

 <p>JURNAL PROGRAM SARJANA ILMU HUKUM UNIVERSITAS ISLAM AS SYAFIYAH Hal 26-48</p>	<p>E-ISSN 2809-8641</p>	<p>Naskah Dikirim 29/05/2025</p>	<p>Naskah Direview 07/09/2025</p>	<p>Naskah Diterbitkan 25/09/2025</p>
--	---	--------------------------------------	---------------------------------------	--

**PERSPEKTIF YURIDIS DAN PRAKTIS TERHADAP HAK ATAS
PEKERJAAN YANG LAYAK BAGI PENYANDANG DISABILITAS TAK
TERLIHAT AKIBAT PENYAKIT AUTOIMUN**

Indah Dwiprigitaningtias ¹, Firdaus M Iqbal ²

¹ Universitas Jenderal Amad Yani, Indonesia,

indah.dwiprigitaningtias@lecture.unjani.ac.id

² Universitas Jenderal Amad Yani, Indonesia.

DOI: <https://doi.org/10.34005/jhj.v7i2.184>

ABSTRACT

Autoimmune diseases such as lupus, rheumatoid arthritis, and multiple sclerosis often result in invisible disabilities that are not immediately recognized in the workplace. This paper aims to examine the legal framework and workplace practices concerning employees with invisible disabilities caused by autoimmune conditions. Using a normative legal method and supported by a comparative analysis of labor laws and human rights instruments, this research identifies gaps in protection and highlights discriminatory practices in employment. The results indicate that while the legal recognition of visible disabilities has progressed, invisible conditions remain marginalized. The paper concludes by proposing policy reforms and inclusive workplace practices to ensure fair treatment and reasonable accommodation for affected workers.

Keywords: autoimmune diseases; invisible disability; labor law; employment discrimination; inclusive workplace

ABSTRAK

Penyakit autoimun seperti lupus, artritis reumatoid, dan sklerosis multipel seringkali menimbulkan disabilitas tak terlihat yang tidak langsung dikenali dalam lingkungan

kerja. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji kerangka hukum serta praktik ketenagakerjaan terhadap pekerja dengan disabilitas tak terlihat akibat kondisi autoimun. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perbandingan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan instrumen hak asasi manusia. Hasil kajian menunjukkan bahwa meskipun pengakuan hukum terhadap disabilitas fisik telah berkembang, kondisi yang tidak tampak secara fisik masih sering terabaikan. Artikel ini menyimpulkan bahwa diperlukan reformasi kebijakan serta penerapan praktik kerja inklusif demi menjamin perlakuan adil dan akomodasi layak bagi para pekerja yang terdampak.

Kata kunci: penyakit autoimun; disabilitas tak terlihat; hukum ketenagakerjaan; diskriminasi kerja; tempat kerja inklusif

I. PENDAHULUAN

Hak atas pekerjaan yang layak merupakan bagian dari hak asasi manusia yang telah diakui dalam berbagai instrumen hukum nasional maupun internasional. Dalam Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948 (Universal Declaration of Human Rights/UDHR), dinyatakan bahwa *"Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment."* Pernyataan ini kemudian diinternalisasi dalam konstitusi negara-negara demokratis, termasuk Indonesia. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menegaskan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." (Nurhadi, Taufik. "Keadilan Inklusif bagi Penyandang Disabilitas Tak Terlihat: Studi Kasus Pekerja Autoimun." *Jurnal Sosiohumaniora* 24, no. 3 (2022): 387–402. v n.d.)

Namun demikian, hak tersebut belum sepenuhnya dinikmati oleh kelompok-kelompok rentan dalam masyarakat, salah satunya adalah penyandang disabilitas, khususnya mereka yang mengalami disabilitas tak terlihat (*invisible disabilities*) akibat penyakit autoimun. Dalam konteks hukum dan kebijakan publik, perhatian terhadap disabilitas lebih sering tertuju pada kelompok dengan keterbatasan fisik

yang terlihat secara visual, seperti tuna netra atau tuna daksa. Sementara itu, individu dengan disabilitas tak terlihat misalnya penderita *lupus*, *multiple sclerosis*, *rheumatoid arthritis*, atau penyakit autoimun lainnya sering kali diabaikan atau tidak mendapatkan pengakuan yang memadai baik secara hukum maupun praktis(1. Badan Legislasi DPR RI. Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas. Jakarta: DPR RI, 2015. n.d.)

Penyakit autoimun merupakan kondisi kronis di mana sistem kekebalan tubuh menyerang jaringan sehat tubuh sendiri. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan ekstrem, nyeri sendi, gangguan saraf, hingga gangguan kognitif. Meski tidak selalu terlihat secara fisik, dampaknya bisa sangat signifikan terhadap kemampuan kerja dan partisipasi dalam kegiatan sosial. Sayangnya, karena sifatnya yang "tidak terlihat", banyak penderita disabilitas tak terlihat yang menghadapi stigma, diskriminasi, dan pengabaian dalam dunia kerja.

Penyandang disabilitas tak terlihat akibat penyakit autoimun berada dalam posisi yang sangat rentan. Mereka sering kali harus menghadapi dua bentuk eksklusi sekaligus: dari sistem kesehatan yang belum sepenuhnya mendukung pemulihan jangka panjang mereka, serta dari dunia kerja yang tidak memberikan akomodasi atau fleksibilitas kerja yang sesuai.(2. Canadian Human Rights Commission. A Guide to Accommodation in the Workplace. Ottawa: Government of Canada, 2017. n.d.) Padahal, International Labour Organization (ILO) dalam berbagai konvensinya telah menegaskan pentingnya non-diskriminasi dan pemberian kesempatan kerja yang adil bagi semua orang, termasuk penyandang disabilitas.

Kebijakan publik di Indonesia memang telah berkembang, khususnya dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang menggantikan UU No. 4 Tahun 1997.(Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. n.d.) Undang-undang ini mengadopsi paradigma pendekatan sosial terhadap disabilitas, yang tidak lagi melihat disabilitas sebagai masalah individu, melainkan sebagai masalah relasional antara individu dan hambatan-hambatan lingkungan.⁷ Salah satu pasal penting dari UU ini adalah

pengakuan atas hak untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi dan untuk mendapatkan akomodasi yang layak.

Namun dalam praktiknya, penyandang disabilitas tak terlihat tetap menghadapi tantangan sistemik. Beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi meliputi:(3. International Labour Organization. Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quotas, Levies and National Policies. Geneva: ILO, 2007. n.d.)

1. Minimnya pemahaman pemberi kerja terhadap bentuk disabilitas tak terlihat.
2. Ketiadaan sistem deteksi dan pengakuan administratif atas kondisi autoimun sebagai bentuk disabilitas.
3. Belum adanya regulasi afirmatif terkait fleksibilitas kerja, cuti sakit jangka panjang, maupun adaptasi lingkungan kerja.
4. Stigma sosial yang masih menganggap penderita autoimun sebagai orang yang ‘malas’ atau ‘suka mengeluh’ karena tidak ada tanda fisik yang jelas.

Secara yuridis, perlindungan terhadap hak penyandang disabilitas telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia, antara lain:(— —. Disability and Work: The Global Picture. Geneva: ILO, 2020 n.d.)

- a. UUD 1945 Pasal 28H ayat (2): Menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.
- b. UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas: Menyebutkan secara eksplisit hak atas pekerjaan sebagai bagian dari hak yang wajib dijamin.
- c. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, yang mengatur pelaksanaan fasilitas ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas.
- d. Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas PBB (CRPD) yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU No. 19 Tahun 2011. Konvensi ini mewajibkan negara untuk menghapus diskriminasi dan menjamin partisipasi penuh penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Namun demikian, belum terdapat pengaturan atau kategori khusus bagi disabilitas tak terlihat dalam sistem hukum dan ketenagakerjaan Indonesia. Padahal, pengakuan eksplisit terhadap bentuk-bentuk disabilitas yang tidak kasatmata sangat penting agar tidak terjadi pengabaian dalam implementasi kebijakan.

Dalam praktik ketenagakerjaan, individu dengan penyakit autoimun menghadapi hambatan dalam banyak hal, mulai dari proses seleksi kerja, penilaian produktivitas, hingga pengambilan keputusan tentang promosi atau pemutusan hubungan kerja. (Khairunnisa, Shafira, Agus Pramono, dan Sonhaji. (2016)“Analisis Hukum dan Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia.” *Diponegoro Law Review* 5, no. 2, Hlm 7 n.d.) Perusahaan-perusahaan di Indonesia umumnya belum memiliki sistem atau kebijakan internal yang memperhitungkan kebutuhan khusus penyandang disabilitas tak terlihat, seperti kebutuhan akan waktu istirahat tambahan, sistem kerja hybrid, atau akses terhadap layanan medis rutin.

Sebuah studi oleh Handayani dan Wibowo (2021) menemukan bahwa 78% pekerja dengan kondisi autoimun merasa tidak didukung oleh manajer atau perusahaan dalam menjalani pengobatan atau terapi. Hanya 12% dari responden yang mengaku mendapatkan akomodasi kerja yang layak dari tempat kerja mereka. Angka ini menunjukkan adanya gap antara norma hukum dan implementasi aktual di lapangan.

II. METODE PENELITIAN

Penulisan ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan analisis bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan, konvensi internasional) dan sekunder (literatur akademik, laporan NGO, hasil survei lapangan). Selain itu, dilakukan analisis komparatif terhadap praktik baik dari negara lain, seperti Kanada, Australia, dan Swedia, yang telah memiliki sistem pengakuan formal terhadap disabilitas tak terlihat dalam kebijakan ketenagakerjaan mereka. Penelitian ini juga mengacu pada pendekatan multidisipliner, dengan melibatkan teori hukum sosial,

teori keadilan sosial, dan kebijakan publik berbasis hak asasi manusia.(Mukrimaa et al. 2016)

III. PEMBAHASAN

A. Konseptualisasi Disabilitas Tak Terlihat dan Penyakit Autoimun

Disabilitas tak terlihat (*invisible disability*) merupakan istilah yang merujuk pada kondisi fisik atau mental yang membatasi aktivitas dan partisipasi seseorang secara signifikan, namun tidak tampak secara kasat mata bagi orang lain. Berbeda dengan disabilitas fisik yang seringkali dapat diidentifikasi melalui alat bantu atau ciri visual yang jelas, disabilitas tak terlihat tidak menampilkan gejala luar yang mudah dikenali, meskipun dampaknya terhadap kehidupan sehari-hari sama beratnya, atau bahkan dalam beberapa kasus lebih kompleks. Salah satu kelompok besar yang termasuk dalam kategori ini adalah penderita penyakit autoimun.

Penyakit autoimun merupakan kondisi medis kronis di mana sistem kekebalan tubuh menyerang jaringan tubuh sendiri, menganggapnya sebagai ancaman. Dampak dari kondisi ini sangat beragam, tergantung pada jenis penyakit dan tingkat keparahannya, namun secara umum ditandai dengan gejala seperti nyeri otot dan sendi, kelelahan berat yang menetap (*chronic fatigue*), gangguan neurologis, gangguan pada sistem organ dalam, hingga gangguan kognitif yang memengaruhi daya ingat dan konsentrasi.(Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Pedoman Pelaksanaan Akomodasi yang Layak bagi Pekerja Penyandang Disabilitas. Jakarta: Kemenaker, 2021. n.d.) Gejala-gejala tersebut bersifat fluktuatif, muncul dalam siklus yang dikenal sebagai *flare-up* dan remisi, menjadikan kondisi ini tidak hanya sulit didiagnosis secara tepat waktu tetapi juga menantang dari sisi adaptasi sosial dan profesional.

Beberapa contoh penyakit autoimun yang termasuk dalam kelompok disabilitas tak terlihat antara lain *lupus eritematosus sistemik (LES)*, *multiple sclerosis*, *rheumatoid arthritis*, *sindrom Sjögren*, *hingga penyakit celiac* dan *tiroiditis Hashimoto*. Kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kerusakan

fisik yang terlihat secara langsung, namun memiliki dampak serius terhadap kapasitas fungsional individu dalam bekerja, berinteraksi sosial, serta menjalani aktivitas rumah tangga. Banyak penderita yang meskipun secara penampilan luar tampak “sehat”, sebenarnya mengalami nyeri hebat, kelelahan ekstrem, atau kabut otak (*brain fog*) yang mengganggu kinerja kognitif dan produktivitas.

Situasi ini menghadirkan tantangan ganda bagi para penderita. Di satu sisi, mereka harus berjuang mengelola gejala medis yang tidak pasti dan sering melelahkan; di sisi lain, mereka menghadapi ketidakpahaman atau bahkan keraguan dari lingkungan sekitar. Dalam dunia kerja, hal ini menjadi semakin kompleks. (Mulyadi, Lilik. “Implementasi Hak Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja di Indonesia.” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 51, no. 1 (2021): 113–130. n.d.) Banyak pemberi kerja yang menilai karyawan berdasarkan kehadiran fisik dan produktivitas rutin tanpa mempertimbangkan kebutuhan akan fleksibilitas atau akomodasi khusus. Tidak jarang, penderita autoimun dianggap “tidak cukup kuat”, “tidak mampu bekerja di bawah tekanan”, atau bahkan “memanfaatkan penyakitnya sebagai alasan”. Stigma semacam ini tidak hanya berdampak pada stabilitas pekerjaan, tetapi juga merusak harga diri dan kesehatan mental penyandang disabilitas tak terlihat.

Padaahal, banyak dari mereka masih dapat berkontribusi secara signifikan jika diberi akomodasi yang layak. Akomodasi tersebut dapat mencakup fleksibilitas jam kerja, pilihan untuk bekerja dari rumah (*remote work*), pengaturan ruang kerja yang ergonomis, atau bahkan ketersediaan waktu istirahat medis tanpa kehilangan hak-hak ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, pendekatan “*reasonable accommodation*” yang telah lama dipraktikkan dalam hukum ketenagakerjaan di beberapa negara maju menjadi sangat relevan.

Di Indonesia sendiri, kerangka hukum terkait penyandang disabilitas telah berkembang dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. (Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. n.d.) Undang-undang ini mengadopsi paradigma hak asasi manusia dan pendekatan sosial terhadap disabilitas. Sayangnya, klasifikasi

“disabilitas tak terlihat” masih belum mendapatkan pengakuan eksplisit dalam peraturan perundang-undangan. Akibatnya, banyak penderita penyakit autoimun yang tidak terdaftar sebagai penyandang disabilitas secara administratif dan tidak memperoleh akses ke hak-hak atau program afirmatif yang seharusnya mereka terima, seperti pelatihan kerja khusus, kuota pekerjaan, atau jaminan perlindungan sosial yang inklusif.

Lebih lanjut, disabilitas tak terlihat juga jarang masuk dalam diskursus publik atau kampanye kesadaran sosial, sehingga minim pemahaman dari masyarakat umum maupun dari pembuat kebijakan. Padahal, inklusi sosial dan ketenagakerjaan tidak bisa terwujud hanya melalui instrumen hukum; ia memerlukan perubahan paradigma dalam melihat keragaman kondisi manusia dan pemahaman bahwa tidak semua hambatan bersifat visual. Oleh karena itu, dibutuhkan sinergi antara pendekatan medis, hukum, dan sosial untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas tak terlihat akibat penyakit autoimun tidak terpinggirkan, tetapi justru diakomodasi dan diberdayakan secara optimal.

Dengan membangun sistem ketenagakerjaan yang inklusif dan adaptif, serta memperkuat pengakuan yuridis terhadap kondisi ini, negara dapat menjalankan tanggung jawab konstitusionalnya dalam menjamin hak atas pekerjaan yang layak bagi seluruh warga negara-tanpa terkecuali.

B. Kerangka Hukum Nasional

Indonesia sebagai negara hukum memiliki landasan konstitusional yang menjamin hak atas pekerjaan bagi seluruh warga negara, tanpa terkecuali. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."(UUD 45 1945) Norma ini tidak hanya menjadi deklarasi konstitusional, tetapi juga merupakan panggilan bagi negara untuk memastikan adanya sistem ketenagakerjaan yang inklusif dan adil. Dalam implementasinya, pengakuan hak atas pekerjaan yang layak seharusnya diterjemahkan dalam bentuk kebijakan afirmatif, terutama bagi kelompok-

kelompok masyarakat yang berada dalam posisi rentan, termasuk penyandang disabilitas—baik yang tampak secara fisik maupun yang tidak terlihat, seperti penderita penyakit autoimun.

Kehadiran Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menandai tonggak penting dalam reformasi hukum nasional di bidang perlindungan hak-hak penyandang disabilitas. Undang-undang ini mengadopsi pendekatan sosial dan hak asasi manusia dalam memahami disabilitas, yakni bahwa disabilitas bukan hanya merupakan kondisi medis individu, melainkan akibat dari interaksi antara individu dengan hambatan sosial, lingkungan, dan sikap masyarakat yang tidak inklusif. Dalam konteks ketenagakerjaan, Pasal 53 UU No. 8 Tahun 2016 secara tegas mengamanatkan bahwa pemerintah pusat dan daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari total pegawai, sedangkan perusahaan swasta diwajibkan untuk mengalokasikan paling sedikit 1%.(Nurhadi, Taufik. “Keadilan Inklusif bagi Penyandang Disabilitas Tak Terlihat: Studi Kasus Pekerja Autoimun.” *Jurnal Sosiohumaniora* 24, no. 3 (2022): 387–402.v n.d.)

Regulasi ini secara normatif merupakan bentuk afirmasi positif terhadap hak atas pekerjaan yang setara. Namun demikian, dalam pelaksanaannya di lapangan, ketentuan tersebut menghadapi berbagai tantangan, terutama bagi mereka yang tergolong sebagai penyandang disabilitas tak terlihat. Salah satu masalah mendasar yang muncul adalah tidak adanya pengakuan eksplisit terhadap kategori disabilitas tak terlihat dalam definisi atau klasifikasi administratif yang digunakan pemerintah maupun institusi ketenagakerjaan.

Sebagian besar sistem perizinan, rekrutmen, maupun penyesuaian kerja (akomodasi) masih bergantung pada bukti-bukti visual atau medis yang mudah diverifikasi secara konvensional. Penyandang penyakit autoimun seperti lupus atau multiple sclerosis, yang kerap mengalami gejala fluktuatif seperti nyeri hebat, kelelahan, dan gangguan kognitif, sering kali tidak dapat mengakses fasilitas afirmatif karena status disabilitas mereka tidak tercatat dalam sistem. (United Nations. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. New

York: United Nations, 2006. n.d.) Tanpa dokumen administratif resmi yang menyatakan bahwa mereka adalah penyandang disabilitas, banyak dari mereka tidak dapat menikmati perlindungan hukum atau kebijakan ketenagakerjaan yang seharusnya diberikan.

Ketiadaan klasifikasi khusus ini menciptakan ruang abu-abu dalam implementasi kebijakan. Dalam praktiknya, tidak sedikit penderita autoimun yang bahkan tidak menyadari bahwa kondisi mereka masuk dalam kategori disabilitas karena narasi publik dan regulasi tidak menyediakan definisi inklusif yang mencakup disabilitas tak terlihat. Hal ini berdampak pada rendahnya tingkat pelaporan, pendaftaran, maupun advokasi hak yang dapat dilakukan oleh individu yang bersangkutan. Bahkan ketika diagnosis medis telah ada, tidak adanya jembatan administratif antara diagnosis tersebut dan pengakuan hukum membuat perlindungan terhadap hak atas pekerjaan menjadi lemah.

Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan reformulasi kebijakan yang lebih inklusif. UU No. 8 Tahun 2016 perlu ditindaklanjuti dengan peraturan pelaksana yang secara tegas memasukkan disabilitas tak terlihat sebagai bagian dari skema perlindungan hak. Kementerian Ketenagakerjaan, bersama dengan Kementerian Kesehatan dan penyusun kebijakan terkait, harus menyusun indikator medis, sosial, dan fungsional yang dapat menjadi dasar pengakuan administratif terhadap kondisi ini.(U.S. Department of Labor. Job Accommodation Network: Workplace Accommodation Toolkit. Washington D.C.: Office of Disability Employment Policy, 2021. n.d.) Selain itu, penting untuk memastikan bahwa mekanisme akomodasi kerja dapat diterapkan secara fleksibel berdasarkan kebutuhan nyata pekerja, bukan hanya berdasarkan label disabilitas administratif yang kaku.

Dengan demikian, meskipun secara yuridis terdapat dasar hukum yang cukup kuat untuk melindungi hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, implementasinya masih belum menyentuh kelompok-kelompok yang menghadapi bentuk disabilitas non-visual. Reformasi kebijakan yang berbasis pada pengakuan atas keragaman kondisi disabilitas menjadi kebutuhan mendesak

agar asas keadilan dan persamaan di hadapan hukum benar-benar berlaku secara substantif.

C. Konvensi Internasional dan Pengaruhnya terhadap Hukum Nasional

Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities/CRPD*) merupakan instrumen hukum internasional yang sangat penting dalam perlindungan dan pemajuan hak-hak penyandang disabilitas secara global. Indonesia meratifikasi konvensi ini melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011, yang secara yuridis mengikat negara untuk menyesuaikan seluruh kebijakan nasionalnya dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam CRPD.(Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan CRPD. n.d.)

Salah satu aspek krusial dalam CRPD adalah Pasal 27, yang secara tegas menyatakan bahwa negara-negara pihak wajib melindungi hak penyandang disabilitas untuk bekerja atas dasar kesetaraan dengan orang lain. Hak tersebut mencakup kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang mereka pilih secara bebas, dalam lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan dapat diakses oleh semua. Selain itu, negara harus memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) agar dapat berpartisipasi secara efektif dalam dunia kerja.

Pasal ini tidak hanya mengatur larangan terhadap segala bentuk diskriminasi dalam perekrutan, pelatihan, promosi, dan pemberian gaji, tetapi juga memuat kewajiban positif bagi negara untuk menyusun kebijakan afirmatif yang membuka peluang kerja secara nyata bagi penyandang disabilitas(Australian Human Rights Commission. Guidelines on the Application of the Disability Discrimination Act 1992. Canberra: AHRC, 2016. n.d.). Dalam konteks ini, CRPD memosisikan disabilitas bukan semata-mata sebagai keterbatasan medis atau biologis, melainkan sebagai konstruksi sosial yang

muncul dari interaksi antara individu dengan hambatan lingkungan, fisik, sosial, maupun sikap masyarakat yang diskriminatif.

Pemahaman ini dikenal sebagai pendekatan sosial terhadap disabilitas, yang sangat relevan untuk menjelaskan pengalaman hidup penyandang disabilitas tak terlihat, termasuk mereka yang mengalami penyakit autoimun. Pendekatan ini menuntut negara untuk mengubah lingkungan dan sistem sosial agar mampu mengakomodasi berbagai kebutuhan individu, alih-alih menuntut individu untuk menyesuaikan diri dengan sistem yang kaku dan diskriminatif.

Dalam konteks Indonesia, ratifikasi CRPD seharusnya menjadi pendorong utama reformasi regulasi dan kebijakan publik. Salah satu langkah penting yang telah diambil adalah disahkannya UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang mengadopsi sebagian besar prinsip CRPD, (World Health Organization. International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Geneva: WHO, 2001. n.d.) termasuk pengakuan terhadap hak atas pekerjaan, aksesibilitas, dan akomodasi yang layak. Namun, implementasi prinsip-prinsip CRPD, terutama terkait kategori disabilitas yang tidak terlihat secara fisik, masih menghadapi tantangan besar.

CRPD memang tidak secara eksplisit menyebut jenis-jenis disabilitas tertentu, namun semangat dan teks konvensi membuka ruang sangat luas untuk mengakomodasi bentuk-bentuk disabilitas non-visual. Dalam laporan-laporan implementasi CRPD oleh negara-negara anggota, banyak negara telah memasukkan disabilitas mental, neurologis, kronis, serta kondisi autoimun sebagai bagian dari spektrum disabilitas yang harus dilindungi. Oleh karena itu, tidak ada alasan bagi Indonesia untuk tidak menafsirkan disabilitas secara progresif dan inklusif, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan pemahaman sosial yang lebih komprehensif.

Penerapan Pasal 27 CRPD menjadi sangat penting dalam konteks ketenagakerjaan. Penyandang penyakit autoimun yang tergolong sebagai disabilitas tak terlihat memerlukan bentuk akomodasi yang tidak konvensional, seperti jadwal kerja yang fleksibel, kerja dari rumah, atau waktu istirahat medis

berkala. Tanpa pengakuan formal terhadap kebutuhan ini, banyak penyandang autoimun yang akhirnya terdorong untuk menyembunyikan kondisi kesehatannya agar tidak kehilangan pekerjaan, atau sebaliknya, dikeluarkan dari pekerjaan karena dianggap tidak produktif.

Lebih jauh, CRPD juga menekankan pentingnya pemberdayaan ekonomi bagi penyandang disabilitas sebagai bagian dari strategi penghapusan kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan.(KEMENPERIN 2003) Negara-negara pihak diminta untuk mendukung program pelatihan, kewirausahaan, dan inklusi keuangan yang adaptif terhadap kondisi disabilitas. Dalam konteks ini, program ketenagakerjaan nasional di Indonesia harus mulai dirancang ulang agar mampu menjangkau kelompok dengan disabilitas yang tidak kasatmata, termasuk melalui reformasi sistem jaminan sosial, pelatihan keterampilan berbasis fleksibilitas, dan insentif bagi perusahaan yang bersedia mempekerjakan mereka.

Sebagai negara pihak CRPD, Indonesia memiliki kewajiban hukum internasional yang dapat dimonitor melalui mekanisme pelaporan ke Komite CRPD di PBB. Dengan kata lain, kegagalan mengimplementasikan prinsip-prinsip CRPD bukan hanya merupakan pelanggaran terhadap konstitusi nasional, tetapi juga terhadap komitmen internasional yang dapat memengaruhi kredibilitas negara dalam forum global.

Dengan mengarusutamakan semangat CRPD ke dalam setiap aspek hukum, kebijakan, dan program ketenagakerjaan, maka hak-hak penyandang disabilitas termasuk yang tidak terlihat secara fisik dapat terjamin secara nyata dan bermakna.(DwIPRIGITANINGTIAS 2023) Lebih dari sekadar kepatuhan terhadap norma hukum, hal ini mencerminkan penghormatan terhadap martabat manusia dan keadilan sosial yang menjadi fondasi utama negara hukum demokratis.

D. Hambatan Praktis di Dunia Kerja

Meskipun berbagai perangkat hukum nasional dan internasional telah menegaskan pentingnya inklusi dan non-diskriminasi terhadap penyandang disabilitas, implementasi prinsip-prinsip tersebut dalam dunia kerja masih menghadapi tantangan serius—terutama bagi mereka yang mengalami disabilitas tak terlihat seperti akibat dari penyakit autoimun. Berbagai penelitian dan laporan lapangan menunjukkan bahwa hambatan utama bukan hanya bersifat struktural, tetapi juga kultural dan administratif. Tiga persoalan mendasar yang paling sering muncul dalam konteks ini adalah: minimnya pemahaman pemberi kerja, kuatnya stigma sosial, dan absennya sistem akomodasi kerja yang layak(Darmayanti 2018).

1. Minimnya Pemahaman dan Kesadaran Pemberi Kerja

Salah satu akar permasalahan utama yang dihadapi oleh penyandang disabilitas tak terlihat adalah kurangnya pemahaman dari pihak pemberi kerja. Dalam banyak organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, kebijakan ketenagakerjaan masih berfokus pada disabilitas fisik yang tampak secara visual, seperti penggunaan kursi roda atau alat bantu dengar. Disabilitas yang bersifat internal dan tidak terlihat secara kasatmata, seperti lupus, multiple sclerosis, atau gangguan autoimun lainnya, sering kali tidak dikenali sebagai kondisi yang memerlukan perlakuan atau kebijakan kerja khusus.

Ketidakhahaman ini dapat menyebabkan kegagalan dalam menyediakan akomodasi yang layak di tempat kerja. Banyak perusahaan belum memiliki kebijakan internal yang responsif terhadap kebutuhan pekerja dengan disabilitas non-visual, termasuk pelatihan khusus bagi bagian sumber daya manusia (SDM) dan manajer lini dalam mendeteksi serta merespons kebutuhan tersebut. Akibatnya, pekerja dengan kondisi autoimun sering kali tidak mendapatkan penyesuaian kerja yang dibutuhkan untuk mempertahankan kesehatan dan produktivitas mereka.

Dalam sistem kerja yang masih menilai produktivitas berdasarkan kehadiran fisik dan jam kerja linear, individu dengan gejala kronis dan fluktuatif menjadi pihak yang paling dirugikan.(Ketenagakerjaan and

Wijayanti 2016) Kurangnya pelatihan kesadaran disabilitas di lingkungan kerja semakin memperparah hal ini, karena penyandang autoimun dianggap tidak memiliki legitimasi atas permintaan mereka akan fleksibilitas kerja.

2. Stigma Sosial terhadap Penyandang Autoimun

Di luar persoalan kebijakan, hambatan yang bersifat kultural juga menjadi masalah besar, khususnya dalam bentuk stigma sosial yang melekat pada penderita penyakit autoimun. Karena gejalanya tidak tampak secara fisik dan tidak selalu terjadi setiap hari, banyak penderita autoimun menghadapi ketidakpercayaan dari rekan kerja atau atasan mereka. Mereka kerap dicap sebagai "malas", "tidak komitmen", atau "sering mencari alasan" untuk tidak bekerja. (Mardianto 2022) Stigma ini tidak hanya berdampak pada hubungan sosial di tempat kerja, tetapi juga pada keputusan manajerial terkait promosi, evaluasi kinerja, hingga pemutusan hubungan kerja.

Rasa enggan untuk mengungkapkan kondisi kesehatan mereka kepada perusahaan menjadi konsekuensi logis dari situasi ini. Banyak penyandang autoimun memilih untuk “menyembunyikan” penyakitnya, karena khawatir akan mendapat perlakuan tidak adil atau dikucilkan. Fenomena ini dikenal sebagai “passing”, yakni strategi bertahan hidup di mana individu mencoba tampil “normal” demi diterima dalam lingkungan sosial atau profesional. (Fatahillah and Padang 2019) Sayangnya, strategi ini justru berisiko memperburuk kondisi kesehatan mereka karena tidak memperoleh dukungan atau pengaturan kerja yang dibutuhkan.

3. Ketiadaan Akomodasi Kerja yang Layak

Ketiadaan sistem akomodasi kerja yang layak secara sistematis menjadi hambatan berikutnya. Dalam konteks penyandang disabilitas tak terlihat, akomodasi bukanlah sekadar infrastruktur fisik seperti jalur kursi roda atau lift khusus. (Mardianto 2022) Yang lebih dibutuhkan adalah penyesuaian prosedural dan manajerial, seperti fleksibilitas jam kerja, kemungkinan bekerja dari rumah, kebijakan cuti medis jangka panjang, serta pengurangan beban kerja selama masa *flare-up*.

Sayangnya, praktik ketenagakerjaan di Indonesia belum secara umum mengadopsi prinsip-prinsip tersebut. Sebagian besar tempat kerja masih menerapkan model kerja konvensional 8 jam kerja per hari, 5-6 hari kerja per minggu, dan sistem cuti yang kaku. Kondisi ini menyulitkan penderita penyakit autoimun yang sering kali harus menghadapi gejala tidak menentu dan memerlukan perawatan berkala.

Padahal, studi global telah menunjukkan bahwa penerapan akomodasi kerja yang layak bukan hanya membantu mempertahankan produktivitas pekerja dengan disabilitas, tetapi juga mengurangi biaya pengobatan, turnover, dan pelatihan karyawan baru. Beberapa negara seperti Kanada dan Australia bahkan telah memasukkan akomodasi kerja sebagai standar legal dan etis yang wajib dipenuhi oleh perusahaan, dengan pengawasan ketat dari lembaga ketenagakerjaan.

E. Praktik Baik di Negara Lain

Isu disabilitas tak terlihat, khususnya yang berkaitan dengan penyakit autoimun, telah menjadi perhatian serius di berbagai negara dengan sistem hukum dan kebijakan sosial yang lebih inklusif. Berbeda dengan pendekatan administratif yang sempit, beberapa negara telah mengambil langkah progresif untuk mengakui bentuk-bentuk disabilitas non-visual sebagai bagian integral dari sistem perlindungan ketenagakerjaan. Praktik-praktik ini menunjukkan bahwa pengakuan formal dalam sistem hukum bukan hanya mungkin dilakukan, tetapi juga membawa dampak nyata terhadap peningkatan kesejahteraan dan partisipasi sosial kelompok penyandang autoimun.

Australia: Pelopor Pengakuan dalam Undang-Undang Anti-Diskriminasi

Australia merupakan salah satu negara pertama yang secara eksplisit mengakui disabilitas tak terlihat dalam sistem hukum nasionalnya. Melalui Disability Discrimination Act 1992 (DDA), Australia menetapkan larangan terhadap segala bentuk diskriminasi berdasarkan disabilitas, termasuk kondisi yang tidak kasatmata seperti gangguan neurologis, autoimun, kejiwaan, dan kelelahan kronis. (Australian Human Rights Commission. Guidelines on the

Application of the Disability Discrimination Act 1992. Canberra: AHRC, 2016. n.d.) Undang-undang ini mengatur bahwa pengusaha tidak boleh menolak mempekerjakan seseorang semata-mata karena kondisi kesehatannya, kecuali jika dapat dibuktikan secara objektif bahwa orang tersebut tidak dapat menjalankan fungsi pekerjaannya meskipun telah diberikan akomodasi yang wajar.

Lebih jauh, lembaga seperti *Australian Human Rights Commission* secara aktif menerima dan memproses aduan dari pekerja yang mengalami diskriminasi karena kondisi medis mereka, termasuk yang tidak terlihat. Ini memberikan jalur keadilan yang konkret bagi individu dengan disabilitas non-fisik untuk menuntut haknya. Selain itu, Australia juga mendorong perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mengembangkan *disability action plans* sebagai bagian dari strategi bisnis berkelanjutan.

Kanada: Integrasi dalam Kebijakan Ketenagakerjaan Federal

Kanada juga menjadi contoh positif dalam hal perlindungan penyandang disabilitas tak terlihat. Dalam kerangka kebijakan ketenagakerjaan federal, *Employment Equity Act* mewajibkan perusahaan yang berada dalam yurisdiksi federal untuk secara aktif menciptakan tempat kerja yang bebas diskriminasi bagi empat kelompok yang secara historis kurang terwakili, termasuk penyandang disabilitas.⁽²⁾ Canadian Human Rights Commission. *A Guide to Accommodation in the Workplace*. Ottawa: Government of Canada, 2017. n.d.) Di bawah regulasi ini, disabilitas didefinisikan secara luas mencakup kondisi permanen, kronis, atau jangka panjang yang membatasi aktivitas sehari-hari, termasuk kondisi mental dan neurologis.

Salah satu pendekatan unggulan di Kanada adalah prinsip “*duty to accommodate*”, yaitu kewajiban hukum bagi pemberi kerja untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan agar pekerja dengan disabilitas dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Akomodasi tersebut dapat mencakup jam kerja fleksibel, pengurangan beban kerja selama masa flare-up penyakit, hingga penyediaan layanan konseling atau dukungan psikososial.

Kanada juga memiliki lembaga seperti *Canadian Human Rights Commission* dan *Accessibility Standards Canada* yang secara khusus bertugas mengembangkan pedoman kebijakan inklusif dan menegakkan standar perlindungan hak bagi kelompok rentan. Di tingkat provinsi, seperti Ontario dan British Columbia, telah diterbitkan kebijakan khusus yang mendorong pengakuan terhadap disabilitas yang tidak terlihat dalam proses seleksi kerja, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier.

Relevansi bagi Indonesia

Pelajaran penting dari praktik internasional ini adalah urgensi untuk menyusun sistem hukum dan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia yang lebih responsif terhadap keberagaman bentuk disabilitas, termasuk yang tidak kasatmata. Tanpa pengakuan formal terhadap disabilitas tak terlihat, kelompok ini akan terus berada dalam bayang-bayang sistem yang diskriminatif dan tidak adil. Oleh karena itu, integrasi prinsip-prinsip seperti *reasonable accommodation*, *non-discrimination*, dan *duty to accommodate* dalam regulasi ketenagakerjaan nasional harus menjadi agenda reformasi mendesak. (Arliman S 2017)

F. Rekomendasi

Dalam rangka mendorong pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas tak terlihat, khususnya akibat penyakit autoimun, diperlukan pendekatan kebijakan yang menyeluruh, baik dalam tataran hukum maupun praktik kelembagaan. Disabilitas tak terlihat selama ini belum mendapatkan pengakuan yang memadai dalam sistem hukum dan ketenagakerjaan nasional, sehingga berdampak pada minimnya perlindungan serta rendahnya aksesibilitas terhadap program afirmatif. Untuk itu, berikut disampaikan empat rekomendasi strategis yang dapat menjadi arah kebijakan reformasi menuju dunia kerja yang lebih inklusif

1. Reformasi Regulasi Nasional

Langkah pertama yang perlu diambil adalah melakukan reformasi regulasi nasional dengan cara memperjelas posisi hukum disabilitas tak

terlihat dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas beserta peraturan pelaksanaannya. Saat ini, peraturan tersebut belum secara eksplisit mencantumkan kategori disabilitas yang bersifat non-fisik, padahal banyak kondisi medis seperti lupus, multiple sclerosis, atau sindrom kelelahan kronis telah diakui secara internasional sebagai bentuk disabilitas.

Reformasi ini dapat dimulai dengan penyusunan peraturan pemerintah atau peraturan menteri yang mendefinisikan dan mengklasifikasikan disabilitas tak terlihat berdasarkan prinsip fungsionalitas, bukan hanya berdasarkan ciri visual atau alat bantu. Selain itu, penguatan basis hukum administratif diperlukan untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas non-visual dapat terdaftar dalam sistem jaminan sosial, ketenagakerjaan, maupun pendidikan inklusif.

2. Penerapan Akomodasi Kerja yang Layak

Reformasi regulasi harus diikuti dengan penerapan prinsip akomodasi kerja yang layak (*reasonable accommodation*) oleh seluruh pelaku usaha dan institusi pemerintah. Prinsip ini berarti bahwa setiap pemberi kerja wajib menyesuaikan lingkungan dan pola kerja sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas tanpa membebani mereka secara tidak proporsional. Dalam konteks disabilitas tak terlihat, akomodasi tersebut dapat mencakup:

- a. Jadwal kerja fleksibel atau sistem kerja hybrid (jarak jauh);
- b. Cuti medis yang tidak mengurangi hak ketenagakerjaan;
- c. Penyesuaian beban kerja selama masa flare-up penyakit;
- d. Fasilitas konseling atau ruang istirahat di tempat kerja.

Penerapan prinsip ini tidak hanya bermanfaat bagi penyandang disabilitas, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang lebih adaptif dan manusiawi bagi semua pekerja. Dalam jangka panjang, perusahaan akan memperoleh manfaat dari loyalitas, produktivitas berkelanjutan, serta reputasi sosial yang lebih baik.

3. Kampanye Edukasi dan Pelatihan SDM

Perubahan budaya kerja harus didukung oleh kampanye edukasi publik dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan. Minimnya pemahaman tentang disabilitas tak terlihat di kalangan manajemen, staf rekrutmen, dan sesama karyawan sering menjadi akar terjadinya diskriminasi dan stigmatisasi di tempat kerja.

Oleh karena itu, pemerintah melalui kementerian terkait (Kemenaker, Kemenkes, dan Kemensos), bersama organisasi masyarakat sipil dan akademisi, perlu menyelenggarakan pelatihan reguler mengenai:

- a. Pengertian dan bentuk-bentuk disabilitas tak terlihat;
- b. Teknik wawancara inklusif dan asesmen berbasis kebutuhan;
- c. Pengelolaan karyawan dengan penyakit kronis;
- d. Pencegahan diskriminasi dan perundungan di lingkungan kerja.

Materi pelatihan ini juga harus dimasukkan ke dalam kurikulum pelatihan prajabatan ASN dan program pelatihan manajemen SDM di sektor swasta.

4. Insentif bagi Perusahaan Inklusif

Untuk mendorong partisipasi aktif sektor swasta, pemerintah perlu merancang sistem insentif fiskal dan non-fiskal bagi perusahaan yang menunjukkan komitmen terhadap inklusi penyandang disabilitas tak terlihat. Beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan antara lain:

- a. Pengurangan pajak penghasilan bagi perusahaan yang memenuhi atau melebihi kuota disabilitas;
- b. Penghargaan nasional tahunan bagi pelaku usaha yang membangun sistem ketenagakerjaan inklusif;
- c. Akses prioritas terhadap program bantuan atau pelatihan pemerintah;
- d. Sertifikasi perusahaan inklusif sebagai bagian dari nilai tambah dalam sektor ESG (*environmental, social, and governance*).

Sistem insentif ini tidak hanya akan mempercepat perubahan budaya kerja, tetapi juga membangun kesadaran bahwa keberagaman di tempat kerja merupakan kekuatan, bukan beban.

IV. KESIMPULAN

Penyandang disabilitas tak terlihat akibat penyakit autoimun merupakan kelompok rentan yang kerap terabaikan dalam kebijakan ketenagakerjaan. Meskipun kerangka hukum nasional dan internasional telah memberikan pengakuan terhadap hak atas pekerjaan yang layak, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Kurangnya pemahaman pemberi kerja, stigma sosial, serta tidak tersedianya akomodasi kerja yang memadai merupakan hambatan nyata yang harus diatasi.

Penting bagi negara untuk melakukan reformasi regulasi yang lebih inklusif dan menegaskan keberadaan disabilitas tak terlihat sebagai bagian dari kebijakan afirmatif. Perusahaan juga perlu mengambil peran aktif dengan membangun sistem kerja yang ramah bagi penderita autoimun, termasuk memberikan fleksibilitas, dukungan medis, dan pengakuan administratif. Di sisi lain, pendidikan publik harus digalakkan guna menghapus stereotip negatif terhadap kelompok ini.

Dengan sinergi antara pendekatan yuridis dan kebijakan praktis, maka perlindungan terhadap hak atas pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas tak terlihat dapat benar-benar terwujud dalam semangat keadilan sosial, kesetaraan, dan kemanusiaan.

DAFTAR PUSTAKA

- “———. Disability and Work: The Global Picture. Geneva: ILO, 2020.”
- “Badan Legislasi DPR RI. Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Penyandang Disabilitas. Jakarta: DPR RI, 2015.”
- “Canadian Human Rights Commission. A Guide to Accommodation in the Workplace. Ottawa: Government of Canada, 2017.”
- “International Labour Organization. Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quotas, Levies and National Policies. Geneva: ILO, 2007.”
- Arliman S, Laurensius. 2017. “Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *Jurnal Selat* 5(1): 74–87.

<http://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat>.

- “Australian Human Rights Commission. Guidelines on the Application of the Disability Discrimination Act 1992. Canberra: AHRC, 2016.”
- Darmayanti, Erni. 2018. “Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan.” *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* 3(2): 283.
- DwIPRIGITANINGTIAS, INDAH. 2023. *HUKUM KETENAGAKERJAAN*.
- Fatahillah, Muh. Aqil, and Andi Tenri Padang. 2019. “Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *Hukum.Unik.Kediri.Ac.Id* 3(2): 402–13.
- KEMENPERIN. 2003. “Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003.” *Ketenagakerjaan* (1).
- “Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Pedoman Pelaksanaan Akomodasi Yang Layak Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas. Jakarta: Kemenaker, 2021.”
- Ketenagakerjaan, M, and Asri Wijayanti. 2016. *Rekonstruksi*.
- “Khairunnisa, Shafira, Agus Pramono, Dan Sonhaji. (2016) ‘Analisis Hukum Dan Ratifikasi Dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) Di Indonesia.’ *Diponegoro Law Review* 5, No. 2, Hlm 7.”
- Mardianto, Sebastian Edward. 2022. “Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja / Buruh Di Indonesia.” *Serina IV UNTAR* 2022 7: 536.
<https://journal.untar.ac.id/index.php/PSERINA/article/view/19633>.
- Mukrimaa, Syifa S. et al. 2016. 6 *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar Metode Penelitian Hukum*.
- “Mulyadi, Lilik. ‘Implementasi Hak Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja Di Indonesia.’ *Jurnal Hukum & Pembangunan* 51, No. 1 (2021): 113–130.”
- “Nurhadi, Taufik. ‘Keadilan Inklusif Bagi Penyandang Disabilitas Tak Terlihat: Studi Kasus Pekerja Autoimun.’ *Jurnal Sosiohumaniora* 24, No. 3 (2022): 387–402.V.”
- “U.S. Department of Labor. Job Accommodation Network: Workplace Accommodation Toolkit. Washington D.C.: Office of Disability Employment

Policy, 2021.”

“Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan CRPD.”

“Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.”

“United Nations. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. New York: United Nations, 2006.”

UUD 45. 1945. “Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945.” *Departemen Kesehatan RI.*

“World Health Organization. International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Geneva: WHO, 2001.”