

## PENGAKUAN DISABILITAS TAK TAMPAK DALAM PERSPEKTIF HUKUM INDONESIA: ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 130/PUU-XXIII/2025

Indah Dwiprigitaningtias<sup>1</sup>, Santi Yulistiawaty<sup>2</sup>, Firdaus M Iqbal<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Law, Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Indonesia

<sup>2</sup>Yayasan Ruang Pulih Autoimun Disabilitas, Indonesia

<sup>3</sup>Faculty of Law, Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Indonesia

E-mail: [indah.dwiprigitaningtias@lecture.unjani.ac.id](mailto:indah.dwiprigitaningtias@lecture.unjani.ac.id)

### INFO ARTIKEL

#### **Riwayat Artikel:**

Received :21-05-2026

Revised :03-06-2026

Accepted :11-06-2026

**Keywords:** Invisible Disabilities; Constitutional Court Decision; Labor Law; Legal Protection; Reasonable Accommodation

**DOI:** <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*Invisible disabilities, including chronic illnesses and autoimmune conditions, have long faced limited legal recognition within Indonesia's legal framework, particularly in employment relations. The issuance of Constitutional Court Decision Number 130/PUU-XXIII/2025 represents an important legal development in recognizing chronic illness as a potential form of disability requiring legal protection. This study aims to analyze the legal implications of the Constitutional Court's decision on the protection of persons with invisible disabilities, particularly from the perspective of labor law. This research employs a normative juridical method using a statutory, conceptual, and case approach through the analysis of legal documents, legislation, court decisions, and relevant academic literature. The findings indicate that Constitutional Court Decision Number 130/PUU-XXIII/2025 strengthens the legal recognition of invisible disabilities by expanding the interpretation of disability beyond visible physical impairments. The decision also reinforces the principles of equality, non-discrimination, and reasonable accommodation in employment relations. However, challenges remain in practical implementation, particularly in workplace policy adaptation, employer awareness, and the provision of adequate*

*accommodation for workers with invisible disabilities. This study concludes that the Constitutional Court's decision constitutes an important legal instrument in promoting greater protection, legal certainty, and inclusive employment opportunities for persons with invisible disabilities in Indonesia.*

### **ABSTRAK**

Disabilitas tak tampak, termasuk penyakit kronis dan kondisi autoimun, selama ini menghadapi keterbatasan pengakuan hukum dalam sistem hukum Indonesia, khususnya dalam hubungan ketenagakerjaan. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 menjadi perkembangan hukum yang penting dalam mengakui penyakit kronis sebagai bentuk potensial disabilitas yang memerlukan perlindungan hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi tersebut terhadap perlindungan penyandang disabilitas tak tampak, khususnya dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus melalui analisis dokumen hukum, peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta literatur akademik yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 memperkuat pengakuan hukum terhadap disabilitas tak tampak dengan memperluas interpretasi disabilitas yang tidak hanya terbatas pada hambatan fisik yang terlihat. Putusan ini juga memperkuat prinsip kesetaraan, non-diskriminasi, dan akomodasi yang layak dalam hubungan kerja. Namun demikian, tantangan masih ditemukan dalam implementasi praktis, khususnya dalam penyesuaian kebijakan tempat kerja, kesadaran pemberi kerja, serta penyediaan akomodasi yang memadai bagi pekerja dengan disabilitas tak tampak. Penelitian ini menyimpulkan bahwa putusan Mahkamah Konstitusi tersebut merupakan instrumen hukum penting dalam mendorong perlindungan yang lebih kuat, kepastian hukum, dan kesempatan kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas tak tampak di Indonesia.

### **PENDAHULUAN**

Perlindungan terhadap penyandang disabilitas merupakan bagian penting dari pemenuhan hak asasi manusia dan prinsip kesetaraan dalam negara hukum modern. Dalam konteks hukum Indonesia, pengakuan terhadap hak-hak penyandang disabilitas telah memperoleh landasan normatif melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016

tentang Penyandang Disabilitas yang menegaskan bahwa setiap penyandang disabilitas berhak memperoleh perlakuan yang setara, bebas dari diskriminasi, serta memperoleh aksesibilitas dan akomodasi yang layak dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan kerja. Namun demikian, implementasi perlindungan hukum tersebut belum sepenuhnya menjangkau kelompok penyandang disabilitas tak tampak (*invisible disabilities*) yang kondisinya tidak mudah dikenali secara fisik. Disabilitas tak tampak mencakup berbagai kondisi seperti penyakit kronis, gangguan autoimun, gangguan neurologis, hingga gangguan kesehatan mental yang dapat menimbulkan hambatan fungsional namun tidak selalu terlihat secara kasatmata (Shakespeare, 2018).

Permasalahan utama yang muncul adalah bahwa konstruksi sosial maupun praktik hukum di Indonesia masih cenderung mengidentikkan disabilitas dengan keterbatasan fisik yang tampak. Akibatnya, individu dengan kondisi kesehatan kronis atau keterbatasan fungsional yang tidak terlihat sering kali tidak memperoleh pengakuan hukum maupun perlindungan yang memadai, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam praktik hubungan kerja, penyandang disabilitas tak tampak menghadapi berbagai bentuk diskriminasi, mulai dari hambatan dalam proses rekrutmen, persyaratan kesehatan yang tidak proporsional, keterbatasan akses terhadap promosi, hingga pengakhiran hubungan kerja yang didasarkan pada kondisi kesehatan tertentu. Persyaratan umum seperti "sehat jasmani dan rohani" sering digunakan secara luas tanpa mempertimbangkan prinsip kesetaraan dan akomodasi yang layak, sehingga berpotensi menciptakan diskriminasi terselubung terhadap kelompok ini (Miller & Josephs, 2009).

Urgensi pembahasan mengenai isu ini semakin meningkat setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025, yang memberikan penafsiran progresif mengenai pengakuan penyakit kronis sebagai bentuk potensial disabilitas yang memerlukan perlindungan hukum. Putusan tersebut menandai perkembangan penting dalam sistem hukum Indonesia karena memperluas interpretasi konsep disabilitas yang sebelumnya lebih banyak dikaitkan dengan keterbatasan fisik yang tampak. Mahkamah Konstitusi melalui putusan ini menegaskan bahwa keterbatasan seseorang tidak semata-mata ditentukan oleh kondisi fisik yang terlihat, tetapi juga oleh hambatan fungsional yang timbul akibat kondisi kesehatan tertentu yang menghambat partisipasi dalam kehidupan sosial dan profesional (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2025).

Secara konseptual, perkembangan tersebut sejalan dengan model sosial disabilitas yang menempatkan hambatan lingkungan, sosial, dan struktural sebagai faktor utama pembatas partisipasi individu, bukan semata-mata kondisi medis yang melekat pada individu tersebut (Shakespeare, 2018). Dalam konteks ini, disabilitas tak tampak menjadi isu yang sangat penting karena banyak individu dengan kondisi autoimun, penyakit kronis, atau gangguan kesehatan lain yang tetap memiliki kapasitas untuk bekerja, tetapi membutuhkan perlindungan hukum serta penyesuaian yang proporsional dalam

lingkungan kerja. Tanpa adanya pengakuan hukum yang jelas, kelompok ini berisiko mengalami marginalisasi yang sistematis.

Kajian mengenai perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas sebenarnya telah banyak dilakukan, namun sebagian besar masih membahas disabilitas dalam pengertian umum. Kamba (2018) menjelaskan bahwa sistem perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas di Indonesia masih menghadapi tantangan implementasi, terutama dalam menjamin akses yang setara terhadap layanan publik dan kesempatan kerja. Hidayat dan Khalika (2019) juga menemukan bahwa kebijakan inklusi ketenagakerjaan di Indonesia masih belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan penyandang disabilitas, khususnya karena rendahnya pemahaman institusi kerja terhadap prinsip non-diskriminasi dan akomodasi yang layak. Sementara itu, Marchlewska et al. (2019) menunjukkan bahwa diskriminasi terhadap kelompok rentan sering kali muncul bukan hanya karena kelemahan regulasi, tetapi juga akibat persepsi sosial yang keliru terhadap identitas dan kapasitas individu.

Meskipun demikian, penelitian-penelitian sebelumnya belum secara spesifik membahas implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 terhadap perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas tak tampak, khususnya dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Di sinilah letak orisinalitas artikel ini. Artikel ini tidak hanya membahas konsep perlindungan hukum secara umum, tetapi secara khusus menganalisis bagaimana perkembangan hukum konstitusional melalui putusan Mahkamah Konstitusi dapat memperkuat pengakuan terhadap kelompok disabilitas tak tampak dan memberikan implikasi terhadap hubungan kerja yang lebih inklusif.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pengakuan terhadap disabilitas tak tampak memiliki implikasi yang sangat signifikan. Hubungan kerja modern tidak lagi hanya menitikberatkan pada produktivitas, tetapi juga menempatkan keadilan, perlindungan hak asasi manusia, dan penghormatan terhadap martabat pekerja sebagai prinsip fundamental. Prinsip non-diskriminasi menuntut agar setiap pekerja dinilai berdasarkan kompetensi dan kapasitas aktualnya, bukan berdasarkan asumsi terhadap kondisi kesehatannya (Miller & Josephs, 2009). Dalam konteks ini, pekerja dengan kondisi autoimun atau penyakit kronis tetap memiliki hak untuk bekerja sepanjang dapat menjalankan fungsi pekerjaannya dengan dukungan penyesuaian yang wajar.

Selain itu, perkembangan global juga menunjukkan pergeseran paradigma dari pendekatan medis menuju pendekatan berbasis hak (*rights-based approach*) dalam memahami disabilitas. Pendekatan medis cenderung melihat disabilitas sebagai masalah individual yang harus diperbaiki, sedangkan pendekatan berbasis hak menempatkan penyandang disabilitas sebagai subjek hukum yang memiliki hak untuk memperoleh perlindungan, partisipasi, dan aksesibilitas yang setara (Shakespeare, 2018). Dalam konteks ini, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 dapat dipahami sebagai bentuk harmonisasi hukum nasional dengan perkembangan prinsip-prinsip perlindungan hak asasi manusia yang lebih progresif.

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis implikasi yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 terhadap perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas tak tampak dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Fokus kajian diarahkan pada dua persoalan utama, yaitu bagaimana posisi hukum penyandang disabilitas tak tampak setelah putusan tersebut, serta bagaimana implikasi putusan tersebut terhadap praktik hubungan kerja dan perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam konteks negara hukum, perlindungan terhadap kelompok rentan merupakan bagian dari implementasi prinsip keadilan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Norma hukum tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengaturan sosial, tetapi juga sebagai sarana perlindungan terhadap subjek hukum yang berada dalam posisi rentan terhadap diskriminasi (Wajdi et al., 2023). Oleh karena itu, pengakuan hukum terhadap penyandang disabilitas tak tampak menjadi penting untuk memastikan bahwa perlindungan hukum tidak hanya bersifat formal, tetapi juga substantif.

Secara konseptual, penyandang disabilitas tak tampak merupakan individu yang mengalami keterbatasan tertentu yang tidak selalu dapat dikenali secara visual, seperti penyakit autoimun, gangguan neurologis, penyakit kronis, maupun gangguan kesehatan mental tertentu. Dalam pendekatan modern, disabilitas tidak lagi dipahami hanya sebagai keterbatasan fisik semata, tetapi sebagai kondisi yang dipengaruhi oleh interaksi antara individu dengan hambatan lingkungan dan struktur sosial yang membatasi partisipasi mereka dalam kehidupan masyarakat (Shakespeare, 2018). Dalam konteks penyakit autoimun, hambatan tersebut dapat muncul dalam bentuk kelelahan kronis, nyeri sendi, gangguan konsentrasi, penurunan daya tahan tubuh, atau gejala kambuhan yang tidak selalu tampak dari luar, tetapi dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja dan beraktivitas.

Namun demikian, dalam praktik hukum maupun sosial di Indonesia, pemahaman mengenai disabilitas masih sering terfokus pada bentuk-bentuk keterbatasan yang tampak secara fisik. Akibatnya, penyandang disabilitas tak tampak, termasuk penderita autoimun, sering menghadapi kesulitan untuk memperoleh pengakuan, perlindungan, dan akomodasi yang sesuai. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengakuan terhadap disabilitas tak tampak tidak cukup hanya didasarkan pada tampilan fisik, tetapi perlu mempertimbangkan hambatan fungsional yang dialami seseorang dalam kehidupan sehari-hari maupun hubungan kerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 menjadi titik penting dalam perkembangan hukum Indonesia karena memberikan penafsiran yang lebih progresif terhadap konsep disabilitas. Putusan tersebut memperluas pemahaman bahwa penyakit kronis atau kondisi kesehatan tertentu yang menyebabkan hambatan fungsional dapat diakui sebagai bentuk disabilitas apabila dibuktikan melalui asesmen medis (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2025). Secara yuridis, hal ini memperkuat posisi hukum penyandang disabilitas tak tampak sebagai subjek hukum yang memiliki hak atas perlindungan yang setara dengan penyandang disabilitas

lainnya. Kamba (2018) menjelaskan bahwa tantangan terbesar dalam perlindungan hukum penyandang disabilitas sering kali terletak pada kesenjangan antara norma hukum dan implementasi praktis. Oleh karena itu, putusan Mahkamah Konstitusi ini dapat dipandang sebagai langkah penting dalam memperkuat legitimasi hukum kelompok yang sebelumnya kurang mendapatkan pengakuan eksplisit.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, implikasi putusan ini sangat signifikan. Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik antara pekerja dan pemberi kerja. Amanita et al. (2025) menegaskan bahwa dalam setiap hubungan hukum, adanya hak pada satu pihak akan menimbulkan kewajiban hukum pada pihak lainnya. Dalam konteks ini, pengakuan terhadap penyandang disabilitas tak tampak berarti bahwa pemberi kerja memiliki kewajiban hukum untuk menghormati hak-hak mereka, termasuk hak atas non-diskriminasi, perlakuan setara, dan akomodasi yang layak.

Salah satu persoalan yang sering muncul dalam praktik ketenagakerjaan adalah penggunaan persyaratan kesehatan secara umum dalam proses rekrutmen. Banyak perusahaan masih menggunakan syarat "sehat jasmani dan rohani" tanpa indikator objektif yang jelas, sehingga berpotensi menjadi alat diskriminasi terhadap individu dengan kondisi kesehatan tertentu, termasuk penderita autoimun. Padahal, pekerja atau calon pekerja dengan kondisi autoimun tidak selalu kehilangan kemampuan untuk bekerja. Banyak dari mereka tetap memiliki kompetensi, keahlian, dan kapasitas profesional, meskipun membutuhkan penyesuaian tertentu karena gejala yang bersifat fluktuatif, seperti kelelahan kronis, nyeri sendi, gangguan konsentrasi, atau kondisi kambuhan.

Prinsip non-diskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan mengharuskan penilaian terhadap pekerja dilakukan berdasarkan kompetensi dan kapasitas aktual, bukan berdasarkan stigma terhadap kondisi kesehatannya (Miller & Josephs, 2009). Dengan demikian, pemberi kerja seharusnya tidak secara otomatis menolak calon pekerja hanya karena memiliki riwayat penyakit autoimun atau penyakit kronis tertentu. Penilaian harus dilakukan secara proporsional dengan melihat apakah individu tersebut masih mampu menjalankan fungsi utama pekerjaan, baik secara mandiri maupun dengan akomodasi yang layak. Dalam hal ini, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 memperkuat bahwa kondisi kesehatan tertentu tidak dapat dijadikan dasar diskriminasi selama individu masih mampu menjalankan fungsi pekerjaannya dengan penyesuaian yang proporsional.

Selain itu, konsep akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) menjadi semakin relevan. Pekerja dengan kondisi autoimun atau penyakit kronis mungkin memerlukan fleksibilitas waktu kerja, akses terhadap fasilitas kesehatan, atau penyesuaian lingkungan kerja tertentu. Dwiprigitaningtias et al. (2025) menjelaskan bahwa fasilitas kerja yang memadai memiliki pengaruh terhadap keberlanjutan performa dan kenyamanan pekerja. Dalam konteks penyandang disabilitas tak tampak,

penyediaan fasilitas yang adaptif bukan hanya kebijakan internal perusahaan, tetapi juga bagian dari kewajiban perlindungan hukum.

Namun demikian, implementasi perlindungan ini masih menghadapi berbagai tantangan. Hidayat dan Khalika (2019) menunjukkan bahwa rendahnya pemahaman institusi kerja terhadap prinsip inklusi menjadi hambatan utama dalam perlindungan pekerja disabilitas. Selain itu, stigma sosial terhadap kondisi yang tidak terlihat juga masih sangat kuat. Marchlewska et al. (2019) menjelaskan bahwa diskriminasi sering kali lahir dari persepsi sosial yang keliru terhadap kelompok rentan. Dalam konteks ini, pekerja dengan disabilitas tak tampak sering dianggap tidak cukup produktif, tidak stabil, atau bahkan dianggap melebihi-lebihkan kondisi kesehatannya.

Dari perspektif hak asasi manusia, kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan perlindungan hukum yang lebih komprehensif. Nuroini et al. (2025) menegaskan bahwa implementasi hak asasi manusia harus memastikan perlindungan yang efektif terhadap kelompok yang berada dalam posisi rentan terhadap diskriminasi struktural. Hal ini berarti bahwa perlindungan terhadap penyandang disabilitas tak tampak tidak cukup hanya dengan pengakuan normatif, tetapi harus diikuti dengan perubahan kebijakan dan praktik institusional yang nyata.

Dengan demikian, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 merupakan langkah progresif dalam memperkuat perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas tak tampak di Indonesia. Putusan ini tidak hanya memperjelas posisi hukum kelompok tersebut, tetapi juga memberikan implikasi signifikan terhadap hubungan kerja yang lebih inklusif, adil, dan berbasis penghormatan terhadap hak asasi manusia.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Metode ini digunakan karena fokus penelitian terletak pada analisis norma hukum, putusan pengadilan, dan konsep perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas tak tampak. Sumber data diperoleh melalui studi kepustakaan berupa peraturan perundang-undangan, putusan Mahkamah Konstitusi, jurnal ilmiah, buku akademik, serta dokumen hukum lain yang relevan.

Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik terhadap pengembangan kajian hukum disabilitas di Indonesia, sekaligus menjadi rujukan bagi pembentukan praktik ketenagakerjaan yang lebih inklusif. Perlindungan terhadap penyandang disabilitas tak tampak bukan hanya persoalan kepastian hukum, tetapi juga bagian dari upaya mewujudkan keadilan sosial, kesetaraan kesempatan, dan penghormatan terhadap martabat manusia dalam dunia kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang berfokus pada analisis norma-norma hukum yang berlaku terkait perlindungan penyandang disabilitas tak tampak dalam sistem hukum Indonesia, khususnya setelah

terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025. Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengkaji perkembangan hukum, interpretasi norma, serta implikasi yuridis dari putusan Mahkamah Konstitusi terhadap perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas tak tampak, terutama dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis berbagai ketentuan hukum yang relevan, seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, peraturan ketenagakerjaan, serta instrumen hukum lain yang berkaitan dengan perlindungan hak penyandang disabilitas. Pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep disabilitas tak tampak, prinsip non-diskriminasi, kesetaraan, serta akomodasi yang layak dalam hubungan kerja. Sementara itu, pendekatan kasus digunakan untuk menelaah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 sebagai objek utama penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan penyandang disabilitas, hukum ketenagakerjaan, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku ilmiah, artikel jurnal, prosiding konferensi, dan hasil penelitian terdahulu yang membahas isu perlindungan hukum, disabilitas, serta ketenagakerjaan. Adapun bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber penunjang lain yang digunakan untuk memperjelas istilah atau konsep tertentu dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menginventarisasi, mengidentifikasi, dan mengkaji berbagai dokumen hukum serta literatur akademik yang relevan dengan fokus penelitian. Seluruh bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan teknik analisis normatif-deskriptif, yaitu dengan menafsirkan ketentuan hukum yang berlaku, membandingkan konsep-konsep hukum yang relevan, serta menghubungkan hasil analisis dengan perkembangan perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas tak tampak.

Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan analisis yang komprehensif mengenai posisi hukum penyandang disabilitas tak tampak dalam sistem hukum Indonesia, serta menjelaskan implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 terhadap penguatan perlindungan hukum dan praktik ketenagakerjaan yang lebih inklusif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Kedudukan Hukum Disabilitas Tak Tampak dalam Sistem Hukum Indonesia

Perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas pada dasarnya merupakan bagian dari manifestasi negara hukum yang menjunjung tinggi prinsip keadilan, kesetaraan, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Dalam perspektif ilmu hukum, hukum tidak hanya dipahami sebagai seperangkat norma yang mengatur perilaku masyarakat, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan yang bertujuan menciptakan keteraturan sosial serta menjamin hak-hak individu dalam kehidupan bernegara. Wajdi et al. (2023) menjelaskan bahwa norma hukum memiliki fungsi fundamental sebagai instrumen pengaturan sosial yang memberikan kepastian, perlindungan, dan keadilan bagi seluruh subjek hukum. Dalam konteks ini, keberadaan hukum harus mampu menjangkau seluruh kelompok masyarakat, termasuk kelompok rentan yang selama ini sering mengalami marginalisasi, salah satunya adalah penyandang disabilitas tak tampak.

Disabilitas tak tampak (*invisible disabilities*) merupakan kondisi keterbatasan yang tidak selalu dapat dikenali secara visual, tetapi dapat memberikan dampak signifikan terhadap kemampuan individu dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, termasuk dalam kehidupan sosial dan hubungan kerja. Kondisi ini mencakup berbagai bentuk gangguan kesehatan, seperti penyakit autoimun, gangguan neurologis, gangguan kesehatan mental, penyakit kronis, serta gangguan metabolik tertentu. Berbeda dengan disabilitas fisik yang lebih mudah dikenali, penyandang disabilitas tak tampak sering menghadapi tantangan berupa ketidakpercayaan sosial, stigma, pengabaian kebutuhan khusus, hingga penolakan terhadap legitimasi kondisi yang dialaminya. Hal ini menunjukkan bahwa persoalan disabilitas tak tampak tidak hanya berkaitan dengan kondisi medis individu, tetapi juga dengan respons sosial dan kelembagaan terhadap keterbatasan tersebut. Shakespeare (2018) menegaskan bahwa konsep disabilitas modern tidak lagi dapat dipahami semata-mata sebagai hambatan fisik, melainkan sebagai hasil interaksi antara kondisi individu dengan hambatan sosial, struktural, dan lingkungan yang menghalangi partisipasi penuh dalam masyarakat.

Dalam sistem hukum Indonesia, pengakuan terhadap penyandang disabilitas memperoleh dasar normatif melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Regulasi tersebut menegaskan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam interaksinya dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Rumusan ini sebenarnya telah membuka ruang interpretasi yang cukup luas terhadap bentuk-bentuk disabilitas yang tidak tampak secara fisik. Namun demikian, dalam praktik implementasi, pemahaman hukum terhadap konsep tersebut masih cenderung terbatas pada bentuk disabilitas konvensional yang terlihat secara kasatmata.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan yang nyata antara norma hukum tertulis dengan realitas implementasi perlindungan hukum di lapangan. Sebagaimana dijelaskan oleh Kamba (2018), perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas di Indonesia masih menghadapi persoalan implementasi yang serius, terutama karena rendahnya pemahaman kelembagaan terhadap keberagaman bentuk disabilitas. Hal ini mengakibatkan kelompok penyandang disabilitas tak tampak sering kali tidak memperoleh pengakuan administratif maupun perlindungan substantif, meskipun secara normatif mereka termasuk dalam kategori yang seharusnya dilindungi oleh hukum. Persoalan ini menjadi semakin kompleks ketika dikaitkan dengan kondisi kesehatan tertentu, seperti penyakit autoimun, yang karakteristiknya sering kali tidak mudah dikenali secara visual tetapi memiliki dampak signifikan terhadap kapasitas fungsional individu.

Penyakit autoimun merupakan kondisi medis ketika sistem kekebalan tubuh secara keliru menyerang jaringan sehat dalam tubuh sendiri, sehingga menyebabkan gangguan kesehatan kronis yang dapat menyerang berbagai organ tubuh, termasuk sendi, kulit, saraf, ginjal, paru-paru, dan sistem kardiovaskular (National Institute of Arthritis and Musculoskeletal and Skin Diseases [NIAMS], 2023). Kondisi ini mencakup berbagai jenis penyakit seperti lupus, rheumatoid arthritis, multiple sclerosis, Sjögren syndrome, psoriasis, hingga vasculitis. Berbeda dengan persepsi umum mengenai disabilitas yang identik dengan keterbatasan fisik yang tampak, penyandang autoimun sering kali tampak sehat secara fisik, padahal secara fungsional dapat mengalami hambatan yang signifikan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari maupun pekerjaan profesional.

Secara klinis, penyandang autoimun dapat mengalami gejala seperti kelelahan kronis (*chronic fatigue*), nyeri sendi berkepanjangan, tremor, gangguan neurologis, kesulitan berkonsentrasi (*brain fog*), gangguan penglihatan, sensitivitas terhadap cahaya, serta gejala kambuhan yang tidak dapat diprediksi (World Health Organization [WHO], 2023). Dalam konteks hubungan kerja, kondisi tersebut dapat memengaruhi konsistensi performa kerja, kehadiran, maupun kemampuan menjalankan tugas dalam kondisi tertentu. Namun, karena sifatnya yang tidak selalu terlihat, kondisi ini sering kali disalahartikan sebagai bentuk kurangnya disiplin, lemahnya etos kerja, atau bahkan dianggap sebagai alasan yang dibuat-buat.

Dalam perspektif sosial, Shakespeare (2018) menjelaskan bahwa disabilitas tidak seharusnya dipahami semata-mata sebagai persoalan kondisi medis individu, tetapi sebagai hasil interaksi antara keterbatasan individu dengan hambatan sosial dan struktural. Dengan demikian, tantangan yang dihadapi penyandang autoimun tidak hanya berasal dari penyakit itu sendiri, tetapi juga dari lingkungan sosial dan institusional yang belum inklusif. Marchlewska et al. (2019) juga menjelaskan bahwa diskriminasi terhadap kelompok rentan sering kali muncul dari konstruksi sosial yang keliru mengenai identitas individu, sehingga menyebabkan delegitimasi terhadap pengalaman yang mereka alami.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, persoalan ini menjadi signifikan karena banyak sistem kerja masih menggunakan indikator kesehatan konvensional yang rigid. Pekerja dengan autoimun dapat mengalami hambatan dalam rekrutmen, evaluasi kinerja, hingga perlindungan hubungan kerja, meskipun mereka tetap memiliki kapasitas profesional apabila diberikan penyesuaian yang layak. Oleh karena itu, pengakuan terhadap autoimun sebagai bagian dari disabilitas tak tampak merupakan langkah penting dalam mewujudkan perlindungan hukum yang lebih inklusif dan berbasis hak asasi manusia (Nuroini et al., 2025).

Dari perspektif hak asasi manusia, penyandang disabilitas tak tampak merupakan bagian dari kelompok rentan yang memerlukan perlindungan khusus. Nuroini et al. (2025) menjelaskan bahwa implementasi prinsip hak asasi manusia dalam sistem hukum modern menuntut negara untuk memberikan perlindungan yang setara terhadap setiap individu, khususnya kelompok yang rentan terhadap diskriminasi struktural. Perlindungan tersebut tidak hanya bersifat formal dalam bentuk regulasi, tetapi juga harus tercermin dalam praktik kebijakan dan implementasi hukum yang responsif terhadap kebutuhan kelompok tersebut.

Bentuk diskriminasi kedua muncul melalui stigma sosial yang melekat pada penyandang disabilitas tak tampak. Karena gejala yang dialami tidak selalu terlihat, masyarakat sering kali menganggap kondisi tersebut sebagai sesuatu yang dilebih-lebihkan, tidak nyata, atau hanya bersifat subjektif. Penderita autoimun, misalnya, dapat terlihat sehat secara fisik, tetapi mengalami kelelahan kronis, nyeri sendi, gangguan konsentrasi, atau gejala kambuhan yang menghambat aktivitas sehari-hari. Ketidapahaman ini dapat menimbulkan penilaian negatif, seperti dianggap malas, kurang produktif, atau tidak memiliki komitmen, terutama dalam lingkungan kerja.

Bentuk diskriminasi ketiga adalah diskriminasi institusional, yaitu diskriminasi yang muncul dari kebijakan, prosedur, atau sistem yang belum inklusif. Dalam dunia kerja, hal ini dapat terlihat dari persyaratan kesehatan yang terlalu umum, tidak adanya mekanisme akomodasi yang layak, serta belum adanya pemahaman kelembagaan mengenai kondisi disabilitas tak tampak. Akibatnya, penyandang disabilitas tak tampak, termasuk penderita autoimun, sering berada dalam posisi rentan karena hak-haknya belum sepenuhnya diakui dan dilindungi. Marchlewska et al. (2019) menjelaskan bahwa diskriminasi terhadap kelompok rentan sering kali muncul dari konstruksi sosial yang keliru mengenai identitas dan kapasitas individu, sehingga menyebabkan penolakan terhadap hak-hak dasar mereka.

Bentuk diskriminasi kedua muncul dalam bentuk stigma sosial. Penyandang disabilitas tak tampak sering menghadapi persepsi negatif dari lingkungan sosial karena kondisi yang mereka alami dianggap tidak nyata, dilebih-lebihkan, atau bahkan dipandang sebagai bentuk kelemahan personal. Ketika seseorang tampak "sehat" secara fisik, masyarakat sering kali sulit memahami bahwa individu tersebut dapat mengalami hambatan fungsional yang signifikan. Stigma ini dapat memengaruhi relasi sosial, kepercayaan diri individu, hingga akses terhadap dukungan yang dibutuhkan.

Bentuk diskriminasi ketiga adalah diskriminasi institusional, yaitu perlakuan tidak adil yang lahir dari kebijakan, prosedur, atau sistem yang belum inklusif terhadap kebutuhan penyandang disabilitas tak tampak. Dalam dunia kerja, hal ini dapat terlihat melalui persyaratan kesehatan yang kaku, tidak tersedianya akomodasi yang layak, atau kebijakan yang tidak mempertimbangkan kondisi kesehatan kronis tertentu. Marchlewska et al. (2019) menjelaskan bahwa diskriminasi terhadap kelompok rentan sering kali tidak hanya berasal dari tindakan individual, tetapi juga dari konstruksi sosial yang keliru mengenai identitas dan kapasitas individu. Konstruksi tersebut kemudian membentuk kebijakan dan praktik sosial yang secara tidak langsung menolak pengakuan terhadap hak-hak dasar kelompok rentan. Oleh karena itu, perlindungan terhadap penyandang disabilitas tak tampak memerlukan pendekatan hukum yang tidak hanya normatif, tetapi juga transformatif untuk menghapus stigma, memperbaiki sistem, dan menjamin kesetaraan substantif.

Selain itu, prinsip non-diskriminasi dalam hukum modern mewajibkan negara dan institusi untuk memastikan bahwa setiap individu memperoleh perlakuan yang setara. Yumna et al. (2024) menegaskan bahwa perlindungan terhadap kelompok rentan harus berangkat dari prinsip kesetaraan substantif, yaitu perlakuan yang mempertimbangkan kondisi khusus individu untuk mencapai keadilan yang nyata. Dengan demikian, memperlakukan penyandang disabilitas tak tampak sama persis dengan individu tanpa hambatan justru dapat menciptakan ketidakadilan, karena mengabaikan kebutuhan khusus mereka.

Dalam hubungan hukum, pengakuan terhadap hak selalu berkorelasi dengan tanggung jawab hukum pihak lain. Amanita et al. (2025) menjelaskan bahwa setiap hubungan hukum menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik antar subjek hukum. Dalam konteks perlindungan disabilitas, hak penyandang disabilitas untuk memperoleh perlindungan dan aksesibilitas berbanding lurus dengan kewajiban negara, institusi, dan pemberi kerja untuk memenuhinya.

Dengan demikian, kedudukan hukum penyandang disabilitas tak tampak dalam sistem hukum Indonesia pada dasarnya telah memiliki landasan normatif, namun implementasi praktisnya masih memerlukan penguatan interpretasi hukum yang lebih progresif. Dalam konteks inilah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 menjadi sangat penting sebagai instrumen hukum yang mempertegas legitimasi kelompok ini dalam sistem perlindungan hukum nasional.

## **2. Analisis Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025**

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 merupakan perkembangan signifikan dalam hukum perlindungan disabilitas di Indonesia. Putusan ini memberikan penafsiran progresif terhadap konsep disabilitas dengan menegaskan bahwa penyakit kronis tertentu dapat dikategorikan sebagai bentuk disabilitas apabila menimbulkan hambatan fungsional yang relevan. Penafsiran tersebut menunjukkan perkembangan penting dalam hukum Indonesia yang sebelumnya cenderung menempatkan disabilitas dalam kerangka keterbatasan fisik yang tampak.

Dari perspektif teori norma hukum, Mahkamah Konstitusi berperan sebagai institusi penafsir konstitusi yang memastikan hukum tetap hidup dan responsif terhadap perkembangan sosial. Wajdi et al. (2023) menegaskan bahwa norma hukum tidak bersifat statis, tetapi berkembang sesuai kebutuhan masyarakat dan prinsip keadilan. Dalam konteks ini, putusan Mahkamah Konstitusi bukan hanya menyelesaikan sengketa hukum, tetapi juga membentuk perkembangan interpretasi hukum nasional.

Putusan tersebut memperlihatkan pendekatan hukum yang lebih inklusif, selaras dengan model sosial disabilitas sebagaimana dijelaskan Shakespeare (2018), yang menekankan bahwa hambatan partisipasi muncul bukan hanya dari kondisi individu, tetapi dari kegagalan lingkungan sosial dan institusional untuk menyediakan akses yang adil.

Secara yuridis, implikasi utama putusan ini adalah perluasan pengakuan hukum terhadap penyandang disabilitas tak tampak. Jika sebelumnya kelompok dengan kondisi autoimun, penyakit kronis, atau gangguan neurologis sering tidak memperoleh legitimasi hukum yang memadai, maka pasca putusan ini terdapat dasar konstitusional yang lebih kuat untuk mengklaim perlindungan hukum.

Kondisi ini juga memperkuat prinsip non-diskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan. Hidayat dan Khalika (2019) menegaskan bahwa salah satu hambatan terbesar dalam inklusi ketenagakerjaan adalah rendahnya pemahaman pemberi kerja terhadap keberagaman kondisi disabilitas. Dengan adanya putusan ini, interpretasi terhadap syarat kesehatan kerja tidak dapat lagi dilakukan secara sempit dan diskriminatif.

Selain itu, putusan ini mempertegas bahwa perlindungan hukum harus berorientasi pada keadilan substantif, bukan sekadar formalitas administratif. Yumna et al. (2024) menekankan bahwa perlindungan kelompok rentan harus didasarkan pada pengakuan terhadap kebutuhan khusus mereka. Dalam konteks ini, pekerja dengan disabilitas tak tampak tidak hanya berhak atas perlakuan setara, tetapi juga penyesuaian yang memungkinkan mereka berpartisipasi secara penuh.

### **3. Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan**

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 membawa implikasi yang sangat signifikan terhadap sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam konteks perlindungan bagi pekerja dengan disabilitas tak tampak. Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik antara pekerja dan pemberi kerja. Amanita et al. (2025) menjelaskan bahwa dalam setiap hubungan hukum, keberadaan hak pada satu pihak selalu diikuti oleh kewajiban hukum pada pihak lainnya. Dengan demikian, ketika penyandang disabilitas tak tampak memperoleh pengakuan hukum sebagai subjek yang berhak mendapatkan perlindungan, maka pemberi kerja secara hukum memiliki kewajiban untuk memastikan terpenuhinya hak tersebut dalam praktik hubungan kerja.

Salah satu implikasi utama dari putusan ini adalah pada proses rekrutmen tenaga kerja. Dalam praktik ketenagakerjaan Indonesia, persyaratan “sehat jasmani dan rohani” masih sering digunakan sebagai syarat umum dalam perekrutan tenaga kerja tanpa penjelasan lebih lanjut mengenai parameter objektif yang digunakan. Persyaratan ini berpotensi menjadi instrumen diskriminasi terhadap individu dengan kondisi autoimun, penyakit kronis, atau gangguan kesehatan lain yang tidak terlihat tetapi masih memiliki kemampuan untuk menjalankan pekerjaan tertentu. Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025, interpretasi terhadap persyaratan kesehatan tersebut harus dilakukan secara lebih proporsional dan tidak diskriminatif.

Prinsip non-diskriminasi merupakan prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan modern. Yumna et al. (2024) menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap kelompok rentan harus dibangun atas prinsip kesetaraan substantif, yang berarti perlakuan yang adil tidak selalu identik dengan perlakuan yang sama secara formal. Dalam konteks ini, pekerja dengan disabilitas tak tampak tidak boleh didiskriminasi hanya karena kondisi kesehatan tertentu, selama kondisi tersebut tidak secara objektif menghalangi pelaksanaan fungsi utama pekerjaan.

Selain proses rekrutmen, implikasi penting lainnya berkaitan dengan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) dalam lingkungan kerja. Pekerja dengan kondisi autoimun, gangguan neurologis, atau penyakit kronis tertentu mungkin membutuhkan penyesuaian dalam pola kerja, seperti fleksibilitas waktu kerja, akses terhadap fasilitas kesehatan, pengurangan paparan lingkungan tertentu, atau penyesuaian beban kerja. Dwiprigitaningtias et al. (2025) menjelaskan bahwa fasilitas kerja memiliki hubungan erat dengan produktivitas, kenyamanan, dan keberlanjutan performa pekerja. Dalam konteks pekerja dengan disabilitas tak tampak, penyediaan fasilitas kerja yang adaptif bukan hanya persoalan manajemen sumber daya manusia, tetapi juga bagian dari kewajiban hukum untuk menjamin perlindungan hak pekerja.

Dari perspektif hubungan industrial, putusan ini juga berimplikasi pada perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam praktik, kondisi kesehatan tertentu sering dijadikan alasan terselubung untuk mengakhiri hubungan kerja, khususnya apabila pekerja dianggap tidak lagi memenuhi ekspektasi produktivitas tertentu. Namun, dengan adanya pengakuan hukum terhadap disabilitas tak tampak, pendekatan semacam itu berpotensi bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum dan non-diskriminasi. Miller dan Josephs (2009) menegaskan bahwa keadilan dalam hubungan kerja harus mempertimbangkan kondisi aktual pekerja, bukan asumsi atau stereotip yang melekat pada kondisi kesehatan tertentu.

Selain itu, Putusan Mahkamah Konstitusi ini juga menuntut perubahan paradigma kelembagaan dalam dunia kerja. Jika sebelumnya perusahaan dapat menafsirkan konsep kesehatan kerja secara kaku, maka kini pendekatan tersebut harus lebih inklusif. Hidayat dan Khalika (2019) menunjukkan bahwa salah satu hambatan utama inklusi ketenagakerjaan di Indonesia adalah rendahnya kesadaran institusi terhadap prinsip perlindungan disabilitas. Oleh karena itu, implikasi putusan ini tidak

hanya terletak pada aspek normatif, tetapi juga pada kebutuhan reformasi kebijakan internal perusahaan.

Dari perspektif hak asasi manusia, pengakuan terhadap pekerja dengan disabilitas tak tampak juga merupakan bentuk implementasi prinsip penghormatan terhadap martabat manusia. Nuroini et al. (2025) menjelaskan bahwa perlindungan hak asasi manusia harus menjangkau kelompok yang secara struktural berada dalam posisi rentan terhadap diskriminasi. Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja dengan disabilitas tak tampak sering berada dalam posisi rentan karena kondisi mereka tidak selalu dapat dibuktikan secara visual, sehingga legitimasi pengalaman mereka sering dipertanyakan. Dengan demikian, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 memberikan implikasi besar terhadap sistem perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia, mulai dari rekrutmen, hubungan kerja, akomodasi yang layak, hingga perlindungan terhadap tindakan diskriminatif. Putusan ini memperkuat prinsip bahwa hubungan kerja harus dibangun di atas dasar keadilan, kesetaraan, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia.

#### **4. Tantangan Implementasi dan Penguatan Perlindungan Hukum**

Meskipun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 merupakan perkembangan progresif dalam hukum Indonesia, implementasi praktis dari putusan tersebut masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah stigma sosial terhadap disabilitas tak tampak. Karena kondisi ini tidak selalu terlihat secara fisik, banyak individu mengalami kesulitan dalam memperoleh pengakuan sosial atas kondisi yang mereka alami. Shakespeare (2018) menjelaskan bahwa stigma terhadap disabilitas sering kali berasal dari konstruksi sosial yang sempit mengenai apa yang dianggap sebagai "disabilitas yang sah." Dalam praktiknya, masyarakat cenderung lebih mudah menerima bentuk disabilitas yang tampak secara fisik, seperti keterbatasan mobilitas, gangguan penglihatan, atau gangguan pendengaran, dibandingkan dengan kondisi yang tidak terlihat seperti penyakit autoimun, penyakit kronis, gangguan neurologis, atau gangguan kesehatan mental.

Stigma tersebut berdampak langsung terhadap posisi penyandang disabilitas tak tampak dalam lingkungan sosial maupun hubungan kerja. Individu dengan kondisi autoimun, misalnya, sering kali tampak sehat dari luar, tetapi dapat mengalami kelelahan kronis, nyeri sendi, gangguan konsentrasi, atau gejala kambuhan yang memengaruhi aktivitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak dipahami oleh lingkungan kerja, pekerja dapat dianggap kurang produktif, tidak disiplin, atau tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan. Padahal, hambatan yang dialami bukan berasal dari rendahnya kemauan bekerja, melainkan dari kondisi kesehatan yang membutuhkan pengakuan dan penyesuaian yang layak. Marchlewska et al. (2019) menjelaskan bahwa diskriminasi terhadap kelompok rentan sering kali muncul karena konstruksi sosial yang keliru mengenai identitas dan kapasitas individu.

Tantangan berikutnya adalah rendahnya pemahaman pemberi kerja mengenai kewajiban hukum terhadap penyandang disabilitas tak tampak, khususnya terhadap

pekerja dengan kondisi autoimun yang sering kali tidak menunjukkan tanda-tanda fisik yang mudah dikenali. Banyak institusi kerja belum memahami bahwa perlindungan terhadap penyandang disabilitas bukan hanya merupakan kewajiban moral, tetapi juga kewajiban hukum yang harus dilaksanakan dalam praktik hubungan kerja. Wajdi et al. (2023) menjelaskan bahwa norma hukum berfungsi untuk memberikan kepastian, perlindungan, dan keadilan bagi setiap subjek hukum. Dalam konteks ini, pekerja dengan kondisi autoimun, seperti lupus, rheumatoid arthritis, Sjögren syndrome, multiple sclerosis, atau gangguan autoimun lainnya, sering menghadapi kesulitan karena kondisi kesehatannya bersifat fluktuatif, tidak selalu tampak secara visual, namun tetap dapat menimbulkan hambatan fungsional yang signifikan.

Sebagai contoh, penderita autoimun dapat mengalami kelelahan kronis (chronic fatigue), nyeri sendi, gangguan konsentrasi (brain fog), gangguan neurologis, sensitivitas terhadap lingkungan tertentu, hingga kondisi kambuhan yang memengaruhi kemampuan kerja pada waktu-waktu tertentu. Namun, karena secara fisik mereka dapat terlihat "baik-baik saja," banyak pemberi kerja yang keliru menafsirkan kondisi tersebut sebagai bentuk kurangnya komitmen, rendahnya produktivitas, atau ketidaksiapan bekerja. Persepsi yang demikian menunjukkan masih adanya pendekatan yang sempit dalam memahami kesehatan pekerja dan keberagaman kondisi disabilitas. Oleh karena itu, setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025, pemberi kerja perlu memahami bahwa pekerja dengan penyakit kronis atau kondisi autoimun yang menimbulkan hambatan fungsional dapat termasuk dalam kelompok yang berhak memperoleh perlindungan hukum, termasuk perlindungan dari diskriminasi, hak atas perlakuan setara, dan akomodasi yang layak dalam lingkungan kerja.

Selain stigma dan rendahnya pemahaman kelembagaan, tantangan lain terletak pada belum optimalnya kebijakan teknis mengenai akomodasi yang layak di tempat kerja. Banyak tempat kerja belum memiliki mekanisme yang jelas untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerja dengan disabilitas tak tampak. Padahal, akomodasi yang layak dapat berupa fleksibilitas waktu kerja, penyesuaian beban kerja, izin pemeriksaan kesehatan, pengaturan tempat kerja, atau fasilitas pendukung lain yang memungkinkan pekerja tetap menjalankan pekerjaannya secara optimal. Dwiprigitaningtias et al. (2025) menegaskan bahwa fasilitas kerja memiliki peran penting dalam mendukung kinerja dan kenyamanan pekerja. Dalam konteks penyandang disabilitas tak tampak, fasilitas kerja yang adaptif merupakan bagian dari perlindungan hukum dan penghormatan terhadap martabat pekerja.

Dengan demikian, penguatan perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas tak tampak perlu dilakukan melalui beberapa langkah. Pertama, diperlukan sosialisasi hukum secara berkelanjutan agar masyarakat, pemberi kerja, dan institusi memahami makna disabilitas tak tampak. Kedua, perlu ada pedoman teknis mengenai asesmen medis dan akomodasi yang layak bagi pekerja dengan penyakit kronis atau autoimun. Ketiga, perlu dilakukan harmonisasi antara putusan Mahkamah Konstitusi,

regulasi disabilitas, dan hukum ketenagakerjaan agar perlindungan tidak berhenti pada tataran normatif. Nuroini et al. (2025) menegaskan bahwa perlindungan hak asasi manusia harus diwujudkan melalui implementasi nyata terhadap kelompok yang berada dalam posisi rentan. Oleh karena itu, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 harus dipahami sebagai dasar untuk membangun sistem ketenagakerjaan yang lebih inklusif, adil, dan responsif terhadap kebutuhan penyandang disabilitas tak tampak.

Dalam konteks dunia kerja, stigma tersebut dapat muncul dalam bentuk keraguan terhadap legitimasi kondisi kesehatan pekerja. Pekerja dengan autoimun, gangguan kronis, atau gangguan neurologis sering dianggap berlebihan, kurang produktif, atau tidak cukup kuat untuk bekerja. Marchlewska et al. (2019) menunjukkan bahwa diskriminasi sering kali dipengaruhi oleh persepsi sosial yang bias terhadap kelompok tertentu. Dalam konteks ini, pekerja dengan disabilitas tak tampak menghadapi hambatan bukan hanya dari regulasi, tetapi juga dari budaya organisasi yang belum inklusif.

Tantangan kedua adalah rendahnya pemahaman pemberi kerja terhadap kewajiban hukum mereka. Banyak institusi belum memahami bahwa perlindungan terhadap penyandang disabilitas bukan hanya persoalan moral, tetapi merupakan kewajiban hukum yang melekat dalam hubungan kerja. Wajdi et al. (2023) menegaskan bahwa efektivitas norma hukum sangat ditentukan oleh sejauh mana norma tersebut dipahami dan diterapkan oleh subjek hukum yang terkait.

Tantangan ketiga adalah belum adanya pedoman implementasi teknis yang memadai. Putusan Mahkamah Konstitusi memberikan legitimasi normatif, tetapi pelaksanaannya tetap membutuhkan harmonisasi dengan regulasi ketenagakerjaan, kebijakan perusahaan, dan standar operasional institusi. Kamba (2018) menegaskan bahwa lemahnya implementasi hukum sering kali disebabkan oleh tidak adanya instrumen teknis yang mendukung penerapan norma secara konkret.

Selain itu, terdapat tantangan dalam mekanisme pembuktian kondisi disabilitas tak tampak. Karena sifatnya yang tidak selalu terlihat, pekerja sering harus membuktikan kondisi mereka melalui dokumen medis atau evaluasi tertentu. Di sisi lain, proses tersebut dapat menjadi beban tambahan yang justru memperumit akses terhadap perlindungan hukum. Hal ini menunjukkan perlunya sistem yang lebih adaptif dan sensitif terhadap karakteristik disabilitas tak tampak.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan penguatan perlindungan hukum melalui beberapa langkah strategis. Pertama, harmonisasi regulasi ketenagakerjaan dengan prinsip-prinsip perlindungan disabilitas yang lebih inklusif. Kedua, penyusunan pedoman implementasi akomodasi yang layak bagi pekerja dengan kondisi kesehatan kronis. Ketiga, peningkatan edukasi hukum bagi pemberi kerja, institusi, dan masyarakat umum.

Yumna et al. (2024) menekankan bahwa perlindungan kelompok rentan memerlukan pendekatan yang tidak hanya normatif, tetapi juga transformatif. Dengan

kata lain, perubahan hukum harus diikuti dengan perubahan cara pandang sosial dan institusional. Dalam konteks ini, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 harus dipahami bukan hanya sebagai produk hukum formal, tetapi sebagai momentum perubahan menuju sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan inklusif.

Secara keseluruhan, efektivitas perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas tak tampak sangat bergantung pada sinergi antara regulasi, implementasi institusional, dan perubahan budaya sosial. Tanpa komitmen tersebut, perkembangan hukum progresif yang telah dicapai berisiko berhenti pada level normatif semata tanpa menghasilkan perubahan nyata dalam kehidupan pekerja dengan disabilitas tak tampak.

## KESIMPULAN

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025 memiliki kedudukan penting dalam memperkuat perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas tak tampak di Indonesia. Putusan ini memperluas pemahaman mengenai disabilitas dengan menegaskan bahwa penyakit kronis atau kondisi kesehatan tertentu dapat diakui sebagai disabilitas apabila menimbulkan hambatan fungsional dan dibuktikan melalui asesmen medis. Dengan demikian, disabilitas tidak lagi hanya dipahami sebagai keterbatasan fisik yang tampak, tetapi juga mencakup kondisi tak tampak seperti autoimun, penyakit kronis, gangguan neurologis, atau kondisi kesehatan lain yang dapat membatasi partisipasi seseorang dalam kehidupan sosial dan hubungan kerja.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, putusan ini berimplikasi pada penguatan prinsip non-diskriminasi, kesetaraan, dan akomodasi yang layak bagi pekerja dengan disabilitas tak tampak. Pemberi kerja tidak dapat menggunakan kondisi kesehatan sebagai dasar perlakuan diskriminatif dalam rekrutmen, penempatan kerja, evaluasi kinerja, maupun pemutusan hubungan kerja. Namun, implementasi perlindungan tersebut masih menghadapi tantangan berupa stigma sosial, rendahnya pemahaman pemberi kerja, serta belum optimalnya kebijakan teknis mengenai akomodasi yang layak. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi regulasi, peningkatan kesadaran hukum, dan pembentukan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif agar perlindungan terhadap penyandang disabilitas tak tampak dapat diwujudkan secara nyata.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amanita, A., Andayani, L., Dwiprigitaningtias, I., & Ardan, R. A. (2025). *Hukum dagang*. Jakarta: Kencana.
- Dwiprigitaningtias, I., Salampessy, M., Mulyapradana, A., Adriant, R., & Wandu, D. (2025). Work facilities as a moderating variable in the influence of rewards on employee performance. *Interdisciplinary Explorations in Research Journal*, 3(2), 801–810.
- Hidayat, R., & Khalika, S. (2019). Disability and labor market inclusion in Indonesia.
- Kamba, N. (2018). Disability law and policy: A comparative analysis.

- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2025). Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 130/PUU-XXIII/2025.
- Marchlewska, M., Molenda, Z., & Zawisza, M. (2019). Social identity and discrimination toward vulnerable groups.
- Miller, D. T., & Josephs, R. A. (2009). Psychological perspectives on justice and fairness in social relations.
- National Institute of Arthritis and Musculoskeletal and Skin Diseases. (2023). Autoimmune diseases. U.S. Department of Health and Human Services.
- Nuroini, I., Putra, R. K., Sjuhudi, I., Miano, M. R. R., & Dwiprigitaningtias, I. (2025). Legal review of the implementation of human rights in handling cases of violence against women. *Al-Adalah: Jurnal Hukum dan Politik Islam*, 10(1), 184–200.
- Shakespeare, T. (2018). *Disability: The basics*. London: Routledge.
- Wajdi, M. F., Rohman, M. M., Timoera, D. A., Angraeni, N., Ambarita, L. M., Dwiprigitaningtias, I., ... Sagena, U. (2023). *Pengantar ilmu hukum: Pernormaan aspek-aspek hukum dalam cita hukum Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- World Health Organization. (2023). *Disability and health*. Geneva: World Health Organization.
- Yumna, L. N., Dwiprigitaningtias, I., & Saputro, H. D. (2024). Perlindungan hak perempuan pekerja migran Indonesia penyintas kekerasan berbasis gender (KBG) ditinjau dari Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW). *Rechtswetenschap: Jurnal Mahasiswa Hukum*, 1(1).