secara setara dengan warga negara lainnya dalam pemenuhan hak-haknya."

Berkaitan dengan konstitusi tersebut, orang berkebutuhan khusus atau difabel diartikan sebagai seseorang yang mengalami gangguan fisik, mental, emosional, spiritual dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang tidak bisa ditentukan sehingga interaksinya dengan lingkungan yang dapat menghalangi dan menghambat partisipasi penuh dan efektif mereka dengan warga negara lain berdasarkan kesamaan hak, dan oleh karena itu membutuhkan perawatan dan perlakuan yang tepat. Bukti sosiologis menunjukkan bahwa penyandang disabilitas sering mengalami perlakuan diskriminatif, sebagaimana dibuktikan dengan fakta bahwa istilah 'disabilitas' sering digunakan untuk menyebut difabel yang selalu dilabeli sebagai warga negara yang tidak kontributif dan tidak mumpuni dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka. Akibatnya, diskriminasi terhadap kondisi atau keadaan mereka berdampak pada tidak terpenuhinya hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan

Ida Fauzia selaku Menteri Ketenagakerjaan menyebutkan jika para seseorang dengan kondisi tertentu masih terus didiskriminasi bahkan kesempatan kerja yang tersedia sangat terbatas. Salah satu contoh sikap diskriminatif terhadap penyandang disabilitas di Indonesia adalah kasus Rumi Shofpa Ismail, seorang dokter gigi yang ditolak menjadi ASN oleh pemerintah daerah Solok Selatan dengan alasan kondisi khususnya. Hal ini terjadi meskipun ia merupakan kandidat dengan nilai tertinggi dan menduduki peringkat pertama. Meskipun memiliki kondisi yang terbatas, seseorang dengan kebutuhan khusus atau difabel juga memiliki hak untuk mendapat pekerjaan, hal ini sesuai dengan yang diamanatkan dalam UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Pasal 11 UU No.8/2016 menyebutkan jika seseorang berkebutuhan khusus memiliki hak atas pekerjaan yang dicanangkan oleh instansi, instansi pusat maupun instansi daerah serta sektor swasta tanpa adanya diskriminatif. Menghormati dan memproteksi hak-hak orang yang mempunyai kebutuhan khusus di bidang ketenagakerjaan ialah tugas mandat yang ditetapkan dalam UU No. 8/2016 Pasal 53 Ayat (1). Pasal ini menetapkan bahwa instansi, instansi pusat maupun instansi daerah serta sektor swasta dan sektor lain berkewajiban untuk memberi kesempatan bekerja dan lapangan pekerjaan kepada penyandang disabilitas dengan proporsi minimal 2% dari total akumulasi pegawai atau pekerjanya. Ayat (2) juga menjabarkan jika sektor swasta pun berkewajiban memberi kesempatan atau mempekerjakan seseorang dengan kebutuhan khusus atau difabel dengan proporsi minimal 1% dari total akumulasi staff atau pekerja yang merupakan penyandang disabilitas. Meskipun sudah ada perubahan positif di bidang ketenagakerjaan sejak undang-undang ini diberlakukan, tindakan diskriminatif terhadap penyandang disabilitas masih ada.

Konservasi kaidah atas tenaga kerja merupakan implementasi hak-hak dasar yang esensial dan diproteksi oleh Konstitusi, maka dari itu setiap pelanggaran terhadap hak dasar ini dapat diartikan sebagai pengingkaran hak asasi manusia. Tujuan konservasi hukum atas tenaga kerja ialah untuk melindungi hak-hak fundamental pekerja dan menjamin keselarasan perlakuan tanpa diskriminatif atas kesejahteraan mereka, dengan memperhatikan perkembangan dan kemajuan ekonomi serta kepentingan pengusaha. Menurut Pasal 67 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, pengusaha yang mempekerjakan pekerja berkebutuhan khusus berkewajiban untuk memberikan konservasi yang relevan sesuai kondisi kekhususannya. Proteksi tersebut seperti, penyediaan fasilitas yang dapat diakses, peralatan kerja dan alat pelindung diri. Negara telah mengeluarkan beberapa regulasi atau konstitusi mengenai proteksi, rekognisi, pemajuan dan pelaksanaan hak-hak dari seseorang berkebutuhan khusus atau difabel tersebut. Akses terhadap pekerjaan merupakan salah satu hak penyandang disabilitas atau hak untuk bekerja yang tercantum dalam UU No. 8/2016. Kewajiban

negara untuk memastikan rekognisi terhadap hak-hak pekerja dengan kebutuhan khusus atau disabilitas terletak pada adanya indikator struktural, yaitu adanya peraturan dan regulasi yang menjamin tidak adanya diskriminasi atas dasar disabilitas dalam akses terhadap kesempatan kerja dan berusaha, yang didukung oleh layanan informasi yang mudah diakses. Kedua, adanya langkah-langkah kebijakan untuk memastikan orang yang berkebutuhan khusus akibat kecelakaan kerja dapat kembali bekerja. Meskipun negara berkewajiban untuk mengawasi hak-hak pekerja dengan disabilitas, diskriminasi masih terus terjadi.

Kota Surabaya sebagai salah satu kota besar yang ditempati semua orang tak terkecuali bagi penyandang disabilitas. Pada tahun 2019, Dinas Sosial Kota Surabaya mengatakan bahwa terdapat sekitar 7.112 penyandang disabilitas yang bermukim di Surabaya. Sehingga patutlah jika kota Surabaya dilengkapi dengan infrastruktur, sarana dan prasarana yang memadai dan menunjang aktifitas penyandang disabilitas dalam beraktifitas sehari-hari. Adanya sarana dan prasarana yang mumpuni ini diharapkan dapat menunjang dan mendukung kemandirian mereka. Terhitung tahun 2016, Pemerintah Kota Surabaya secara bertahap melakukan modernisasi infrastruktur sarana dan prasarana di tempat umum yang memadai agar mudah diakses oleh masyarakat tanpa adanya diskriminasi dengan kondisi tertentu seperti penyediaan lift di Jembatan Penyebrangan Orang, pemasangan alat berbasis sensor yang bisa berbicara, Suroboyo Bus, Taman Bicara dan Fasilitas ramah disabilitas di berbagai fasilitas publik lainnya.

Surabaya sebagai kota yang ramah terhadap penyandang disabilitas, melalui Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya merupakan salah satu organisasi yang terus berupaya untuk memberikan berbagai inovasi dalam memberikan pelayanan pendukung, karena di masa lalu pengurusan berbagai dokumen cukup menyita waktu dan rumit bagi para penyandang disabilitas, sehingga perlu adanya inovasi dalam layanan daring yang kini disebut dengan layanan Klampid New Generation dan JEBOL ANDUK (Jemput Bola Administrasi Kependudukan). Inovasi tersebut memang dicanangkan untuk mempermudah penyandang disabilitas dalam mengurus dokumen selain itu urgensinya juga untuk melakukan perbaikan sumber daya manusia yang salah satunya dengan melindungi para pegawai atau staff yang menyandang disabilitas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya sehingga keberadaan penyandang disabilitas yang dilayani serta yang melayani dapat terpenuhi haknya.

METODE PENELITIAN

Dalam hal ini memerlukan beberapa pendekatan yaitu menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dengan cara mengkaji seluruh konstitusi dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani, menggunakan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) pendekatan yang beranjak dari sudut pandang dan ideologi yang berkembang di dalam ilmu hukum dan pendekatan sosiologi hukum (*Sociological Approach*) dengan cara analisis empiris atas realitas sosial hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya

Penyandang disabilitas ialah individu yang memiliki karakter istimewa dan secara umum berlainan dengan orang lain. Seseorang dengan kondisi khusus atau difabel memiliki status, hak, dan kewajiban yang sama dengan orang yang bukan penyandang disabilitas. Sebagai warga negara Indonesia, patutlah masyarakat tunduk pada rezim atau konstitusi khusus yang dirancang untuk melindungi penyandang disabilitas dari berbagai bentuk diskriminasi dan khususnya dari berbagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia. Disabilitas tidak dapat dijadikan sebagai halangan untuk memperoleh hak untuk hidup dan hak untuk mendapatkan perlindungan. Menurut Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas di Republik Indonesia selanjutnya disebut UU No. 8/2016, penyandang disabilitas diartikan sebagai seseorang yang memiliki keterbatasan dan dianggap tidak mampu untuk bertanggungjawab atas diri sendiri dalam jangka waktu yang tidak bisa ditentukan,

sehingga terdapat kesenjangan interaksi dengan lingkungan sekitar dan sukar untuk melakukan kesamaan hak dengan warga negara lainnya.

Seseorang dengan kondisi khusus memiliki hak yang sama sebagai partisipan atau ikut serta dalam kehidupan sosial, politik, ekonomi dan budaya. Selain itu, mereka juga harus memiliki akses yang sama terhadap semua bidang kehidupan, tanpa terhalang oleh kondisi mereka. Ditekankan pula bahwa penting bagi seseorang dengan kondisi khusus atau difabel untuk dapat berkontribusi secara penuh di tengah tengah masyarakat, baik dalam hal pendidikan, pekerjaan, maupun aspek-aspek lain dalam kehidupan bermasyarakat. Lebih lanjut, Pasal 2 UU No. 8/2016 menyatakan bahwa “pelaksanaan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas didasarkan pada penghormatan atas martabat, penentuan nasib sendiri, non-diskriminasi, partisipasi penuh, keragaman manusia, kasih sayang, kesempatan yang sama, keadilan, aksesibilitas, pengembangan kapasitas, identitas, perlakuan dan perlindungan yang inklusif dan khusus”.

Interpretasi lain dari Pasal 2 adalah bahwa prinsip penghormatan terhadap martabat berarti semua penyandang disabilitas harus diperlakukan dengan penuh penghormatan terhadap martabat mereka sebagai manusia. Hal ini berarti hak-hak mereka harus dijamin dan dilindungi tanpa ada pengurangan atau pengabaian karena disabilitas mereka. Menurut Pasal 8 UU No. 8/2016, seseorang dengan kondisi khusus mengantongi hak yang wajib dipenuhi seperti “hak untuk hidup, hak untuk tidak distigmatisasi, hak atas privasi, hak atas keadilan dan perlindungan hukum, hak atas pendidikan, hak atas pekerjaan, hak untuk membentuk usaha bersama dan bermasyarakat, hak atas kesehatan, hak atas hak politik, hak atas agama, hak atas pendidikan jasmani serta hak lainnya. Terlepas dari keterbatasan yang mereka miliki, seseorang dengan kondisi khusus atau difabel ialah anggota masyarakat yang mengantongi hak dan kesempatan yang selaras di semua bidang kehidupan, termasuk pekerjaan. Negara berkewajiban untuk memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yang merupakan bagian dari hak asasi manusia, dan hal ini telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang tercantum dalam UU No. 8/2016 Pasal 56. Pemerintah juga dapat memberikan kebijakan positif, seperti kuota khusus bagi penyandang disabilitas dalam proses rekrutmen pegawai negeri sipil dan di bidang-bidang lain yang dikelola oleh negara. Beberapa daerah di Indonesia telah menerapkan sistem kuota bagi penyandang disabilitas dalam proses rekrutmen pegawai negeri sipil, namun masih banyak tantangan budaya, politik, dan infrastruktur yang menjadi penghambat efektifitas sistem ini.

Pekerja dengan disabilitas harus diperlakukan sama dengan pekerja non-disabilitas di tempat kerja. Mereka berhak atas kondisi kerja yang layak, termasuk tempat kerja yang aman dan tidak diskriminatif yang memenuhi standar kesehatan dan keselamatan. Mendapat remunerasi yang sama untuk pekerjaan yang sama juga merupakan hak yang dijamin oleh hukum dan didasarkan pada pekerjaan yang dilakukan tanpa diskriminasi atas dasar faktor pribadi (jenis kelamin, ras, dll.). Oleh karena itu, pekerja dengan disabilitas juga menikmati hak untuk memperoleh gaji atau remunerasi yang selaras untuk pekerjaan yang sama. Pasal 56 UU No. 8/2016 menekankan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama. Selain itu, setiap akomodasi yang wajar yang diminta oleh pekerja penyandang disabilitas, seperti teknologi bantu atau modifikasi konten pekerjaan, tidak boleh dianggap sebagai alasan untuk menurunkan upah atau memperburuk kondisi kerja.

Diskriminasi atas dasar disabilitas (termasuk penolakan pekerjaan atas dasar disabilitas) dilarang oleh UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 jo UU No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan UU No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. UU tentang Penciptaan Lapangan Kerja (UU No. 6 Tahun 2023) dan Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas. Untuk mengatasi hambatan fisik dan persepsi negatif, tempat kerja harus menyediakan akomodasi yang wajar, termasuk aksesibilitas tempat kerja, peralatan dan perangkat lunak yang sesuai, serta pelatihan bagi karyawan dan manajer tentang cara berkomunikasi dengan penyandang disabilitas. Meskipun pekerja dengan kondisi khusus atau difabel ini memiliki hak memperoleh perlakuan yang selaras dengan pekerja tanpa disabilitas, namun mereka sering kali membutuhkan akomodasi khusus agar dapat bekerja secara produktif dan aman. Pekerja dengan disabilitas juga memiliki perlindungan tambahan di bawah UU No. 8/2016 dan Konvensi PBB tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas. Skema jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan juga berlaku untuk karyawan dengan disabilitas, meskipun

dengan beberapa penyesuaian untuk memenuhi kebutuhan medis dan rehabilitasi mereka. Berlaku untuk karyawan dengan disabilitas. Sehingga seseorang dengan kondisi khusus atau difabel memiliki hak untuk memperoleh jaminan sosial serta jaminan hukum yang setara untuk memenuhi kebutuhan khusus mereka yang berkaitan dengan disabilitas.

Berkaitan dengan hak-hak pekerja dengan kondisi khusus, Pasal 53 Ayat (1) UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa “pemerintah, pemerintah daerah, perusahaan negara, dan perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit dua persen (2%) dari jumlah pekerja disabilitas dari pekerja non disabilitas”. Peraturan Walikota Surabaya tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas di Kota Surabaya, sesuai dengan Pasal 14 Ayat (1) Peraturan Walikota Surabaya No. 9/2016, yang menyatakan bahwa “penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja di lembaga pemerintah daerah, swasta, dunia usaha, koperasi, dan/atau masyarakat tanpa diskriminasi atas dasar disabilitas”. UU No. 8/2016 mengarahkan Pemerintah Kota Surabaya untuk mengimplementasikan Peraturan Daerah di atas, sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Surabaya No. 9 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas di Wilayah Surabaya, yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas di Surabaya juga mendapatkan hak dasarnya, termasuk akses terhadap pendidikan, fasilitas kesehatan, dan pekerjaan untuk meningkatkan taraf hidup mereka. Mereka berharap dapat menikmati hak-hak tersebut.

Sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2023 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebisanya mungkin memberikan segala kebutuhan serta hak yang diperlukan para staffnya entah dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan juga PPPK tidak terkecuali yang pernah menyandang disabilitas. Dalam wawancara bersama beberapa narasumber yang pernah menyandang disabilitas, menurut staff bidang kesekretariatan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya atau disingkat Disdukcapil Kota Surabaya Cherie Arfan Andrianggono, S.H. yang pernah menyandang disabilitas sensorik menyatakan bahwa tidak ada perbedaan dalam kesempatan karir pegawai karena pengembangan karir, pengembangan kompetensi, pola karir, promosi dan mutasi dilakukan dengan sistem merit sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN serta Peraturan BKN No. 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standart, Prosedur dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara dan semua penyandang disabilitas mengantongi hak serta peluang yang selaras guna meraih atau memperoleh pekerjaan serta melakukan usaha mandiri yang layak, sehingga dapat disesuaikan dengan tugas dan fungsi yang telaah diberikan sesuai dengan kemampuan dan kebijakan pimpinan perangkat daerah.

Menurut Petugas Caraka Disdukcapil Kota Surabaya Dedy Hamzah yang pernah menyandang disabilitas fisik karena stroke beliau menyatakan jika setiap penyandang disabilitas dimanapun ia berada mengantongi hak dan peluang dalam mendapatkan penataran kerja guna menyediakan dan meningkatkan kompetensinya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan individu. Dalam wawancara tersebut beliau juga mengatakan jika semua fasilitas serta infrastruktur di Disdukcapil Kota Surabaya sudah sangat memadai dan dikelola dengan baik sehingga sangat mendukung kinerja kita. Dan adapun menurut staff bidang Pendaftaran Penduduk Disdukcapil Kota Surabaya M. Ryan Izzar Ghifari yang menyandang disabilitas sensorik karena buta warna ia mengatakan bahwa di era globalisasi ini memiliki tantangan tersendiri dalam menghadapi dampak dari adanya globalisasi terhadap kebudayaan, salah satu tantangan utama adalah ketidakseimbangan dalam akses terhadap teknologi dan informasi pada pegawai, tidak semua pegawai mempunyai keahlian dalam bidang teknologi yang semakin mengalami kemajuan pesat sehingga berpengaruh dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kota Surabaya sebagai salah satu kota ramah untuk seseorang yang berkebutuhan khusus atau difabel. Salah satunya di instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya juga membuka peluang untuk penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan. Ada beberapa pekerja atau pegawai ASN maupun PPPK yang pernah mengalami disabilitas yaitu disabilitas fisik dan disabilitas sensorik di Disdukcapil Kota Surabaya. Meskipun di Disdukcapil telah menyediakan beberapa peralatan penunjang seperti kursi roda bagi yang membutuhkan, jalur khusus penyandang disabilitas, serta parkir khusus bagi penyandang disabilitas, hal ini menjadi tantangan bagi Disdukcapil Kota Surabaya untuk menyetarakan staff yang non disabilitas maupun disabilitas. Menurut Sub Koordinator Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya Tien Novita,

S.Kom. beliau menyampaikan “Disdukcapil memiliki perencanaan kegiatan yang disebut dengan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) serta anggaran yang sudah direncanakan pada tahun sebelumnya sehingga semua kegiatan yang membutuhkan sarana dan prasarana untuk kelancaran kegiatan operasional ditahun itu berjalan lancar tidak akan ada hambatan dan semua kegiatan akan berjalan dengan sesuai yang telah direncanakan, selain itu belum memiliki pelatihan khusus untuk staff yang disabilitas karena hingga saat ini menurut Disdukcapil untuk fasilitas hingga infrastruktur yang ada di lokasi dapat menjamin keamanan serta kenyamanan bagi staff yang menyandang disabilitas ringan sehingga Disdukcapil lebih memilih untuk memberikan pelatihan dalam memberi pelayanan terhadap pemohon/masyarakat penyandang disabilitas yang ingin mendapatkan pelayanan terhadap administrasi kependudukan seperti perekaman Kartu Tanda Penduduk (KTP) elektronik dengan pola jemput bola atau layanan Jemput Bola Administrasi Kependudukan (Jembol Anduk) dengan menugaskan staff khusus melayani terkait kegiatan tersebut, dan tidak lupa pelatihan menggunakan bahasa isyarat bagi tuna rungu pada staff yang bertugas di bagian pelayanan yang berhadapan langsung dengan masyarakat terutama pada Mall Pelayanan Publik (MPP Siola), Sentra Pelayanan Publik (SPP Joyoboyo, SPP Nambangan, SPP Taman Cahaya).”

Tantangan globalisasi menuntut karyawan untuk lebih melek teknologi. Di sektor yang berkembang pesat seperti teknologi, tidak semua karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan, yang berdampak pada penyediaan layanan kepada masyarakat dalam berbagai bentuk yang mudah diakses tanpa kontak langsung. Bagi staff Disdukcapil Kota Surabaya setiap hari Kamis juga melakukan program Sinau Bareng disebut Semut Ireng, melalui aplikasi Zoom yang diikuti oleh semua pegawai dari tingkat dinas, kecamatan, sampai kelurahan yaitu program tentang penyampaian program kegiatan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sehingga dalam memberikan pelayanan tidak ada perbedaan dalam penyampaian informasi antara pegawai satu dengan yang lainnya. Tidak hanya mengenai kemajuan teknologi yang harus dihadapi, yang lebih penting adalah kebudayaan (*culture*) masyarakat saat ini yang sering terpengaruh terhadap berbagai informasi yang sebenarnya harus dapat dicari tahu terlebih dulu tentang kebenaran informasi yang telah didapatkan, Disdukcapil Kota Surabaya telah memberikan akses informasi pada beberapa media sosial tentang informasi informasi yang diperlukan serta dapat menghubungi call center yang telah disediakan untuk mengkonfirmasi sekaligus mencari kebenarannya kepada pihak terkait.

Menurut Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (Sekretaris) Disdukcapil Kota Surabaya Dian Eva Rinda, S.S., M.Si. Beliau menyampaikan tidak adanya pelatihan khusus untuk pegawai dengan disabilitas, namun ada kesadaran dan saling mendukung di antara para pegawai. Staff atau pekerja telah dilatih untuk menerapkan standar pelayanan yang ditetapkan oleh Undang-Undang Pelayanan Publik No. 25 tahun 2009. Dikarenakan belum memiliki kebijakan untuk pegawai dengan disabilitas, Disdukcapil Kota Surabaya telah membuat kebijakan kesetaraan kesempatan untuk memastikan tidak ada diskriminasi antara pegawai dengan dan tanpa disabilitas. Oleh karena itu, ketika menyusun rencana kerja atau merencanakan kebijakan dan program, semua elemen yang memiliki keterampilan atau kemampuan diikutsertakan, terlepas dari apakah pegawai tersebut merupakan penyandang disabilitas atau bukan, selama tidak melanggar kriteria yang telah ditetapkan. Hal ini memastikan bahwa tidak hanya kebijakan dan program untuk karyawan dengan disabilitas, tetapi juga semua karyawan dan pengguna di tempat kerja memiliki akses yang sama terhadap semua hak, termasuk pendapatan, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas jaminan sosial, lingkungan kerja, pengembangan diri, dan bantuan hukum, sesuai dengan tugas dan beban kerjanya.

Upaya Hukum Tidak Terpenuhinya Hak Pekerja Disabilitas

Perlindungan terhadap pekerja dengan kebutuhan khusus di Indonesia sangat penting dan pemerintah harus mempertimbangkan perlindungan hukum baik secara legal maupun ilegal. Pemerintah Indonesia harus melakukan upaya untuk mengatasi tantangan atau permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja yang berkebutuhan khusus atau penyandang disabilitas. Pekerja dengan disabilitas memiliki akses terhadap berbagai upaya hukum jika hak-hak mereka ditindas dan tidak dihargai, mulai dari peraturan internal, mediasi, hingga pengadilan. Penting bagi pekerja berkebutuhan khusus untuk memahami hak-hak mereka dan menggunakan upaya hukum yang tersedia melalui pengawas

ketenagakerjaan, organisasi bantuan hukum atau kelompok advokasi. Pemerintah juga harus memastikan bahwa penegakan hukum berjalan efektif dan inklusif.

Di Indonesia, terdapat beberapa undang-undang yang secara hukum melindungi pekerja penyandang disabilitas, termasuk perlindungan pekerja penyandang disabilitas dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu upaya Pemerintah untuk memastikan perlindungan pekerja dengan disabilitas adalah dengan mengesahkan undang-undang untuk penyandang disabilitas secara umum. Pemerintah telah mengesahkan UU No. 8/2016 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas di Indonesia. Pekerja dengan disabilitas berhak mendapatkan bantuan hukum karena mereka adalah warga negara yang dilindungi oleh hukum di bawah Pasal 27 Ayat (2) UUD Tahun 1945.

Dengan meratifikasi Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas, Pemerintah mengakui dan menjamin bahwa seseorang dengan kebutuhan khusus atau difabel adalah bagian dari masyarakat sipil dan memiliki hak-hak asasi manusia yang wajib perlakuan sama, diproteksi serta dipelihara oleh Negara. Peraturan ini mengatur tentang tindakan dan perlakuan eksklusif bagi perempuan dan anak penyandang disabilitas, penunjukan dan pembentukan badan-badan institusi yang didedikasikan untuk merealisasikan hak-hak difabel, proteksi dan perwujudan hak-hak difabel dalam keadaan darurat. Sanksi administratif yang dikenakan kepada pemilik dan pengelola bangunan gedung yang tidak menyediakan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas antara lain berupa peringatan tertulis, pembatasan kegiatan bangunan gedung, pembekuan kegiatan usaha, pembekuan izin, dan pembekuan surat keterangan kerja. Selain sanksi administratif, terdapat juga sanksi pidana untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas, sesuai dengan Pasal 144 UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur sanksi pidana yang menyatakan bahwa “setiap orang yang tanpa memperoleh penetapan pengadilan negeri sebagaimana diatur dalam Pasal 142 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, melakukan perbuatan yang mengakibatkan bertambahnya, berkurangnya, atau hilangnya hak-hak kebendaan penyandang disabilitas”. Barangsiapa melakukan perbuatan yang mengakibatkan kerugian dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Aksesibilitas di sektor ketenagakerjaan belum memberikan banyak ruang bagi penyandang disabilitas. Terkadang perusahaan tidak memahami aturan antara peluang kerja dan kompetensi seseorang dengan kondisi khusus tersebut. Masalah keselarasan kesempatan bagi difabel bukan hanya masalah prasarana dan layanan publik, tetapi juga kurangnya akses terhadap keadilan. Dalam beberapa kasus, kebijakan hukum yang ada saat ini masih ditafsirkan secara harfiah, sehingga menghambat hak-hak penyandang difabel untuk mengakses hukum, baik sebagai saksi, korban, maupun pelaku. Hingga saat ini, akses terhadap keadilan masih sangat sulit bagi penyandang disabilitas, baik dari segi fasilitas fisik maupun prosedur pengadilan yang tidak ramah. Pasal 28 UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas menyatakan “pemerintah dan pemerintah daerah menjamin dan melindungi hak penyandang disabilitas sebagai subjek hukum dalam proses peradilan yang setara dengan orang lain”.

Pasal ini menekankan bahwa penyandang disabilitas harus diperlakukan dengan cara yang sama dengan orang lain di lingkungan hukum. Mereka harus mengantongi hak yang sama dalam hal mengakses dan berpartisipasi dalam proses peradilan tanpa diskriminasi atas dasar kondisi fisik, mental, atau sensorik mereka. Hal ini berkaitan dengan hakikat yang fundamental mengenai hak asasi manusia bahwa semua orang, tanpa terkecuali, berhak atas perlindungan dan kesempatan yang selaras di depan hukum. Intitusi pusat maupun daerah wajib menyediakan bantuan hukum bagi penyandang disabilitas yang diperiksa oleh penegak hukum dalam proses perdata dan/atau pidana, sesuai dengan hukum. Pemerintah pusat dan daerah wajiblah untuk menjaga dan melindungi hak-hak penyandang disabilitas. Tanggung jawab ini mencakup pembuatan kebijakan, aksesibilitas, dan pembentukan kerangka hukum yang inklusif. Perlindungan tidak hanya mencakup perlindungan fisik, namun juga kebijakan hukum yang mempertimbangkan kondisi khusus penyandang disabilitas, seperti penyediaan penerjemah bahasa isyarat di pengadilan dan prosedur pengadilan yang aksesibel. Tanpa adanya pedoman internal, seperti yang dibuat dan diterapkan oleh Disdukcapil Surabaya, akan sulit bagi pekerja dengan disabilitas untuk menuntut hak-hak mereka.

SIMPULAN DAN SARAN

Disabilitas didefinisikan sebagai seseorang dengan kondisi khusus yang tentunya berbeda daripada orang pada umumnya. Seseorang dengan kondisi khusus atau difabel memiliki status, hak dan kewajiban yang sama dengan orang yang bukan penyandang disabilitas. Terlepas dari keterbatasannya, penyandang disabilitas adalah bagian dari masyarakat dan memiliki hak dan kesempatan yang sama di semua bidang kehidupan, termasuk pekerjaan. Negara berkewajiban untuk memastikan para penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan. Hal ini merupakan bagian dari hak asasi manusia dan diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Pasal 56 UU No. 8 Tahun 2016. Oleh karena itu, merupakan tanggung jawab pemerintah dan pemerintah daerah untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam kerangka Rencana Induk.

Dapat dikatakan bahwa implementasi perlindungan penyandang disabilitas di Kota Surabaya belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang ada, yaitu Peraturan Walikota Surabaya No. 9 Tahun 2024. Hal ini dikarenakan masih banyak instansi dan perusahaan baik negeri maupun swasta yang belum dapat mengakomodir pekerja berkebutuhan khusus. Mengingat dalam Peraturan Walikota Surabaya No. 9 Tahun 2024, semua organisasi pemerintah daerah Kota Surabaya telah diidentifikasi dapat bekerja sama atau terlibat dalam realisasi kebijakan perlindungan pekerja disabilitas, termasuk Dinas Sosial dan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, yang telah memainkan peran penting dalam kebijakan tersebut. Maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya perlu membuat kebijakan khusus untuk pekerja disabilitas. Selanjutnya, konstitusi ini harus menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dan pelaku usaha dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan untuk melindungi penyandang disabilitas.

REFERENSI

- Anak Agung Istri Ari Atu Dewi, 'Aspek Yuridis Perlindungan Hukum Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas', *Pandecta: Research Law Journal*, 13.1 (2018), 50–62
- Ari Atu Dewi, Anak Agung Istri, 'Aspek Yuridis Perlindungan Hukum Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas', *Pandecta: Research Law Journal*, 13.1 (2018), 50–62
- ASH, Penyandang Disabilitas Masih sulit akses Keadilan, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt55cc60eb88339/penyandangdisabilitas-masih-sulit-akses-keadilan>, diakses 17 Desember 2024
- Basofi, M. Bagus, and Irma Fatmawati, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja', *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10.1 (2023), 77–86
- ILO, *Pengelolaan Penyandang Disabilitas Di Tempat Kerja*, Jakarta: International Labour Office, 2013
- Ishak Salim, *MEMANTAU PEMENUHAN HAK-HAK DISABILITAS*, ed. by Ishak Salim (Bappenas, KSP DAN JPODI, 2021)
- Karunia, Ade Miranti, 'Menaker: Penyandang Disabilitas Kerap Menghadapi Diskriminasi Di Dunia Kerja'
- Larasati Dyah Utami, 'Jumlah Penyandang Disabilitas Capai 16,5 Juta, hanya 5.825 Kerja di BUMN dan Perusahaan Swasta', *Tribunnews.Com* [accessed 25 October 2024]
- Pramukti S.H, Angger Sigit, *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara*, ed. by Tri Admojo (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2016)
- R. Joni Bambang S, *Op. Cit*, hlm 269-270
- Reefani, Nur Kholis, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus* (Yogyakarta: Imperium, 2013)
- Rizka, 'Menembus Batas: Program Kementerian Sosial Untuk Penyandang Disabilitas', 2024 [accessed 29 November 2024]
- Sirrajudin, *Hukum Administrasi Pemerintah Daerah* (Malang: Setara Press, 2016)