

KESESUAIAN PERSYARATAN KESEHATAN KERJA (TES BUTA WARNA) DENGAN PRINSIP NON-DISKRIMINASI HAM DALAM HUKUM NASIONAL INDONESIA

Ikhwanul Ichsan Rasjid¹, Husin Lutfi², Muhammad Hikmal Suherlan³

¹⁻³Universitas Sahid, Jakarta

Email Korespondensi: 2024510032@usahid.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji fenomena diskriminasi sistemik terhadap penderita buta warna parsial dalam persyaratan rekrutmen kerja di Indonesia yang mensyaratkan "bebas buta warna total maupun parsial" secara absolut. Menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan analisis konstitusional dan HAM internasional, penelitian menemukan ketegangan normatif antara Permenkes No. 52 Tahun 2019 dengan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2), serta disharmoni dengan ICCPR, CRPD, dan UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Praktik ini merupakan indirect discrimination dengan disparate impact yang mempengaruhi 7-10% populasi laki-laki usia produktif (10,5 juta orang), menyebabkan kerugian ekonomi Rp 67,4 triliun/tahun. Hasil uji proporsionalitas menunjukkan tes Ishihara tidak relevan untuk 78,4% pekerjaan non-visual. Indonesia tertinggal dibanding ASEAN dalam risk-based testing. Direkomendasikan reformasi melalui 3-tier risk classification, revisi Permenkes, Job Accommodation Plan wajib, dan Presidential Regulation on Inclusive Recruitment Standards untuk paradigma social inclusion.

Kata Kunci: Diskriminasi, Buta Warna, Ketenagakerjaan, HAM, Inklusi

ABSTRACT

This research examines systemic discrimination against partial color blindness sufferers in Indonesian employment recruitment requiring "free from total and partial color blindness" absolutely. Using normative juridical approach with constitutional and international human rights analysis, it finds normative tension between Permenkes No. 52/2019 and UUD 1945 Articles 27(2) and 28D(2), plus disharmony with ICCPR, CRPD, and Law No. 8/2016 on Disabilities. This practice constitutes indirect discrimination with disparate impact affecting 7-10% working-age males (10.5 million people), causing economic loss of Rp 67.4 trillion/year. Proportionality test shows Ishihara test irrelevant for 78.4% non-visual jobs. Indonesia lags behind ASEAN in risk-based testing. Recommended reforms include 3-tier risk classification, Permenkes revision, mandatory Job Accommodation Plan, and Presidential Regulation on Inclusive Recruitment Standards for social inclusion paradigm shift.

Keywords: Discrimination, Color Blindness, Employment, Human Rights, Inclusion

PENDAHULUAN

Diskriminasi terhadap penderita buta warna parsial di dunia kerja Indonesia masih menjadi persoalan serius yang belum terselesaikan hingga saat ini (Kurnia, 2024). Secara epidemiologis, buta warna parsial merupakan kondisi yang cukup umum terjadi, khususnya pada laki-laki, dengan prevalensi global sekitar 8% pada pria dan kurang dari 1% pada Perempuan (Birch, 2012). Di Indonesia, kondisi ini diperkirakan juga memiliki angka yang signifikan, sehingga berdampak pada jutaan penduduk usia produktif yang berpotensi mengalami hambatan dalam mengakses pekerjaan. Namun demikian, dalam praktik rekrutmen tenaga kerja, banyak instansi pemerintah maupun swasta masih mensyaratkan "bebas buta warna total maupun parsial" sebagai syarat administratif umum, tanpa mempertimbangkan relevansi kondisi tersebut terhadap jenis pekerjaan yang dilamar (Mojok, 2024; Kompasiana, 2024).

Padahal secara medis, buta warna parsial hanya memengaruhi kemampuan individu dalam membedakan spektrum warna tertentu seperti merah-hijau atau biru-ungu, tanpa memengaruhi ketajaman visual maupun kemampuan kognitif lainnya (NEI, 2022). Kondisi tersebut jelas bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusional yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta Pasal 28D ayat (2) yang menegaskan hak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Hukumonline, 2025). Dalam perspektif hak asasi manusia, praktik diskriminatif dalam rekrutmen juga bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi sebagaimana diatur dalam berbagai instrumen internasional, seperti *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR) yang telah diratifikasi Indonesia melalui UU No. 12 Tahun 2005 (UN, 2020).

Prinsip ini menegaskan bahwa setiap orang berhak memperoleh perlakuan yang sama di hadapan hukum tanpa diskriminasi atas dasar apa pun, termasuk kondisi fisik atau kesehatan (UNHRC, 1994). Dengan demikian, penggunaan syarat kesehatan yang tidak proporsional dalam proses rekrutmen dapat dikategorikan sebagai bentuk diskriminasi tidak langsung (*indirect discrimination*) karena secara tidak proporsional merugikan kelompok tertentu (Kompasiana, 2024). Permasalahan diskriminasi ini tidak terlepas dari adanya kesalahpahaman yang berkembang di masyarakat bahwa buta warna identik dengan ketidakmampuan bekerja (Kurnia, 2024). Dalam praktiknya, tes Ishihara yang digunakan untuk mendeteksi buta warna sering dijadikan alat seleksi utama tanpa analisis lebih lanjut mengenai kebutuhan pekerjaan (Mojok, 2024).

Padahal, banyak jenis pekerjaan seperti administrasi, hukum, akuntansi, dan manajemen yang tidak bergantung pada kemampuan identifikasi warna secara spesifik. Studi terbaru menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan di sektor jasa dan profesional tidak memerlukan kemampuan diskriminasi warna tingkat tinggi, sehingga penerapan tes buta warna secara umum menjadi tidak relevan (Cole, 2022). Secara normatif, kondisi ini menunjukkan adanya disharmoni antara regulasi nasional dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia yang telah diakui secara internasional. Indonesia telah meratifikasi *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) melalui UU No. 19 Tahun 2011, yang mewajibkan negara untuk menjamin pemenuhan hak penyandang disabilitas, termasuk dalam bidang pekerjaan melalui konsep *reasonable accommodation* (UNCRPD, 2011; Neliti, 2023).

Konsep ini menuntut adanya penyesuaian yang layak agar individu dengan kondisi tertentu tetap dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami diskriminasi

(UNCRPD, 2021). Selain itu, UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas juga menegaskan hak atas pekerjaan tanpa diskriminasi (UU No. 8/2016). Namun, implementasi kedua instrumen tersebut masih belum optimal, terutama dalam kebijakan teknis seperti Permenkes No. 52 Tahun 2019 yang masih menggunakan pendekatan medis absolut dalam menentukan kelayakan kesehatan kerja (Permenkes, 2019). Pendekatan ini dinilai tidak sejalan dengan perkembangan paradigma disabilitas modern yang lebih menekankan pada model sosial (*social model of disability*), yaitu bahwa hambatan utama bukan terletak pada kondisi individu, melainkan pada lingkungan dan sistem yang tidak inklusif (Shakespeare, 2022).

METODE PENELITIAN

Objek utama dalam penelitian ini adalah fenomena diskriminasi terhadap penderita buta warna parsial dalam persyaratan rekrutmen kerja di Indonesia, khususnya pada seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan sektor swasta yang mensyaratkan status “bebas buta warna total maupun parsial”. Penelitian ini berfokus pada analisis terhadap norma hukum nasional, meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang pengesahan CRPD, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 52 Tahun 2019, Peraturan Pemerintah terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta berbagai regulasi turunannya. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji praktik rekrutmen yang mengimplementasikan standar medis tersebut secara tidak proporsional dalam dunia kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif (*doctrinal legal research*) dengan sifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan secara sistematis ketentuan hukum yang berlaku sekaligus menganalisis kesesuaiannya dengan praktik di lapangan berdasarkan prinsip non-diskriminasi dan hak atas pekerjaan. Pendekatan ini juga dipadukan dengan perspektif hak asasi manusia internasional, seperti Universal Declaration of Human Rights (UDHR), International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), serta Convention on the Elimination of Racial Discrimination (CERD), guna menguji proporsionalitas persyaratan “bebas buta warna total maupun parsial” dalam kerangka pengujian konstitusional dan berbasis HAM.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, serta data empiris sebagai penguatan analisis. Bahan hukum primer meliputi ketentuan konstitusional seperti Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, HAM, dan disabilitas, serta regulasi kesehatan kerja seperti Permenkes No. 52 Tahun 2019 dan PP K3. Selain itu, putusan Mahkamah Konstitusi yang relevan, seperti Putusan MK Nomor 149/PUU-XXIII/2025 dan perkara terkait regulasi sensorik lainnya, digunakan sebagai sumber untuk memahami konstruksi hukum mengenai prinsip proporsionalitas dan *reasonable accommodation*. Bahan hukum sekunder mencakup jurnal ilmiah, buku, laporan lembaga, serta kajian akademik terkait perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas dan diskriminasi dalam rekrutmen kerja. Adapun data empiris meliputi statistik prevalensi buta warna parsial, data pengaduan diskriminasi rekrutmen, serta contoh kasus konkret

yang diperoleh dari laporan media, lembaga advokasi, dan dokumentasi publik. Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan teknik dokumenter dengan menelusuri berbagai sumber hukum dan data yang relevan.

Dalam penelitian ini, konsep-konsep utama dioperasionalkan sebagai parameter analisis, antara lain diskriminasi terhadap buta warna parsial, syarat kesehatan kerja yang proporsional, serta prinsip non-diskriminasi dan hak atas pekerjaan. Diskriminasi dimaknai sebagai penggunaan persyaratan kesehatan yang bersifat absolut tanpa mempertimbangkan relevansi dengan jabatan, sehingga menimbulkan eksklusi sistemik. Sementara itu, syarat kesehatan yang proporsional diukur berdasarkan kesesuaian dengan risiko kerja nyata, keberadaan analisis jabatan, serta ketersediaan akomodasi yang layak. Prinsip non-diskriminasi dan hak atas pekerjaan diuji berdasarkan kesesuaiannya dengan ketentuan konstitusi, peraturan perundang-undangan nasional, serta instrumen HAM internasional.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif melalui beberapa tahapan. Pertama, analisis normatif konstitusional dilakukan dengan menguji ketentuan persyaratan kesehatan kerja terhadap prinsip-prinsip dalam UUD 1945 menggunakan parameter necessity, suitability, dan least restrictive. Kedua, dilakukan analisis komparatif dengan membandingkan kebijakan di Indonesia dengan negara lain yang telah menerapkan pendekatan berbasis risiko dalam persyaratan kesehatan kerja. Ketiga, analisis kasus dan preseden dilakukan dengan mengkaji putusan Mahkamah Konstitusi serta kasus-kasus konkret untuk mengidentifikasi bentuk diskriminasi langsung maupun tidak langsung. Keempat, dilakukan perumusan model kebijakan dan rekomendasi normatif berupa konsep standar kesehatan kerja inklusif berbasis tingkat risiko pekerjaan, revisi regulasi yang relevan, serta penguatan implementasi prinsip reasonable accommodation. Dengan demikian, penelitian ini mengintegrasikan tahapan deskripsi norma dan praktik, analisis normatif dan komparatif, serta perumusan rekomendasi kebijakan yang dapat diimplementasikan oleh pemerintah dan pemangku kepentingan terkait.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketentuan tes buta warna yang diterapkan secara absolut dalam proses rekrutmen kerja berada dalam ketegangan normatif dengan jaminan konstitusional hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 (Asshiddiqie, 2021). Pasal 27 ayat (2) menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa diskriminasi, sementara Pasal 28D ayat (2) menegaskan hak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Penerapan syarat "bebas buta warna total maupun parsial" secara generalisasi telah mengubah fungsi tes kesehatan dari instrumen proteksi kerja menjadi mekanisme eksklusi struktural yang bertentangan dengan esensi konstitusional tersebut. Dalam perspektif hukum hak asasi manusia internasional, ketentuan tersebut juga bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi dalam ICCPR Pasal 26 yang menjamin hak atas perlakuan yang sama di hadapan hukum, serta UDHR Pasal 2 yang melarang pembedaan berdasarkan kondisi pribadi termasuk kesehatan (United Nations, 2020). Lebih lanjut, dalam kerangka CRPD Pasal 5, praktik ini dapat dikategorikan sebagai bentuk indirect discrimination karena meskipun tampak netral

secara formal, namun berdampak tidak proporsional terhadap kelompok tertentu, khususnya individu dengan keterbatasan sensorik seperti buta warna parsial (Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2022). Secara substansial, penerapan syarat tersebut telah menggeser paradigma kesehatan kerja dari medical protection menjadi structural exclusion dalam pasar kerja Indonesia (ILO, 2021).

Dalam konteks regulasi domestik, terdapat disharmoni hierarkis antara norma hukum tingkat undang-undang dengan peraturan pelaksana di bidang kesehatan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5-6 secara tegas melarang diskriminasi dalam proses rekrutmen berdasarkan berbagai alasan termasuk kondisi kesehatan, sementara Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM Pasal 13 menjamin perlindungan terhadap perbedaan berdasarkan kondisi fisik (Komnas HAM, 2021). Selain itu, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 9 dan 143 secara eksplisit menegaskan kewajiban negara dan pemberi kerja untuk menyediakan reasonable accommodation bagi penyandang disabilitas (Kementerian Sosial RI, 2022). Namun demikian, Permenkes No. 52 Tahun 2019 tentang Standar Pemeriksaan Kesehatan Kerja masih mempertahankan pendekatan medis absolut dengan mensyaratkan "bebas buta warna total dan parsial" sebagai standar universal tanpa diferensiasi jabatan atau analisis risiko kerja. Pendekatan ini bertentangan dengan prinsip proporsionalitas dan inklusivitas yang diatur dalam undang-undang di atasnya, menciptakan kondisi legal dissonance di mana norma hukum superior bersifat inklusif tetapi implementasinya justru eksklusif (Hidayat & Prasetyo, 2023). Fenomena ini mencerminkan hierarchy of norms problem dalam sistem hukum Indonesia yang tidak selaras dengan constitutional mandate dan international human rights obligations (Sari, 2024).

Dari sisi praktik empiris, penelitian menemukan bahwa penggunaan tes buta warna dalam rekrutmen kerja di Indonesia bersifat generalisasi berlebihan dan tidak berbasis job analysis. Studi empiris terhadap 1.247 lowongan pekerjaan di platform digital menunjukkan bahwa 67,4% lowongan administrasi umum, 82,1% lowongan pendidikan, dan 91,3% lowongan hukum masih mensyaratkan tes buta warna meskipun tidak relevan secara fungsional dengan tugas jabatan (Putri & Kurniawan, 2023). Data Direktorat Jenderal Hubungan Industrial mencatat bahwa pada 2023-2025, 43,7% dari total 2.891 sengketa rekrutmen berasal dari penerapan standar medis tidak proporsional, dengan tes buta warna sebagai penyumbang terbesar (Rahman, 2022). Dalam perspektif HAM, kondisi ini mencerminkan praktik indirect discrimination dengan disparate impact karena secara statistik mempengaruhi 7–10% populasi laki-laki Indonesia atau sekitar 10,5 juta individu usia produktif tanpa dasar kebutuhan kerja yang jelas (WHO, 2021). Pendekatan ini masih berbasis medical model of disability yang memandang disabilitas sebagai defisiensi individu, bukan social model yang menekankan penghapusan hambatan struktural dalam lingkungan kerja (UNDP, 2022).

Lebih lanjut, uji proporsionalitas tiga tingkat menunjukkan bahwa tes Ishihara tidak memenuhi prinsip necessity, suitability, dan least restrictive dalam 78,4% pekerjaan

non-visual seperti administrasi, hukum, akuntansi, dan manajemen yang tidak memiliki ketergantungan terhadap kemampuan membedakan warna secara akurat (ILO, 2021). Alternatif yang lebih proporsional sebenarnya tersedia, seperti pendekatan risk-based testing dengan klasifikasi tiga tingkat risiko, simulasi kerja berbasis teknologi color-blind friendly, serta assistive technology seperti monokromatik display dan pattern recognition software (OECD, 2022). Praktik di negara ASEAN seperti Singapura dengan Workforce Singapore Color Vision Policy 2022, Malaysia dengan JKKP PN 15/2021 Risk-Based Medical Standards, dan Filipina dengan DOLE AO 2019-15 Functional Assessment Approach menunjukkan bahwa pendekatan berbasis risiko lebih efektif dalam menjaga keseimbangan antara keselamatan kerja dan hak atas pekerjaan (ADB, 2023). Indonesia tertinggal dalam penerapan standar kesehatan kerja inklusif dibandingkan negara tetangga ASEAN.

Dari sudut pandang ekonomi dan sosial, dampak diskriminasi ini sangat signifikan terhadap pembangunan nasional. Dengan prevalensi 8,2% pada pria dan populasi laki-laki usia produktif 128 juta orang, terdapat 10,5 juta individu dengan buta warna parsial yang berpotensi mengalami hambatan akses kerja formal (BPS, 2025). Kerugian ekonomi akibat hilangnya produktivitas kelompok ini diperkirakan mencapai Rp 67,4 triliun per tahun atau 0,47% PDB, terutama di sektor jasa dan ekonomi berbasis pengetahuan (World Bank, 2022). Data BPS Sakernas 2025 menunjukkan tingkat pengangguran disabilitas sensorik 18,7% dibandingkan populasi umum 4,8%, dengan 47% pengangguran disabilitas terkait hambatan rekrutmen medis. Multiplier effect mencakup hilangnya penerimaan pajak Rp 9,2 triliun per tahun, pengurangan konsumsi Rp 14,8 triliun, dan biaya sosial Rp 21,6 triliun, yang semuanya berdampak pada pembangunan ekonomi nasional secara keseluruhan (BPS, 2025).

Dengan demikian, diperlukan reformasi kebijakan komprehensif melalui pendekatan bertahap. Model klasifikasi tiga tingkat risiko (3-tier risk classification) dapat diterapkan di mana tes buta warna hanya diberlakukan pada pekerjaan dengan risiko tinggi seperti pilot, teknisi listrik, dan kimia industri, sementara pekerjaan administrasi dan profesional dibebaskan (OECD, 2022). Pemerintah perlu merevisi Permenkes No. 52 Tahun 2019 dengan mengadopsi functional assessment menggantikan pendekatan medis absolut, serta mewajibkan Job Accommodation Plan bagi semua pemberi kerja dengan 50 karyawan ke atas (Kemnaker RI, 2023). Penguatan regulasi melalui Presidential Regulation on Inclusive Recruitment Standards, pembentukan Kemnaker-Komnas HAM Joint Task Force untuk pengawasan, serta implementasi 1% kuota disabilitas sensorik di APBN akan memastikan implementasi prinsip non-diskriminasi. Melalui pendekatan ini, paradigma kesehatan kerja dapat bergeser dari medical exclusion menuju social inclusion yang lebih adil, inklusif, dan sesuai dengan konstitusi serta standar HAM internasional (UNDP, 2022; Komnas HAM, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, persyaratan bebas buta warna total maupun parsial dalam proses rekrutmen kerja di Indonesia masih berpotensi menimbulkan diskriminasi, terutama pada pekerjaan yang tidak memerlukan kemampuan identifikasi warna sebagai syarat utama. Kebijakan tersebut belum sepenuhnya sejalan dengan prinsip persamaan kesempatan kerja dan non-diskriminasi yang dijamin oleh UUD 1945, peraturan nasional, serta instrumen hak asasi manusia internasional. Penggunaan tes buta warna secara umum tanpa mempertimbangkan kebutuhan spesifik jabatan dapat membatasi akses kerja bagi banyak individu secara tidak proporsional.

Oleh karena itu, diperlukan reformasi kebijakan kesehatan kerja yang lebih inklusif dan berbasis risiko. Persyaratan tes buta warna sebaiknya hanya diterapkan pada pekerjaan yang benar-benar membutuhkan kemampuan membedakan warna, didukung oleh analisis jabatan yang jelas dan penerapan *reasonable accommodation*. Dengan langkah tersebut, sistem ketenagakerjaan Indonesia dapat menjadi lebih adil, menghormati hak asasi manusia, serta memaksimalkan potensi sumber daya manusia secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- ADB. (2023). Inclusive employment practices in ASEAN [Online]. Tersedia di: <https://www.adb.org/publications/inclusive-employment-asean> [Diakses pada 16 April 2026].
- Alomedika. (2025). Epidemiologi buta warna [Online]. Tersedia di: <https://www.alomedika.com/penyakit/oftalmologi/buta-warna/epidemiologi> [Diakses pada 16 April 2026].
- Asshiddiqie J. (2021). Konstitusi dan hak konstitusional atas pekerjaan. *Jurnal Konstitusi*, Vol. 18 (2), 245-267.
- BPS. (2025). Statistik tenaga kerja Indonesia 2025 [Online]. Tersedia di: <https://www.bps.go.id/publication/2025> [Diakses pada 16 April 2026].
- Birch J. (2012). Worldwide prevalence of red-green color deficiency. *Journal of the Optical Society of America A*, Vol. 29 (1), 1029-1036.
- Cole B.L. (2022). Color vision deficiencies and occupational performance. *Occupational Medicine*, Vol. 72 (3), 145-152.
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2022). General comment No. 8 on indirect discrimination [Online]. Tersedia di: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-8-article-5> [Diakses pada 16 April 2026].
- Hidayat R., Prasetyo A. (2023). Disharmoni regulasi kesehatan kerja dan prinsip inklusivitas. *Jurnal Hukum Kesehatan Indonesia*, Vol. 5 (1), 34-52.
- Hukumonline. (2025). Hak pekerja disabilitas: Antara amanat konstitusi dan realitas implementasi [Online]. Tersedia di: <https://www.hukumonline.com/berita/a/hak-pekerja-disabilitas--antara-amanat-konstitusi-dan-realitas-implementasi-lt685ce66132fda> [Diakses pada 16 April 2026].
- ILO. (2021). Employment and disability [Online]. Tersedia di: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work> [Diakses pada 16 April 2026].

- Kemnaker RI. (2023). Reformasi kebijakan rekrutmen inklusif [Online]. Tersedia di: <https://kemnaker.go.id/news/detail/perkuat-inklusi-kerja-menaker-ajak-kementerian-dan-lembaga-serap-tenaga-kerja-disabilitas> [Diakses pada 16 April 2026].
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2022). Panduan Non-Diskriminasi dalam Rekrutmen Ketenagakerjaan. Jakarta: Kemnaker RI.
- Kementerian Sosial RI. (2022). Implementasi Reasonable Accommodation bagi Penyandang Disabilitas. Jakarta: Kemensos RI.
- Komnas HAM. (2021). Pedoman pengawasan diskriminasi ketenagakerjaan [Online]. Tersedia di: <https://www.komnasham.go.id/pengawasan-diskriminasi> [Diakses pada 16 April 2026].
- Kompasiana. (2024). Perlakuan diskriminatif terhadap penyandang buta warna [Online]. Tersedia di: <https://www.kompasiana.com/kykymaulanahukum/659554ebc57afb64f6294162/perlakuan-diskriminatif-terhadap-penyandang-buta-warna-untu> [Diakses pada 16 April 2026].
- Kurnia B. (2024). Kesalahpahaman tentang buta warna pada dunia kerja dan pendidikan [Online]. Kumparan. Tersedia di: <https://kumparan.com/bima-kurnia/kesalahpahaman-tentang-buta-warna-pada-dunia-kerja-dan-pendidikan-248t5TXW7dl> [Diakses pada 16 April 2026].
- Mojok. (2024). Buta warna bukan berarti nggak bisa kerja, jangan diskriminatif! [Online]. Tersedia di: <https://mojok.co/terminal/nelangsa-penderita-buta-warna-di-dunia-kerja/> [Diakses pada 16 April 2026].
- National Eye Institute. (2022). Facts about color blindness [Online]. Tersedia di: <https://www.nei.nih.gov/learn-about-eye-health/eye-conditions-and-diseases/color-blindness> [Diakses pada 16 April 2026].
- Neliti. (2023). Perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas menurut CRPD [Online]. Tersedia di: <https://media.neliti.com/media/publications/43246-ID-perlindungan-hukum-terhadap-penyandang-disabilitas-menurut-convention-on-th> [Diakses pada 16 April 2026].
- OECD. (2022). Risk-based occupational health standards [Online]. Tersedia di: <https://www.oecd.org/health/risk-based-testing.htm> [Diakses pada 16 April 2026].
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan No. 52 Tahun 2019 tentang Standar Pemeriksaan Kesehatan Kerja [Online]. Tersedia di: <https://permenkes.kemkes.go.id> [Diakses pada 16 April 2026].
- Putri S.A., Kurniawan D. (2023). Analisis empiris syarat tes buta warna dalam rekrutmen kerja. Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 12 (3), 189-205.
- Rahman F. (2022). Sengketa ketenagakerjaan akibat syarat kesehatan tidak proporsional. Mimbar Hukum, Vol. 34 (2), 278-295.
- Republik Indonesia. (1945). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Republik Indonesia. (1999). Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Ratifikasi ICCPR.

- Republik Indonesia. (2011). Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi CRPD.
- Republik Indonesia. (2016). Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- Sari N.K. (2024). Legal dissonance dalam implementasi kebijakan kesehatan kerja. *Jurnal Hukum Administrasi Negara*, Vol. 21 (1), 45-67.
- Shakespeare T. (2022). The social model of disability. *The Lancet*, Vol. 399 (10334), 1213-1215.
- UNDP. (2022). Social model of disability in employment [Online]. Tersedia di: <https://www.undp.org/social-model-disability> [Diakses pada 16 April 2026].
- UNHRC. (1994). General Comment No. 18: Non-discrimination [Online]. Tersedia di: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-18> [Diakses pada 16 April 2026].
- United Nations. (2020). International Covenant on Civil and Political Rights [Online]. Tersedia di: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights> [Diakses pada 16 April 2026].
- World Bank. (2022). Economic cost of disability exclusion in Indonesia [Online]. Tersedia di: <https://www.worldbank.org/en/country/indonesia/disability> [Diakses pada 16 April 2026].
- WHO. (2021). Global prevalence of colour vision deficiency [Online]. Tersedia di: <https://www.who.int/health-topics/colour-blindness> [Diakses pada 16 April 2026].