

## Kekerasan Berbasis Gender terhadap Perempuan Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja: Tinjauan Kebijakan Publik di Indonesia

Silvy Novianty<sup>1</sup>, Aisyah Aulia<sup>2</sup>, Assyfa Putri Ananta<sup>3</sup>, Wahjoe Pangestoeti<sup>4</sup>

Faculty of Social and Political Sciences Universitas Maritim Raja Ali Haji

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received November 05, 2025

Revised 10 November 2025

Accepted 25 November 2025

Available online 16 December 2025

#### Keywords

kekerasan berbasis gender; perempuan penyandang disabilitas; dunia kerja; diskriminasi; kebijakan publik.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

### ABSTRACT

*Women with disabilities are a group that is highly vulnerable to gender-based violence, particularly in the workplace. Such violence does not only take the form of direct physical abuse, but also manifests through discrimination, stigma, and the systemic neglect of rights. This study aims to analyze forms of gender-based violence experienced by women with disabilities in the world of work and to examine the role of public policy in providing protection. This research employs a qualitative approach using a literature review method by analyzing ten academic journals and five national media reports relevant to the topic. The findings indicate that women with disabilities experience multiple forms of discrimination resulting from the intersection of gender and disability, which limits their access to decent employment and effective legal protection. Although various policies addressing disability rights and the prevention of gender-based violence have been established in Indonesia, their implementation remains insufficiently responsive to the specific needs of women with disabilities. Therefore, strengthening public policies that integrate gender and disability perspectives is essential to creating an inclusive, equitable, and violence-free working environment.*

### ABSTRAK

Perempuan penyandang disabilitas merupakan kelompok yang rentan mengalami kekerasan berbasis gender, khususnya dalam dunia kerja. Kekerasan tersebut tidak hanya muncul dalam bentuk kekerasan langsung, tetapi juga dalam bentuk diskriminasi, stigma, dan pengabaian hak yang bersifat struktural. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk kekerasan berbasis gender yang dialami perempuan penyandang disabilitas di dunia kerja serta menelaah peran kebijakan publik dalam memberikan perlindungan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka, melalui analisis terhadap sepuluh jurnal ilmiah dan lima berita media nasional yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan penyandang disabilitas mengalami diskriminasi berlapis akibat persilangan antara gender dan disabilitas, serta masih menghadapi keterbatasan akses terhadap pekerjaan yang layak dan perlindungan hukum yang efektif. Meskipun telah terdapat berbagai kebijakan yang mengatur perlindungan hak penyandang disabilitas dan pencegahan kekerasan berbasis gender, implementasi kebijakan tersebut belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan perempuan penyandang disabilitas. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kebijakan publik yang berperspektif gender dan disabilitas guna menciptakan dunia kerja yang inklusif, adil, dan bebas dari kekerasan berbasis gender.

### PENDAHULUAN

Kekerasan berbasis gender tidak hanya hadir dalam bentuk kekerasan fisik atau seksual, tetapi juga termanifestasi sebagai kekerasan struktural dan simbolik yang menghambat akses kelompok rentan terhadap hak-hak dasar, termasuk hak atas pekerjaan yang layak. Perempuan penyandang disabilitas merupakan kelompok yang mengalami kerentanan berlapis akibat irisan antara identitas gender dan disabilitas. Kondisi ini menempatkan mereka pada posisi yang lebih rentan terhadap diskriminasi, stigma, serta perlakuan tidak adil di dunia kerja, baik pada tahap rekrutmen, penempatan, pengupahan, hingga pengembangan karier (I & Smiyatur, 2021). Berbagai laporan media menunjukkan bahwa perempuan penyandang disabilitas memiliki risiko lebih tinggi mengalami kekerasan dan diskriminasi dibandingkan perempuan tanpa disabilitas. Berita tempo melaporkan bahwa perempuan dengan disabilitas memiliki risiko hingga tiga kali lebih besar mengalami kekerasan berbasis gender, yang diperparah oleh keterbatasan akses layanan dan stigma sosial (I & Smiyatur, 2021). Berita Kompas juga menegaskan bahwa

perempuan penyandang disabilitas kerap menjadi korban kekerasan akibat posisi sosial yang lemah dan kurangnya sistem perlindungan yang inklusif (I & Smiyatur, 2021). Situasi ini mencerminkan bahwa kekerasan berbasis gender terhadap perempuan disabilitas bukan hanya persoalan individual, tetapi merupakan persoalan struktural yang berkaitan erat dengan kebijakan publik.

Dalam konteks dunia kerja, diskriminasi terhadap penyandang disabilitas masih sering terjadi dan berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis dan sosial mereka. Penelitian menunjukkan adanya stigma, kesenjangan upah, minimnya akomodasi yang layak, serta terbatasnya kesempatan promosi bagi pekerja disabilitas ((Mulyani et al., 2022);(Ninik, 2024)). Bagi perempuan penyandang disabilitas, kondisi ini semakin kompleks karena mereka juga menghadapi ketidaksetaraan gender dalam sistem ketenagakerjaan yang belum sepenuhnya inklusif(Iftitah et al., 2023). Pemerintah Indonesia sebenarnya telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk melindungi hak perempuan dan penyandang disabilitas, seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS), serta Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023 terkait strategi usaha dan HAM. Namun, implementasi kebijakan tersebut masih menghadapi banyak tantangan, terutama dalam memastikan aksesibilitas dan perlindungan nyata bagi perempuan penyandang disabilitas di dunia kerja ((putri nazwa annisa, nurafifah deska, 2025);(Damanik & Andriyani, 2024). Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan pemerintah dan lembaga negara yang menekankan perlunya pengawalan implementasi UU TPKS agar benar-benar melindungi kelompok rentan, termasuk perempuan penyandang disabilitas (Permata, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai kekerasan berbasis gender terhadap perempuan penyandang disabilitas dalam dunia kerja menjadi penting untuk dilakukan, khususnya dari perspektif kebijakan publik. Analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bentuk-bentuk kekerasan dan diskriminasi yang dialami, serta menilai sejauh mana kebijakan publik di Indonesia telah mampu menjawab persoalan tersebut. Selain itu, kajian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan refleksi bagi pemerintah dan pemangku kepentingan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil, inklusif, dan berperspektif gender serta disabilitas(Azzahra, 2025) (Mawarningsih et al., 2024); (Dhea, 2022) ; Selain itu, realitas di lapangan menunjukkan bahwa perempuan penyandang disabilitas sering kali berada dalam posisi yang tidak terlindungi ketika memasuki dunia kerja, terutama di sektor informal. Keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan kerja menyebabkan mereka hanya memiliki pilihan pekerjaan yang sempit dan berisiko tinggi terhadap eksploitasi. Dalam kondisi tersebut, perempuan penyandang disabilitas kerap dipaksa menerima upah rendah, jam kerja tidak menentu, serta minim perlindungan sosial, yang pada akhirnya memperkuat praktik ketidakadilan dan kekerasan berbasis gender secara tidak langsung (Azzahra, 2025);(Dhea, 2022).

Di sisi lain, stigma sosial yang masih kuat terhadap disabilitas turut memperparah kerentanan perempuan penyandang disabilitas di lingkungan kerja. Persepsi negatif mengenai kemampuan kerja penyandang disabilitas menyebabkan banyak perusahaan enggan memberikan kesempatan kerja yang setara atau menyesuaikan lingkungan kerja agar lebih inklusif. Stigma ini tidak hanya berdampak pada akses kerja, tetapi juga memengaruhi relasi sosial di tempat kerja, yang sering kali memunculkan perlakuan diskriminatif dan pengabaian terhadap martabat pekerja perempuan penyandang disabilitas (Ninik, 2024); (Mulyani et al., 2022).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan kekerasan berbasis gender terhadap perempuan penyandang disabilitas di dunia kerja tidak dapat diselesaikan hanya melalui pendekatan hukum semata, melainkan membutuhkan intervensi kebijakan publik yang komprehensif dan berkelanjutan. Kebijakan yang berperspektif gender dan disabilitas perlu dirancang tidak hanya untuk memberikan perlindungan normatif, tetapi juga memastikan implementasi yang efektif di tingkat institusi dan dunia usaha. Dengan demikian, negara tidak hanya hadir sebagai pembuat regulasi, tetapi juga sebagai aktor aktif dalam menciptakan

lingkungan kerja yang aman, adil, dan inklusif bagi perempuan penyandang disabilitas (putri nazwa annisa, nurafifah deska, 2025); (Damanik & Andriyani, 2024).

## **KAJIAN TEORI**

### **Kekerasan Berbasis Gender**

Kekerasan berbasis gender merupakan tindakan atau perlakuan yang merugikan seseorang berdasarkan identitas gendernya, baik dalam bentuk fisik, seksual, psikologis, maupun struktural. Kekerasan ini tidak selalu tampak secara langsung, tetapi sering hadir melalui kebijakan, norma sosial, dan praktik kelembagaan yang tidak setara. Dalam konteks perempuan, kekerasan berbasis gender kerap berakar pada relasi kuasa yang timpang dan budaya patriarki yang masih mengakar dalam masyarakat. Kondisi ini menyebabkan perempuan berada pada posisi yang lebih rentan terhadap berbagai bentuk ketidakadilan, termasuk dalam dunia kerja (Iftitah et al., 2023). Kekerasan berbasis gender juga dapat dipahami sebagai pelanggaran hak asasi manusia, karena menghambat individu dalam mengakses hak-hak dasarnya secara setara. Dalam dunia kerja, bentuk kekerasan berbasis gender dapat berupa diskriminasi upah, pembatasan akses kerja, pelecehan, hingga pengabaian terhadap kebutuhan khusus pekerja perempuan. Apabila kekerasan ini tidak ditangani secara serius melalui kebijakan publik, maka ketimpangan gender akan terus berlangsung dan menjadi bagian dari sistem yang ada.

Selain itu, kekerasan berbasis gender sering kali berlangsung secara tidak terlihat dan dinormalisasi melalui praktik sosial yang dianggap wajar. Banyak bentuk diskriminasi terhadap perempuan tidak dikenali sebagai kekerasan karena telah dilembagakan dalam sistem kerja dan budaya organisasi. Kondisi ini menyebabkan korban sulit menyadari bahwa mereka mengalami kekerasan, sekaligus menyulitkan upaya penanganan secara hukum dan kebijakan. Dalam konteks ketenagakerjaan, kekerasan berbasis gender juga dapat muncul dalam bentuk pengambilan keputusan yang bias gender, seperti pembatasan jenis pekerjaan tertentu bagi perempuan atau anggapan bahwa perempuan kurang produktif. Praktik semacam ini menunjukkan bahwa kekerasan berbasis gender tidak selalu membutuhkan pelaku individual, tetapi dapat dijalankan oleh sistem dan struktur yang tidak sensitif gender. Oleh karena itu, pemahaman terhadap kekerasan berbasis gender perlu diperluas tidak hanya sebagai tindakan kriminal, tetapi juga sebagai persoalan struktural yang membutuhkan intervensi kebijakan publik. Pendekatan ini penting agar negara tidak hanya berfokus pada penindakan, tetapi juga pada pencegahan dan penghapusan praktik diskriminatif di dunia kerja.

### **Perempuan Penyandang Disabilitas dan Diskriminasi Berlapis**

Perempuan penyandang disabilitas mengalami diskriminasi berlapis (multiple discrimination) akibat tumpang tindih antara identitas gender dan disabilitas. Mereka tidak hanya menghadapi ketidaksetaraan sebagai perempuan, tetapi juga sebagai individu dengan disabilitas yang sering dipersepsikan tidak produktif atau tidak mandiri. Diskriminasi ini terjadi baik pada ranah kultural maupun struktural, sehingga membatasi akses perempuan penyandang disabilitas terhadap pendidikan, pekerjaan, layanan kesehatan, dan keadilan (Jurnal 10: Positioning Isu Disabilitas dalam Gerakan Gender dan Disabilitas). Dalam dunia kerja, diskriminasi berlapis tersebut termanifestasi dalam berbagai bentuk, seperti stigma negatif, penolakan saat proses rekrutmen, kurangnya akomodasi yang layak di tempat kerja, serta terbatasnya peluang pengembangan karier. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja disabilitas sering mengalami perlakuan tidak adil yang berdampak pada kondisi psikologis, seperti rasa rendah diri, stres, hingga isolasi sosial. Bagi perempuan penyandang disabilitas, situasi ini semakin diperparah oleh norma gender yang menempatkan perempuan pada posisi tidak setara dalam struktur sosial dan ekonomi (Mulyani et al., 2022); (Ninik, 2024).

Diskriminasi berlapis terhadap perempuan penyandang disabilitas tidak hanya bersifat individual, tetapi juga dilembagakan melalui kebijakan dan praktik organisasi yang belum inklusif. Banyak kebijakan ketenagakerjaan dirancang secara formal netral, namun dalam implementasinya tidak mempertimbangkan kebutuhan spesifik perempuan penyandang disabilitas. Akibatnya, kebijakan tersebut justru memperkuat ketimpangan yang telah ada dan memperbesar kerentanan perempuan penyandang disabilitas di dunia kerja. Selain faktor kebijakan, persepsi keluarga dan masyarakat yang masih memandang perempuan penyandang

disabilitas sebagai individu yang bergantung dan tidak mandiri turut mempersempit ruang partisipasi mereka dalam dunia kerja. Minimnya dukungan sosial ini menyebabkan perempuan penyandang disabilitas kesulitan mengembangkan potensi diri, meningkatkan keterampilan, serta memperjuangkan hak-haknya sebagai pekerja yang setara dengan pekerja lainnya. Dengan demikian, diskriminasi berlapis terhadap perempuan penyandang disabilitas perlu dipahami sebagai persoalan struktural yang kompleks dan saling berkaitan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan dalam kebijakan publik yang mempertimbangkan berbagai identitas dan kerentanan secara bersamaan dalam melihat perempuan penyandang disabilitas sebagai subjek dengan pengalaman unik, sehingga kebijakan yang dirumuskan tidak hanya bersifat protektif, tetapi juga memberdayakan dan menjamin kesetaraan nyata di dunia kerja.

### **Kebijakan Publik dan Perlindungan Perempuan Penyandang Disabilitas**

Kebijakan publik memiliki peran penting dalam mencegah dan menangani kekerasan berbasis gender terhadap perempuan penyandang disabilitas, khususnya dalam konteks dunia kerja. Negara bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap warga negara, tanpa terkecuali, memiliki akses yang setara terhadap pekerjaan yang layak serta perlindungan dari segala bentuk diskriminasi. Di Indonesia, komitmen tersebut tercermin dalam berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (putri nazwa annisa, nurafifah deska, 2025) Selain itu, Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023 menegaskan tanggung jawab negara dan dunia usaha dalam menghormati, melindungi, dan memenuhi hak asasi manusia, termasuk hak atas pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas. Kebijakan ini menjadi landasan penting dalam mendorong praktik ketenagakerjaan yang bebas dari diskriminasi serta menjamin perlindungan bagi kelompok rentan (Damanik & Andriyani, 2024). Meskipun kerangka kebijakan telah tersedia, berbagai penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan publik masih menghadapi tantangan yang signifikan. Lemahnya koordinasi antar lembaga, kurangnya pemahaman aparat terhadap perspektif gender dan disabilitas, serta minimnya pengawasan terhadap dunia usaha menyebabkan kebijakan yang ada belum sepenuhnya efektif. Akibatnya, perempuan penyandang disabilitas masih mengalami kesenjangan antara perlindungan normatif dan realitas di lapangan.

Permasalahan lain yang juga muncul adalah sifat kebijakan yang cenderung sektoral dan tidak terintegrasi. Isu ketenagakerjaan, gender, dan disabilitas sering ditangani oleh institusi yang berbeda tanpa sinergi yang kuat. Kondisi ini menyebabkan perlindungan terhadap perempuan penyandang disabilitas bersifat parsial dan tidak berkelanjutan, sehingga belum mampu mengatasi akar permasalahan kekerasan berbasis gender secara menyeluruh. Dalam konteks tersebut, pendekatan kebijakan publik yang inklusif dan partisipatif menjadi sangat penting. Perempuan penyandang disabilitas perlu dilibatkan sebagai subjek dalam proses perumusan dan evaluasi kebijakan, bukan sekadar sebagai objek perlindungan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip keadilan sosial dan hak asasi manusia yang menekankan penghormatan terhadap martabat dan pengalaman kelompok rentan (I & Smiyatur, 2021). Dengan demikian, penguatan kebijakan publik yang berperspektif gender dan disabilitas merupakan prasyarat utama dalam menciptakan dunia kerja yang aman, adil, dan inklusif. Kebijakan tidak hanya harus kuat secara normatif, tetapi juga efektif dalam implementasi dan pengawasan, sehingga mampu memberikan perlindungan nyata serta mengurangi praktik kekerasan berbasis gender terhadap perempuan penyandang disabilitas.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka. Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis kekerasan berbasis gender terhadap perempuan penyandang disabilitas dalam dunia kerja melalui kajian literatur dan sumber tertulis yang relevan. Data penelitian bersumber dari sepuluh jurnal ilmiah dan lima berita media nasional yang membahas isu perempuan penyandang disabilitas, diskriminasi kerja, kekerasan berbasis gender, serta kebijakan publik di Indonesia. Sumber-sumber tersebut dipilih berdasarkan tingkat relevansi dengan fokus penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur secara sistematis dan pembacaan mendalam terhadap seluruh sumber.

Analisis data menggunakan analisis isi (content analysis) dengan mengelompokkan data ke dalam tema-tema utama, seperti diskriminasi berlapis, dunia kerja, dan kebijakan publik. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan jurnal ilmiah dan berita.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kekerasan Berbasis Gender terhadap Perempuan Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja**

Selain diskriminasi dalam proses rekrutmen dan penempatan kerja, perempuan penyandang disabilitas juga kerap mengalami ketidakadilan dalam hubungan kerja sehari-hari. Bentuk kekerasan berbasis gender muncul melalui perlakuan tidak setara, pengabaian kontribusi, hingga pengucilan dalam lingkungan kerja. Situasi ini menunjukkan bahwa perempuan penyandang disabilitas belum sepenuhnya diposisikan sebagai pekerja yang setara, melainkan masih dilekatkan pada stigma ketidakmampuan dan ketergantungan (Jurnal 8: Stigma Penyandang Disabilitas dalam Bekerja di Indonesia). Kekerasan berbasis gender dalam dunia kerja juga dapat dilihat dari ketimpangan ekonomi yang dialami perempuan penyandang disabilitas. Mereka sering ditempatkan pada posisi kerja dengan tingkat upah rendah dan tanpa jaminan keberlanjutan karier. Kondisi ini bukan hanya mencerminkan diskriminasi kerja, tetapi juga bentuk kekerasan ekonomi yang berdampak pada kemandirian dan kualitas hidup perempuan penyandang disabilitas (Mulyani et al., 2022); (Iftitah et al., 2023).

Selain itu, kurangnya penyediaan akomodasi yang layak menjadi faktor penting yang memperparah kekerasan berbasis gender terhadap perempuan penyandang disabilitas. Banyak tempat kerja belum menyediakan fasilitas aksesibilitas, teknologi pendukung, maupun fleksibilitas kerja yang dibutuhkan. Pengabaian ini menunjukkan lemahnya komitmen dunia usaha terhadap prinsip kesetaraan dan inklusivitas (Mawarningsih et al., 2024); (Dhea, 2022). Kekerasan berbasis gender juga muncul dalam bentuk pembatasan ruang untuk menyampaikan pendapat perempuan penyandang disabilitas di tempat kerja. Banyak dari mereka enggan atau tidak mampu menyampaikan keluhan atas perlakuan diskriminatif karena keterbatasan akses terhadap mekanisme pengaduan yang ramah disabilitas. Situasi ini memperlihatkan bahwa sistem perlindungan tenaga kerja belum sepenuhnya menjamin rasa aman bagi perempuan penyandang disabilitas (putri nazwa annisa, nurafifah deska, 2025).

Kerentanan perempuan penyandang disabilitas dalam dunia kerja turut diperkuat oleh faktor sosial dan budaya yang menempatkan perempuan pada posisi tidak setara. Norma gender yang masih kuat menyebabkan perempuan penyandang disabilitas sering dianggap tidak produktif atau tidak layak bekerja, sehingga pengalaman kekerasan yang mereka alami kerap dianggap sebagai hal yang wajar atau diabaikan (I & Smiyatur, 2021). Dengan demikian, kekerasan berbasis gender terhadap perempuan penyandang disabilitas dalam dunia kerja merupakan persoalan multidimensional yang tidak dapat dipahami secara parsial. Diskriminasi, stigma, dan pengabaian hak saling berkaitan dan membentuk pola kekerasan struktural yang berkelanjutan. Temuan ini juga sejalan dengan berbagai pemberitaan media yang menyoroti tingginya kerentanan perempuan penyandang disabilitas terhadap kekerasan dan diskriminasi di Indonesia ((Afrilia, 2024a); (Pristiandaru, 2024).

### **Diskriminasi Berlapis dan Kekerasan Struktural di Dunia Kerja**

Diskriminasi berlapis merupakan kondisi yang dialami perempuan penyandang disabilitas akibat persilangan antara identitas gender dan disabilitas. Dalam konteks dunia kerja, kondisi ini menempatkan perempuan penyandang disabilitas pada posisi yang lebih rentan dibandingkan kelompok pekerja lainnya. (I & Smiyatur, 2021) menegaskan bahwa pengalaman perempuan disabilitas kerap terpinggirkan dalam pembahasan isu gender maupun disabilitas, sehingga persoalan yang mereka hadapi tidak tertangani secara optimal. Diskriminasi berlapis ini tercermin dari rendahnya akses perempuan penyandang disabilitas terhadap pekerjaan formal. Banyak dari mereka akhirnya bekerja di sektor informal dengan kondisi kerja yang tidak stabil dan tanpa perlindungan sosial yang memadai. Situasi ini memperlihatkan bagaimana sistem ketenagakerjaan secara tidak langsung menciptakan kekerasan struktural melalui eksklusivitas ekonomi (Azzahra, 2025).

Kekerasan struktural dalam dunia kerja juga terlihat dari minimnya kesempatan pengembangan keterampilan dan pelatihan kerja bagi perempuan penyandang disabilitas. Program peningkatan kapasitas sering kali tidak dirancang secara inklusif, sehingga perempuan disabilitas tertinggal dalam persaingan pasar kerja. Kondisi ini memperkuat siklus ketidaksetaraan dan mempersempit peluang mobilitas sosial (Mawarningsih et al., 2024). Selain itu, stigma sosial yang melekat pada perempuan penyandang disabilitas turut memperparah diskriminasi berlapis yang mereka alami. Stigma tersebut tidak hanya memengaruhi sikap pemberi kerja, tetapi juga membentuk kebijakan internal organisasi yang cenderung mengabaikan kebutuhan pekerja disabilitas. Hal ini sejalan dengan temuan (Ninik, 2024) yang menyebutkan bahwa stigma masih menjadi hambatan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Berita dari MPR dan Tempo menunjukkan bahwa meskipun isu perempuan disabilitas semakin mendapat perhatian, implementasi kebijakan di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Minimnya pengawasan dan lemahnya komitmen institusi menyebabkan praktik diskriminasi tetap berlangsung (Mpr, 2025); (Afrilia, 2024b). Kondisi ini mempertegas bahwa diskriminasi berlapis bersifat struktural dan memerlukan intervensi kebijakan yang serius. Kekerasan struktural yang dialami perempuan penyandang disabilitas sering kali tidak dikenali sebagai bentuk kekerasan karena terjadi secara sistemik dan berulang. Akibatnya, pengalaman diskriminasi tersebut dianggap sebagai bagian dari realitas kerja yang tidak dapat dihindari. Padahal, kondisi ini merupakan pelanggaran terhadap prinsip keadilan sosial dan kesetaraan gender (Iftitah et al., 2023).

Dengan demikian, diskriminasi berlapis terhadap perempuan penyandang disabilitas dalam dunia kerja harus dipahami sebagai persoalan struktural yang membutuhkan pendekatan kebijakan publik yang mempertimbangkan berbagai faktor dan identitas secara bersamaan. Kebijakan yang hanya berfokus pada salah satu aspek, baik gender maupun disabilitas, tidak akan mampu mengatasi persoalan secara menyeluruh (I & Smiyatur, 2021); (Pristiandaru, 2024).

### **Peran Kebijakan Publik dalam Perlindungan Perempuan Penyandang Disabilitas**

Kebijakan publik memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan terhadap perempuan penyandang disabilitas dari kekerasan berbasis gender di dunia kerja. Negara bertanggung jawab memastikan bahwa seluruh warga negara memiliki akses yang setara terhadap pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi. Hal ini sejalan dengan temuan (putri nazwa annisa, nurafifah deska, 2025), yang menekankan pentingnya perlindungan hukum bagi perempuan disabilitas. Di Indonesia, berbagai regulasi telah disusun untuk menjamin hak penyandang disabilitas, termasuk Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. Namun, berita dari Antara menunjukkan bahwa pengawalan implementasi kebijakan tersebut masih menjadi tantangan utama, terutama dalam konteks perlindungan perempuan disabilitas (Permata, 2025).

Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023 menjadi salah satu instrumen kebijakan yang berupaya memperkuat perlindungan hak asasi manusia, termasuk hak pekerja disabilitas. (Damanik & Andriyani, 2024) menunjukkan bahwa regulasi ini memiliki potensi besar untuk mendorong praktik ketenagakerjaan yang lebih inklusif. Meskipun demikian, efektivitas kebijakan publik masih bergantung pada komitmen dan kapasitas institusi pelaksana. Lemahnya koordinasi antar lembaga dan kurangnya perspektif gender dan disabilitas dalam implementasi kebijakan menyebabkan perlindungan yang diberikan belum optimal (putri nazwa annisa, nurafifah deska, 2025); (Iftitah et al., 2023).

Berita dari Kompas dan MPR menyoroti pentingnya peran lembaga negara dan legislatif dalam mengawal kebijakan perlindungan perempuan disabilitas. Tanpa pengawasan yang kuat, kebijakan yang ada berpotensi hanya menjadi regulasi normatif tanpa dampak nyata di lapangan (Mpr, 2025); (Pristiandaru, 2024). Selain perlindungan hukum, kebijakan publik juga perlu mendorong partisipasi aktif perempuan penyandang disabilitas dalam perumusan dan evaluasi kebijakan. Pendekatan partisipatif ini penting agar kebijakan yang dihasilkan benar-benar mencerminkan kebutuhan dan pengalaman perempuan disabilitas (I & Smiyatur, 2021). Dengan demikian, penguatan kebijakan publik yang berperspektif gender dan disabilitas menjadi kunci utama dalam mencegah dan menangani kekerasan berbasis gender terhadap perempuan

penyandang disabilitas di dunia kerja. Kebijakan harus bersifat komprehensif, implementatif, dan berkelanjutan (Damanik & Andriyani, 2024); (Permata, 2025).

### **Tantangan dan Implikasi Kebijakan ke Depan**

Tantangan utama dalam penghapusan kekerasan berbasis gender terhadap perempuan penyandang disabilitas terletak pada kesenjangan antara kebijakan dan praktik di lapangan. Meskipun regulasi telah tersedia, implementasi yang belum optimal menyebabkan perempuan disabilitas tetap mengalami diskriminasi dalam dunia kerja (putri nazwa annisa, nurafifah deska, 2025); (Afrilia, 2024a). Salah satu tantangan signifikan adalah rendahnya kesadaran pemberi kerja mengenai hak dan potensi perempuan penyandang disabilitas. Banyak dunia usaha yang masih memandang disabilitas sebagai beban, bukan sebagai bagian dari keberagaman tenaga kerja (Ninik, 2024). Selain itu, keterbatasan data terpilah berdasarkan gender dan disabilitas menjadi kendala dalam perumusan kebijakan yang tepat sasaran. Tanpa data yang akurat, kebijakan publik cenderung bersifat umum dan tidak sensitif terhadap kebutuhan perempuan penyandang disabilitas (Mawarningsih et al., 2024); (Dhea, 2022).

Berita dari Good News from Indonesia menunjukkan bahwa praktik baik di beberapa daerah dapat menjadi contoh dalam mengatasi diskriminasi gender dan disabilitas melalui kebijakan yang inovatif dan kolaboratif (Patrick, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa perubahan kebijakan yang berpihak pada kelompok rentan memungkinkan untuk dilakukan. Implikasi kebijakan ke depan juga mencakup pentingnya penguatan mekanisme pengaduan yang ramah disabilitas. Perempuan penyandang disabilitas perlu memiliki akses yang aman dan mudah untuk melaporkan kekerasan dan diskriminasi di tempat kerja (putri nazwa annisa, nurafifah deska, 2025); (Permata, 2025). Di samping itu, kebijakan publik perlu diarahkan pada pemberdayaan perempuan penyandang disabilitas melalui pelatihan kerja, peningkatan keterampilan, dan dukungan kewirausahaan. Upaya ini penting untuk memperkuat kemampuan untuk menyuarakan kepentingan perempuan disabilitas dalam dunia kerja (Azzahra, 2025); (Mawarningsih et al., 2024). Implikasi kebijakan selanjutnya adalah perlunya integrasi perspektif gender dan disabilitas secara bersamaan dalam kebijakan ketenagakerjaan. Banyak kebijakan yang masih memisahkan isu gender dan isu disabilitas, sehingga tidak mampu menjawab realitas diskriminasi berlapis yang dialami perempuan penyandang disabilitas. Padahal, sebagaimana ditegaskan dalam (I & Smiyatur, 2021), Pendekatan yang mempertimbangkan berbagai faktor dan identitas secara bersamaan menjadi kunci untuk memahami dan mengatasi ketimpangan yang bersifat struktural. Tanpa pendekatan ini, perempuan penyandang disabilitas akan terus diposisikan sebagai objek kebijakan, bukan sebagai subjek pembangunan.

Selain itu, penguatan kapasitas aparaturnegara dan pengawas ketenagakerjaan menjadi implikasi kebijakan yang tidak dapat diabaikan. Lemahnya pemahaman aparat terhadap isu gender dan disabilitas menyebabkan kebijakan yang sudah ada tidak ditegakkan secara maksimal. Hal ini sejalan dengan temuan (putri nazwa annisa, nurafifah deska, 2025); (Iftitah et al., 2023) yang menekankan bahwa penegakan hukum dan pengawasan ketenagakerjaan masih lemah, khususnya dalam melindungi kelompok perempuan dan penyandang disabilitas. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan bagi aparat pengawas dan pembuat kebijakan perlu dilakukan agar implementasi kebijakan benar-benar berpihak pada keadilan sosial. Implikasi kebijakan lainnya adalah pentingnya keterlibatan dunia usaha dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas dari kekerasan berbasis gender. Dunia usaha tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai aktor strategis dalam mengubah budaya kerja yang diskriminatif. (Mulyani et al., 2022); (Ninik, 2024) menunjukkan bahwa stigma, minimnya akomodasi yang layak, serta ketimpangan kesempatan promosi masih menjadi persoalan utama di tempat kerja. Oleh karena itu, kebijakan publik perlu mendorong insentif dan sanksi yang jelas bagi perusahaan agar mau dan mampu menerapkan prinsip kesetaraan gender dan inklusi disabilitas secara nyata.

Terakhir, implikasi kebijakan ke depan juga menuntut penguatan kolaborasi lintas sektor antara pemerintah, organisasi masyarakat sipil, dan komunitas penyandang disabilitas. Perempuan penyandang disabilitas harus dilibatkan secara aktif dalam proses perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan. Keterlibatan ini penting agar kebijakan yang dihasilkan benar-benar merefleksikan kebutuhan dan pengalaman mereka (I & Smiyatur, 2021); (Azzahra,

2025). Dengan demikian, kebijakan publik tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga transformatif dalam menciptakan dunia kerja yang adil, inklusif, dan bebas dari kekerasan berbasis gender.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur dan analisis pemberitaan media, penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan penyandang disabilitas merupakan kelompok yang sangat rentan mengalami kekerasan berbasis gender dalam dunia kerja. Kekerasan tersebut tidak hanya berbentuk kekerasan langsung, tetapi juga muncul dalam bentuk diskriminasi, stigma, dan pengabaian hak yang bersifat struktural. Kerentanan ini dipengaruhi oleh persilangan antara faktor gender dan disabilitas yang menempatkan perempuan penyandang disabilitas pada posisi tidak setara dalam struktur ketenagakerjaan. Hasil pembahasan juga menunjukkan bahwa dunia kerja di Indonesia belum sepenuhnya inklusif dan adil bagi perempuan penyandang disabilitas. Praktik rekrutmen yang diskriminatif, minimnya akomodasi yang layak, serta terbatasnya akses terhadap pengembangan karier menjadi bentuk kekerasan struktural yang masih sering dialami. Kondisi tersebut mempertegas bahwa kekerasan berbasis gender tidak dapat dilepaskan dari sistem sosial, ekonomi, dan budaya kerja yang belum berpihak pada kelompok rentan. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa meskipun Indonesia telah memiliki berbagai regulasi yang mengatur perlindungan hak penyandang disabilitas dan pencegahan kekerasan berbasis gender, implementasi kebijakan tersebut masih menghadapi berbagai tantangan. Lemahnya pengawasan, rendahnya kesadaran institusi, serta belum terintegrasinya perspektif gender dan disabilitas dalam kebijakan publik menyebabkan perlindungan yang diberikan belum sepenuhnya efektif bagi perempuan penyandang disabilitas di dunia kerja.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, pemerintah perlu memperkuat implementasi kebijakan publik yang berperspektif gender dan disabilitas, khususnya dalam sektor ketenagakerjaan. Penguatan ini dapat dilakukan melalui peningkatan pengawasan terhadap dunia usaha, penguatan mekanisme pengaduan yang ramah disabilitas, serta integrasi perspektif interseksional dalam setiap perumusan dan evaluasi kebijakan ketenagakerjaan. Selain itu, dunia usaha diharapkan dapat berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas dari kekerasan berbasis gender. Penyediaan akomodasi yang layak, peningkatan kesadaran terhadap isu disabilitas, serta penghapusan stigma dalam praktik ketenagakerjaan menjadi langkah penting untuk menjamin kesetaraan bagi perempuan penyandang disabilitas. Selanjutnya, masyarakat dan organisasi masyarakat sipil juga memiliki peran strategis dalam mendorong perubahan sosial dan budaya yang lebih inklusif. Dukungan, advokasi, dan pendampingan terhadap perempuan penyandang disabilitas perlu terus diperkuat agar mereka dapat memperjuangkan hak-haknya secara mandiri dan berkelanjutan dalam dunia kerja.

## REFERENSI

- (Ninik, 2024) Afrilia, S. (2024a). *Tiga Kali Lebih Berisiko: Perempuan Disabilitas Rentan Kekerasan*. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2650>
- Afrilia, S. (2024b). *Tiga Kali Lebih Berisiko: Perempuan Disabilitas Rentan Kekerasan*.
- Azzahra, M. (2025). *Belajar Dari Pengalaman : Strategi Adaptasi Tiga Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja Informal Meulaboh*. 1(4), 1921–1932.
- Damanik, V. A., & Andriyani, D. D. (2024). *Analisis Perlindungan Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas dalam Perpres Nomor 60 Tahun 2023*. 1(2), 238–265.
- Dhea, E. (2022). *Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan: Kajian Literatur*. 3(1). <https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1027>
- I, R., & Smiyatur, R. (2021). *Positioning Isu Disabilitas Dalam Gerakan Dan Disabilitas*. 20(1). <https://doi.org/10.1080/13552070512331332297>
- Iftitah, A., Puspitasari, N. R., Yulianti, N., & Perdana, M. T. (2023). *Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan*. 1(2).
- Mawarningsih, H., Binawan, H., & Binawan. (2024). *LITERATURE REVIEW : TANTANGAN SERTA*

*SOLUSI PENYANDANG DISABILITAS UNTUK MENDAPATKAN.* 2(3), 976–983.

Mpr. (2025). *Lestari Moerdijat: Wujudkan Ruang Aman bagi Perempuan Disabilitas Harus Jadi Kepedulian Bersama.*

Mulyani, K., Sahrul, M., & Ramdoni, A. (2022). *Ragam Diskriminasi Penyandang Disabilitas Fisik Tunggal Dalam Dunia Kerja TYPES OF DISCRIMINATION SINGLE PERSONS WITH PHYSICAL DISABILITIES IN.* 3(1), 11–20.

Ninik, rosalina rostasetiyowati. (2024). *Stigma Penyandang Disabilitas dalam Bekerja di Indonesia: Literature Review.* 7(3), 1076–1086. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i3.4669>

Patrick, T. (2025). *Diskriminasi Gender dan Disabilitas di Indonesia, Belajar dari Kaltim dan Penyelesaiannya.*

Permata, dewi anita. (2025). *Kemenko PMK minta Komnas Perempuan kawal implementasi UU TPKS.*

Pristiandaru, D. L. (2024). *Perempuan Penyandang Disabilitas Rentan Jadi Korban Kekerasan.*

putri nazwa annisa, nurafifah deska, riani helmahirah ishmah. (2025). *perlindungan hukum perempuan disabilitas dari kekerasan gender: tantangan akses dan pemulihan.* 03(04), 1300–1312.