

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan salah satu aspek fundamental bagi kehidupan manusia yang tidak hanya berperan sebagai sumber penghidupan ekonomi, tetapi juga sebagai sarana untuk mengembangkan diri, mengembangkan potensi, dan memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan masyarakat. Hak untuk bekerja telah diakui sebagai hak asasi manusia yang fundamental, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa : "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Pengakuan konstitusional ini menegaskan bahwa setiap orang, tanpa memandang latar belakang dan kondisi pribadi, memiliki hak yang setara untuk mendapatkan kesempatan kerja yang layak dan bermartabat. Hak untuk bekerja tidak hanya mencakup akses terhadap pekerjaan, tetapi juga termasuk perlindungan dari diskriminasi, kesempatan yang setara, lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta kepastian perlakuan yang adil dalam semua aspek hubungan kerja. Selain itu, pada pasal 28 d ayat (1) dijelaskan kembali bahwa setiap orang dijamin mendapatkan perlakuan yang sama dihadapan hukum. Definisi pekerja dijelaskan dalam Pasal 1 Butir 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>1</sup>

"Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat"

Pada dasarnya, setiap individu memiliki kelebihan dan kekurangan, tidak ada seorang pun yang dilahirkan tanpa cela. Oleh karena itu, terdapat beragam lapisan masyarakat yang menghadapi kekurangan, di Indonesia masih banyak individu yang belum memiliki pekerjaan. Keterampilan yang dimiliki seseorang

---

<sup>1</sup> "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Disabilitas yang Mengalami Diskriminasi"6, 2 *Jurnal Tana Mana* 46 (2021). Melalui : < <https://doi.org/10.33648/jtm.v3i2.305>>

juga merupakan salah satu faktor yang dapat menyulitkan proses pencarian kerja, terutama bagi penyandang disabilitas. Pengertian penyandang disabilitas, berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, menyatakan bahwa :

“Setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.”

Berdasarkan Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, terdapat lima kategori disabilitas, yakni fisik yaitu terganggunya fungsi gerak seperti lumpuh, intelektual yaitu mengalami disfungsi yang dapat diukur dengan melihat kapasitas dalam beraksi, mental yaitu terganggunya emosi seperti autisme, sensorik yaitu terganggunya panca indera, dan ganda/multi yang diartikan mempunyai dua atau lebih ragam disabilitas. Sebagai upaya menjamin hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah Indonesia telah menetapkan ketentuan melalui Pasal 5 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut secara tegas menyatakan bahwa : "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan."

Ketentuan ini diperkuat dengan Pasal 53 Undang – Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mengamanatkan kuota minimal 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari total karyawan di perusahaan swasta dan 2% (dua persen) di instansi pemerintah.<sup>2</sup>

Dalam praktiknya, peraturan ini tidak dilakukan dengan lancar, penyandang disabilitas seringkali terpinggirkan karena kondisi fisik dan mental mereka. Perlindungan dan jaminan hak tidak hanya diberikan kepada warga negara dengan kesempurnaan fisik dan mental. Kita perlu juga melindungi hak-hak kelompok yang membutuhkan perlindungan, seperti orang-orang disabilitas. Dalam persyaratan pekerjaan, misalnya, terdapat kriteria kesehatan fisik dan

---

<sup>2</sup> Lihat Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

mental yang dijabarkan dalam kondisi fisik yang ideal (bukan untuk individu dengan kebutuhan khusus). Hal ini jelas merupakan bentuk diskriminasi dari peraturan. Aturan seperti ini seharusnya sudah dihapus dan harus diperbaharui dengan yang lebih baik, penerimaan yang sulit terhadap orang-orang dengan disabilitas terlihat dari banyaknya lamaran kerja yang ditolak. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman dan perspektif dari masyarakat, khususnya para pemberi kerja, serta belum adanya penerimaan yang menyeluruh terhadap penyandang disabilitas. Oleh karena itu, mereka kesulitan untuk mendapatkan hak mereka, terutama dalam hal memperoleh pekerjaan.<sup>3</sup>

Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan merupakan isu fundamental dalam penegakan hak asasi manusia dan keadilan sosial di Indonesia, mengingat penyandang disabilitas sering menghadapi berbagai bentuk diskriminasi dan hambatan dalam memperoleh pekerjaan. Dalam dunia kerja, penyandang disabilitas masih menghadapi tantangan besar dalam mendapatkan hak dan kesempatan yang setara dengan pekerja non-disabilitas. Menurut data BPS tahun 2020 menunjukkan jumlah penyandang disabilitas pada usia kerja sebanyak 17,74 juta orang kemudian sektor pekerjaan angkatan kerja disabilitas masih terkonsentrasi pada pekerjaan tanpa perlindungan sosial sehingga rentan mendapatkan pendapatan jauh dibawah rata rata upah minimum daerah sebanyak 81%, (delapan puluh satu persen) kemudian tren peningkatan proporsi penyandang disabilitas berwiraswasta pada 2017 sebanyak 54,66% (lima puluh empat koma enam puluh enam persen) menjadi 58,25% (lima puluh delapan koma dua puluh lima persen) pada 2020 serta proporsi penyandang disabilitas yang bekerja di tahun 2017 dari 22,19% (dua puluh dua koma sembilan belas persen) menjadi 18,37% (delapan belas koma tiga puluh tujuh persen) di tahun 2020 cenderung menurun.

Survei Ekonomi Nasional (Susenas) 2020 menunjukkan bahwa jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 28,05 juta jiwa atau setara dengan

---

<sup>3</sup> Hizkia Kriswanto dkk., "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Disabilitas Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Penyandang Disabilitas", *Lex Privatum Jurnal Fakultas Hukum Unsrat* Pasal 15, no. 1 (2025). Melalui: <<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexprivatum/article/view/60474/48612>>

10,38% (sepuluh koma tigapuluh delapan persen) dari total populasi nasional. Terlepas dari jumlah yang cukup signifikan tersebut, faktanya penyandang disabilitas di negeri kita masih belum memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan.<sup>4</sup> Dalam laporan Badan Pusat Statistik (BPS) berjudul Buku I Analisis Tematik Kependudukan Indonesia (2023), tercatat hanya 21,65% (dua puluh satu koma enam puluh lima persen) penyandang disabilitas yang memiliki pekerjaan, sedangkan sebesar 78,35% (tujuh puluh delapan koma tiga puluh lima persen) menganggur atau tidak bekerja. Laporan Analisis Tematik Kependudukan Indonesia tersebut merupakan publikasi yang menyajikan analisis hasil pendataan Long Form Sensus Penduduk 2020 yang dilengkapi dengan data pendukung dan hasil kajian ilmiah terkini. Dalam laporan BPS berjudul Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia 2023, jumlah penyandang disabilitas yang bekerja di Indonesia mencapai 763.925. Dengan rincian laki-laki mencapai 452.322 (59,21%) (lima puluh sembilan koma dua puluh satu persen) dan perempuan 311.603 (40,79%) (empat puluh koma tujuh puluh sembilan persen) Apabila dilihat dari status pekerjaan, sebanyak 274.576 atau 35,94% (tiga puluh lima koma sembilan puluh empat persen) penyandang disabilitas berprofesi sebagai wiraswasta (bekerja sendiri), dan sebanyak 139.539 atau 18,27% (delapan belas koma duapuluh tujuh persen) bekerja sebagai buruh atau karyawan.<sup>5</sup>

Tingginya persentase penyandang disabilitas yang bekerja secara mandiri dapat mengindikasikan terbatasnya kesempatan untuk bekerja pada sektor formal, sehingga mereka terpaksa menciptakan lapangan pekerjaan sendiri. Kondisi ini menunjukkan bahwa akses penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan, khususnya di sektor formal, masih menjadi permasalahan yang belum terselesaikan dengan baik dan memerlukan kajian

---

<sup>4</sup> Ferdiansyah Wicaksono dkk., "Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyandang Disabilitas Melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung", *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 279-288. Melalui: <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/view/3894>

<sup>5</sup> Badan Pusat Statistik, "Hasil Long Form Sensus Penduduk 2020" (2023). Melalui: <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/01/27/ffb5939b4393e5b1146a9b91/hasil-long-form-sensus-penduduk-2020.html>

lebih mendalam terkait implementasi perlindungan hukum ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Salah satunya kota Bandung yang memiliki angka disabilitas yang tidak sedikit, yakni 8.600 orang menurut data siaran pers Pemkot Bandung. Dari total 8.600 jiwa teman disabilitas, Namun masih sedikit perusahaan di Bandung yang menerima tenaga kerja dari penyandang disabilitas.<sup>6</sup> Data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2026 diperoleh saat ini terdapat 250 penyandang disabilitas yang bekerja yang tersebar di 60 perusahaan di Kota Bandung. Sedangkan jumlah perusahaan di Kota Bandung terdapat 2000 perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas hanya 60 perusahaan. Jika dilihat dari segi profesionalitas perbandingan antara penyerapan pekerja penyandang disabilitas dengan non disabilitas masih dibidang sangat rendah, artinya masih sedikit perusahaan yang sudah memperkerjakan penyandang disabilitas.

Berdasarkan data-data tersebut, dapat dilihat bahwa meskipun jumlah penyandang disabilitas cukup besar, realitas di lapangan menunjukkan adanya ketimpangan yang signifikan dalam akses terhadap pekerjaan. Kondisi ini menggambarkan bahwa permasalahan penyandang disabilitas bukan semata-mata persoalan angka statistik, melainkan juga persoalan sosial yang berkaitan dengan praktik diskriminasi dan ketidaksetaraan dalam dunia kerja. Berbagai bentuk diskriminasi tersebut tampak mulai dari proses rekrutmen, kriteria seleksi yang tidak akomodatif terhadap kebutuhan khusus, hingga keterbatasan fasilitas dan lingkungan kerja yang belum ramah bagi penyandang disabilitas. Situasi ini memperlihatkan bahwa sebagian besar penyandang disabilitas masih menghadapi hambatan struktural yang menghalangi mereka untuk memperoleh pekerjaan yang layak.

Menurut penuturan dan pengalaman seorang yang mengalami diskriminasi saat melamar kerja diskriminasi bagi kawan difabel di sektor ketenagakerjaan, pernah ia alami. diskriminasinya sudah dimulai ketika melamar pekerjaan.

---

<sup>6</sup> Herdiana Iman, *Perusahaan di Bandung Belum Banyak Menerima Tenaga Kerja Disabilitas*, 2022. Melalui : <https://bandungbergerak.id/article/detail/14809/perusahaan-di-bandung-belum-banyak-menerima-tenaga-kerja-disabilitas.>

“Diskriminasinya memang sudah dimulai sejak persyaratan, perekrutan, tesnya. Kalau pun diterima, akomodasinya gak layak dan upahnya cenderung minimum,” ungkap seorang penyandang disabilitas low vision. Dia pernah mengikuti perekrutan kerja dengan mengirimkan surat lamaran, cv, hingga dipanggil untuk melakukan tes tertulis dan wawancara kerja. Ketika menghadap ke kantor, ia sudah menyampaikan bahwa dirinya adalah seorang difabel *low vision*. Namun saat melakukan tes, perusahaan melakukannya dengan metode tertulis menggunakan kertas awas yang bagi disabilitas low vision tidak aksesibel untuk dibaca.

Berkaitan dengan kualifikasi kerja, sebenarnya walaupun yang dibutuhkan adalah keahlian khusus, banyak disabilitas yang bisa dan mampu. Tapi, banyak kawan difabel yang sudah tersingkir sejak persyaratan. Misal, persyaratan meminta lulusan SMK, sementara disabilitas banyak menempuh pendidikan SLB. Lalu soal usia, banyak kawan difabel yang lulus sekolah pada waktu yang berbeda dan cenderung lebih lama dengan orang kebanyakan karena kendala tertentu. “Tidak ada akomodasi yang layak (di perusahaan), gak ada aksesibilitas, akomodasinya kurang. Sering disebut disabilitas gak produktif padahal akomodasinya yang gak layak,” tuturnya.

Yang bersangkutan menegaskan, kawan difabel bukanlah orang sakit atau yang pantas dikasihani dengan menerima kedermawanan terus-terusan. Ia mengkritik topik ketenagakerjaan bagi disabilitas, bahwa perlu merujuk lagi ke definisi, bahwa salah satu unsur yang menonjolkan “keterbatasan” atau kedisabilitasan adalah lingkungan. Artinya, jika lingkungan mendukung, aksesibilitas, akomodasinya ideal, disabilitas tidak akan terhambat sebab bisa melakukan banyak hal sendiri tanpa terhambat. Dia lantas menegaskan, perlu mewujudkan lingkungan yang aksesibilitas dan akomodasinya ideal agar disabilitas mandiri dan berdaya.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Rajul Awla, “Jalan Panjang Kawan-kawan Difabel Mendapatkan Kerja Layak,” 2024,. Melalui : <https://bandungbergerak.id/article/detail/1598470/jalan-panjang-kawan-kawan-difabel-mendapatkan-kerja-layak>

Fenomena diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan sebagaimana tergambar dari data-data di atas bukan hanya merupakan persoalan nasional, melainkan juga menjadi perhatian serius komunitas internasional. Kesenjangan partisipasi kerja yang sangat tinggi antara penyandang disabilitas dan non-disabilitas mencerminkan kegagalan sistem ketenagakerjaan dalam mewujudkan prinsip kesetaraan dan inklusifitas. Kondisi ini mendorong berbagai negara, termasuk Indonesia, untuk berkomitmen mewujudkan pembangunan yang lebih inklusif melalui kerangka kerja global.

Sebagai bagian dari komitmen internasional terhadap penghormatan hak asasi manusia, *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) atau Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas merupakan instrumen hukum internasional yang diadopsi oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 2006 dan mulai berlaku tahun 2008. Konvensi ini lahir sebagai respons terhadap diskriminasi yang dialami penyandang disabilitas di berbagai negara serta untuk menegaskan kembali prinsip kesetaraan dan penghormatan terhadap martabat manusia.

Indonesia telah meratifikasi CRPD melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. CRPD menegaskan kewajiban negara untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas, termasuk hak atas pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi. Konvensi ini juga mewajibkan negara peserta untuk menghapus berbagai hambatan hukum, sosial, dan struktural yang membatasi partisipasi penyandang disabilitas dalam masyarakat. Prinsip-prinsip utama CRPD meliputi penghormatan terhadap martabat manusia, non-diskriminasi, kesetaraan kesempatan, serta partisipasi penuh dan efektif dalam kehidupan sosial dan ekonomi.

Dalam konteks ketenagakerjaan, implementasi CRPD menjadi dasar penting bagi Indonesia untuk memastikan bahwa setiap penyandang disabilitas memperoleh perlindungan hukum yang sama sebagaimana tenaga kerja lainnya. CRPD juga memperkuat keberlakuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016

tentang Penyandang Disabilitas sebagai wujud konkret pelaksanaan prinsip keadilan dan kesetaraan dalam dunia kerja.<sup>8</sup>

Dengan adanya komitmen hukum internasional melalui CRPD, upaya perlindungan hak penyandang disabilitas semakin memperoleh landasan yang kuat dalam sistem hukum nasional. Untuk memastikan implementasi prinsip-prinsip tersebut berjalan efektif dan berkelanjutan, diperlukan dukungan dari agenda pembangunan global yang menempatkan inklusivitas sebagai prioritas utama.

Dalam konteks inilah, *Sustainable Development Goals (SDGs)* atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan menjadi relevan sebagai acuan untuk memastikan bahwa pembangunan ekonomi dan sosial tidak meninggalkan kelompok-kelompok rentan, termasuk penyandang disabilitas, dalam mengakses hak-hak fundamental mereka, khususnya hak untuk bekerja. *Sustainable Development Goals (SDGs)* atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan merupakan agenda pembangunan global yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 2015 sebagai penerus *Millennium Development Goals (MDGs)*. SDGs terdiri dari 17 tujuan dan 169 target yang dirancang untuk dicapai pada tahun 2030, mencakup berbagai dimensi pembangunan berkelanjutan meliputi aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.<sup>9</sup>

SDGs secara eksplisit memasukkan disabilitas sebagai bagian dari agenda pembangunan inklusif untuk memastikan tidak ada seorang pun yang tertinggal ("*No One Left Behind*"). Prinsip inklusifitas ini menekankan bahwa penyandang disabilitas harus menjadi bagian integral dari seluruh proses pembangunan. SDGs bertujuan mengatasi hambatan dan kesenjangan yang dihadapi penyandang disabilitas, baik dalam akses pendidikan, kesehatan, maupun ekonomi, serta memberdayakan mereka sebagai agen perubahan pembangunan yang setara dan adil. Khususnya dalam Tujuan ke-8 tentang Pekerjaan Layak dan

---

<sup>8</sup> "Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Menurut *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (CRPD)*" (Edward Elgar Publishing, 2022), 347–56, Melalui : <https://doi.org/10.4337/9781789903621.convention.rights.persons.disabilities>

<sup>9</sup> *SDGs Komunitas Melokalkan SDGs di Lingkup Komunitas*, 2024, Melalui : <https://lingkarsosial.org/sdgs-komunitas-melokalkan-sdgs-di-lingkup-komunitas/>

Pertumbuhan Ekonomi, SDGs menegaskan pentingnya mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dengan menyediakan pekerjaan layak bagi semua orang, termasuk penyandang disabilitas, tanpa diskriminasi.<sup>10</sup>

Namun demikian, realitas yang terjadi di Indonesia menunjukkan kesenjangan signifikan antara komitmen SDGs dengan kondisi aktual penyandang disabilitas dalam mengakses lapangan pekerjaan. Kesulitan penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan tidak dapat dilepaskan dari praktik diskriminasi yang masih mengakar dalam dunia kerja. Diskriminasi ini dapat berwujud dalam berbagai bentuk, mulai dari penolakan secara terang-terangan saat proses rekrutmen, persyaratan pekerjaan yang tidak akomodatif terhadap kebutuhan khusus penyandang disabilitas, hingga stigma dan prasangka negatif dari pemberi kerja yang menganggap penyandang disabilitas tidak produktif atau menjadi beban bagi perusahaan.

Meskipun Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi. Kenyataan dilapangan justru menunjukkan bahwa akses bagi pekerja disabilitas masih sangat terbatas. Masih terdapatnya perusahaan yang masih belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pekerja disabilitas, baik dalam aspek fasilitas, lingkungan kerja, maupun sistem perekrutan yang inklusif. Situasi ini memunculkan tantangan yang signifikan bagi kelompok disabilitas dalam meraih kemandirian ekonomi dan kesejahteraan sosial.

Hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan masih menghadapi berbagai hambatan, terutama terkait diskriminasi yang kerap dialami dalam dunia kerja. Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas perlu mendapat perhatian serius dari pemerintah dan seluruh pemangku kepentingan, mengingat jaminan kesetaraan dalam kesempatan kerja telah diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan. Meskipun regulasi telah ada,

---

<sup>10</sup> Formasi Disabilitas, "*Analisis Situasi Disabilitas [2]: Relasi CRPD, SDGs dan RIPD sebagai Acuan Perubahan Sosial*", 2021. Melalui: <<https://formasidisabilitas.id/2021/03/analisis-situasi-disabilitas-2-relasi-crpd-sdgs-dan-ripd-sebagai-acuan-perubahan-sosial/>>

implementasi di lapangan menunjukkan masih banyak penyandang disabilitas yang mengalami diskriminasi dan kesulitan dalam mengakses pekerjaan yang layak.

Merespons permasalahan tersebut, berbagai upaya pemberdayaan penyandang disabilitas mulai dilakukan oleh berbagai pihak, termasuk organisasi masyarakat sipil. Salah satu organisasi yang secara aktif berkontribusi dalam pemberdayaan penyandang disabilitas di Kota Bandung adalah Yayasan IBU (Indonesia Bhadra Utama).<sup>11</sup> Yayasan ini merupakan organisasi berbasis relawan yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat dalam aspek kesehatan, kecerdasan, dan ekonomi, dengan program unggulan berupa pemberdayaan penyandang disabilitas untuk kesiapan kerja melalui pelatihan softskill, pemagangan, dan bimbingan karir.

Keberadaan Yayasan IBU menjadi relevan sebagai objek penelitian karena berperan sebagai wadah pemberdayaan sekaligus bentuk perlindungan nyata bagi penyandang disabilitas dalam mengakses hak untuk memperoleh pekerjaan. Kajian terhadap yayasan ini diharapkan dapat mengidentifikasi sejauh mana implementasi perlindungan hukum sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum bagi Disabilitas oleh Yayasan Ibu Kota Bandung dalam memperoleh pekerjaan ?
2. Bagaimanakah kendala-kendala hukum yang dihadapi oleh Yayasan Ibu Kota Bandung dalam memberikan perlindungan hukum bagi Disabilitas dalam memperoleh pekerjaan ?

---

<sup>11</sup> *Profile Yayasan IBU (Indonesia Bhadra Utama)*. 2026. Melalui: <https://ibufoundation.or.id/tentang-kita/>

3. Bagaimanakah upaya-upaya hukum yang dilakukan dalam mengatasi kendala dalam memberikan perlindungan hukum oleh Yayasan Ibu Kota Bandung terhadap Disabilitas dalam memperoleh pekerjaan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Setelah menjelaskan poin poin acuan yang menjadi rumusan masalah di atas, maka Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi Disabilitas oleh Yayasan Ibu Kota Bandung dalam memperoleh pekerjaan.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala hukum yang dihadapi oleh Yayasan Ibu Kota Bandung dalam memberikan perlindungan hukum bagi Disabilitas dalam memperoleh pekerjaan
3. Untuk mengetahui upaya-upaya hukum yang dilakukan dalam mengatasi kendala oleh Yayasan Ibu Kota Bandung dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Disabilitas dalam memperoleh pekerjaan

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan pengetahuan, baik bagi peneliti maupun bagi yang berkepentingan dengan substansi penelitian ini.
  - b. Menjadi bahan literature untuk seluruh pihak berkaitan dengan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Disabilitas dihubungkan dengan Pasal 5 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Peneliti mengharapakan dari hasil penelitian ini dapat memiliki nilai manfaat sebagai bahan masukan dan sumbangan pengetahuan bagi Akademisi Kampus, Praktisi Kampus, serta Instansi terkait mengenai permasalahan terkait Perlindungan Hukum Bagi Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan.

## E. Kerangka Pemikiran

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin setiap orang mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak. Selain itu, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga menjamin setiap orang untuk mendapatkan perlakuan yang adil dalam bekerja. Bekerja merupakan salah satu kegiatan dalam kehidupan manusia dengan tujuan agar manusia dapat mempertahankan hidupnya dan mendapatkan penghidupan yang layak.<sup>12</sup> Setiap orang berhak untuk bekerja baik bekerja dalam sektor swasta maupun sektor pemerintahan.

Hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak tidak mengenal batasan suku, agama, ras, ataupun golongan. Cakupan setiap orang tersebut juga mencakup penyandang disabilitas yang berkehendak bekerja sesuai dengan minat serta kapasitas yang mereka miliki. Menurut *World Health Organization (WHO)*, penyandang disabilitas mengacu kepada orang-orang dengan gangguan, keterbatasan aktivitas dan atau pembatasan partisipasi. Gangguan adalah permasalahan yang dihadapi oleh seseorang berkaitan dengan fungsi tubuhnya. Kemudian, keterbatasan aktivitas adalah keterbatasan dalam melaksanakan tugas dan tindakan, sedangkan keterbatasan partisipasi adalah masalah yang dialami oleh seseorang dalam keterlibatan di lingkungan sosial.<sup>13</sup> Pasal 4 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa penyandang disabilitas dalam empat kategori :

“Pertama, penyandang disabilitas fisik, yaitu terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, *celebral palsy (CP)*, akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil. Kedua, penyandang disabilitas intelektual, yaitu terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrom*. Ketiga, penyandang disabilitas mental, yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain: (a) psikososial

---

<sup>12</sup> Ratih Damayanti Salma Elsa Anindya, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Kewajiban Pekerja di Indonesia: Tantangan dan Solusi", 29 November 2024, Melalui : <https://doi.org/10.5281/ZENODO.14241817>

<sup>13</sup> Ametta Diksa Wiraputra, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas", (2020). *Dharmasisya*” *Jurnal Program Magister Hukum FHUI*, 1(1), 19. Melalui: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol1/iss1/19/>

diantaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian; (b) disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial diantaranya autisme dan hiperaktif. Keempat, penyandang disabilitas sensorik, yaitu terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas runtu, dan/atau disabilitas wicara”.

Adanya gangguan, keterbatasan aktivitas dan pembatasan partisipasi membuat penyandang disabilitas akan mengalami hambatan dalam berinteraksi dengan orang dan lingkungan sekitarnya. Akibatnya adalah banyak penyandang disabilitas yang menganggur sehingga berdampak pada kualitas hidup yang rendah tentunya tidak mudah bagi penyandang disabilitas untuk bekerja khususnya bekerja dalam sektor formal. Permasalahan-permasalahan kerap terjadi pada penyandang disabilitas diskriminasi yang sering terjadi adalah persyaratan sehat jasmani dan rohani dalam suatu lowongan pekerjaan atau mendaftar institusi pendidikan. Persyaratan inilah yang menilai bahwa seorang penyandang disabilitas tidak memiliki kapasitas untuk bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan masih banyaknya stigma negatif yang mempersamakan penyandang disabilitas dengan orang sakit. Masih banyak penyandang disabilitas yang masih mendapat perlakuan diskriminasi dalam mendapatkan pekerjaan, keberadaan penyandang disabilitas belum sepenuhnya diterima dalam masyarakat luas. Bahkan tidak jarang penyandang disabilitas tidak memperoleh kesempatan kerja di perusahaan-perusahaan karena keadaan fisiknya.<sup>14</sup>

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat Indonesia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat. Namun, penyandang disabilitas di Indonesia rata-rata masih menghadapi masalah yang berkaitan dengan kesejahteraan dimana penyandang disabilitas kerap kali mendapatkan stigma negatif dari

---

<sup>14</sup> Dilli Trisna Noviasari dan Nurwati Nurwati, "Perlindungan Tenaga Kerja Disabilitas dalam Perspektif Hak Asasi Manusia", *Borobudur Law Review* 2, no. 1 (2020): 16–29. Melalui: <https://doi.org/10.31603/burrev.3921>

masyarakat serta perlakuan diskriminasi yang mana kerap kali dipandang sebelah mata dan dianggap berbeda dengan yang lainnya.

Penyandang disabilitas membutuhkan perlindungan-perlindungan khusus dengan berbagai aturan hukum di Indonesia dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam ketenagakerjaan. Hal yang sangat penting dalam hidup seseorang adalah memperoleh pekerjaan yang layak untuk penghidupan yang layak. Oleh karena itu perlindungan terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting ditegakkan supaya penyandang disabilitas terhindar dari diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan serta menjamin hak asasi manusia seutuhnya.<sup>15</sup> Adapun teori hukum yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

### **1. Teori Perlindungan Hukum (Phillus M Hadjon)**

Munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.<sup>16</sup>

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum.<sup>17</sup> Dalam hal ini hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan. Melalui penegakan hukum inilah hukum menjadi kenyataan. Dalam menegakan hukum ada tiga unsur yang selalu harus

---

<sup>15</sup> Ero Ayu Ajeng Bahrudin, "Advokasi Pekerjaan Sosial Terhadap Diskriminasi Pada Kaum Penyandang Disabilitas Di Dunia Kerja", (2022). *KHIDMAT SOSIAL: Journal of Social Work and Social Services*, 3(2), 130-138. Melalui: <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/khidmatsosial/article/view/17777>

<sup>16</sup> Sajipto Rahardjo, "*Ilmu Hukum*" (PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016). hlm. 54

<sup>17</sup> Sudikno Mertokusumo, "*Teori Hukum*", 6 ed. (Cahaya Atma Pustaka, 2017). hlm.160

diperhatikan yaitu : kepastian hukum (*rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*) dan keadilan (*Grechtheit*).

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang di rugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang di berikan oleh hukum. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah- kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia. Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.

Oleh karena itu, perlindungan hukum dapat didefinisikan sebagai segala upaya pemerintah untuk memastikan bahwa hak-haknya sebagai warga negara tidak dilanggar dan bahwa mereka yang melanggarnya akan dikenakan sanksi sesuai dengan hukum.<sup>18</sup> Philipus M. Hadjon mengatakan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai dari hal lainnya.<sup>19</sup>

Philipus M. Hadjon membagi Perlindungan Hukum menjadi dua yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan represif. Pada

---

<sup>18</sup> Muhammad Lutfiyanto "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kabupaten Jember",. 2023. Melalui : <https://digilib.uinkhas.ac.id/27360/1/Skripsi%20Muhammad%20Lutfiyanto%20Revisi%20Sidang.pdf>

<sup>19</sup> Philus M. Hadjon, "*Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*", Cetakan 1 (Surabaya Bina Ilmu 1987). Hlm. 20

perlindungan hukum preventif, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dengan demikian perlindungan preventif bertujuan mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.<sup>20</sup>

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum represif ini dilakukan oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Sedangkan Prinsip yang kedua mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dari tujuan negara hukum.<sup>21</sup>

Pendapat Philipus M Hadjon mengenai perlindungan hukum yang menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah suatu konsep yang melibatkan langkah-langkah dan mekanisme hukum yang dirancang untuk melindungi hak-hak individu dan masyarakat secara keseluruhan. Perlindungan hukum bertujuan untuk memastikan bahwa setiap orang

---

<sup>20</sup> Edy Purwito, "Konsep Perlindungan Hukum" *Jurnal Magister Ilmu Hukum* 13, no. 1 (2023): 109–29. Melalui: <<https://doi.org/10.56943/dekrit.v13n1.152>>

<sup>21</sup> Romli, *Perlindungan Hukum*, Juni, 2024, vol. 1 (CV. Doki Course and Training, 2024.). Melalui: <<https://repository.radenfatah.ac.id/40542/1/Buku%20Perlindungan%20Hukum%20Tahun%202024.pdf>>

memiliki akses yang adil terhadap keadilan, keamanan, dan perlakuan yang setara di bawah hukum.

Philipus M Hadjon menekankan pentingnya perlindungan hukum dalam menjaga keadilan sosial dan menjaga keseimbangan kekuasaan di masyarakat. Perlindungan hukum mencakup berbagai aspek, termasuk perlindungan terhadap kekerasan, diskriminasi, penyalahgunaan kekuasaan, dan pelanggaran hak asasi manusia. Hal ini melibatkan pembentukan undang-undang yang adil, sistem peradilan yang independen, dan mekanisme penegakan hukum yang efektif.

Selain itu, Philipus M Hadjon juga menekankan pentingnya perlindungan hukum terhadap kelompok yang rentan dan terpinggirkan dalam masyarakat. Perlindungan hukum harus memastikan bahwa hak-hak mereka diakui dan dilindungi, sehingga mereka dapat hidup dengan martabat dan memiliki kesempatan yang sama dalam masyarakat.

Pendapat Philipus M Hadjon ini mencerminkan pentingnya perlindungan hukum sebagai prinsip dasar dalam sistem hukum yang adil dan berkeadilan. Perlindungan hukum yang efektif dapat memberikan rasa keadilan dan kepastian hukum bagi semua individu dalam masyarakat.<sup>22</sup>

Bentuk perlindungan hukum tersebut tercermin dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Ketentuan ini tidak hanya menunjukkan adanya pengakuan formal terhadap persamaan hak dalam bidang ketenagakerjaan, tetapi juga menegaskan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan hukum terhadap kelompok rentan, termasuk penyandang disabilitas, agar dapat memperoleh akses kerja secara adil dan

---

<sup>22</sup> Kornelis Antonius Ada Bediona dkk., "Analisis Teori Perlindungan Hukum Menurut Philipus M Hadjon Dalam Kaitannya Dengan Pemberian Hukuman Kebiri Terhadap Pelaku Kejahatan Seksual", *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat* (2023). Melalui: <https://journal.forikami.com/index.php/dassollen/article/view/557>

setara. Dalam perspektif teori perlindungan hukum, keberadaan Pasal 5 memiliki fungsi preventif karena bertujuan mencegah terjadinya tindakan diskriminatif dalam proses ketenagakerjaan, baik pada tahap rekrutmen, seleksi, penerimaan kerja, maupun pengembangan karier.

Frasa “tanpa diskriminasi” dalam pasal tersebut mengandung makna bahwa perbedaan kondisi fisik, mental, intelektual, maupun sensorik tidak dapat dijadikan dasar untuk membatasi hak seseorang dalam memperoleh pekerjaan. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas tidak cukup dimaknai sebatas memberikan kesempatan kerja secara formal, tetapi juga harus diwujudkan melalui kebijakan dan mekanisme ketenagakerjaan yang aksesibel serta mampu menghilangkan hambatan yang menyebabkan penyandang disabilitas sulit bersaing dalam dunia kerja. Oleh karena itu, negara dan pemberi kerja memiliki tanggung jawab hukum untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang inklusif dan bebas dari stigma terhadap penyandang disabilitas.

Selanjutnya bentuk perlindungan hukum yang bersifat afirmatif tercermin dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mewajibkan pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas, serta perusahaan swasta paling sedikit 1% dari jumlah pekerja. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya intervensi negara untuk memperluas akses kerja bagi penyandang disabilitas melalui kebijakan kuota kerja. Kebijakan afirmatif tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum preventif yang bertujuan untuk mengurangi diskriminasi dan meningkatkan keterlibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Namun demikian, dalam praktiknya implementasi Pasal 53 masih belum berjalan secara optimal karena masih rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban kuota kerja disabilitas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein*, yaitu antara norma hukum yang menghendaki perlindungan dan persamaan hak dengan realitas empiris yang masih

menunjukkan hambatan bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Teori perlindungan hukum dari Philipus M. Hadjon sangat relevan sebagai fondasi analisis dalam penelitian saya mengenai perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Dalam konteks penelitian ini, teori tersebut menjadi kerangka konseptual untuk menganalisis bagaimana pemerintah dan berbagai institusi terkait memberikan perlindungan hukum kepada penyandang disabilitas dalam mengakses hak fundamental mereka untuk bekerja.

## **2. Teori Hak Asasi Manusia (John Locke)**

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerahnya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang, secara formal konsep mengenai Hak Asasi Manusia (HAM) lahir pada tanggal 10 Desember 1948, ketika PBB memproklamkan Deklarasi Universal HAM. Secara eksplisit, Hak Asasi Manusia (HAM) adalah suatu yang melekat pada manusia, yang tanpanya manusia mustahil dapat hidup sebagai manusia, sifatnya tidak dapat dihilangkan atau dikurangi oleh siapapun.<sup>23</sup>

HAM merupakan hak yang melekat pada diri manusia yang bersifat kodrati dan fundamental sebagai suatu anugerah tuhan yang harus dihormati, dijaga, dan dilindungi oleh setiap individu, masyarakat, atau negara. Dengan demikian, hakekat penghormatan dan perlindungan terhadap HAM ialah

---

<sup>23</sup> Fitra Mulyawan, "Eksistensi Hak Asasi Manusia dalam Hukum Nasional dan Hukum Islam", *Ijtihad* 34, no. 2 (2019). Melalui: <https://doi.org/10.15548/jit.v34i2.13>

menjaga keselamatan eksistensi manusia secara utuh melalui aksi keseimbangan, yaitu keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta keseimbangan antara kepentingan perseorangan dengan kepentingan umum.<sup>24</sup>

Menurut Soetandyo Wignjosoeborto Pengertian hak asasi manusia adalah hak mendasar (fundamental) yang diakui secara universal sebagai hak yang melekat pada manusia karena hakikat dan kodratnya sebagai manusia. HAM disebut universal karena hak ini dinyatakan sebagai bagian dari kemanusiaan setiap sosok manusia, apapun warna kulit, jenis kelamin, usia, latar belakang budaya, agama, atau kepercayaan. Sedangkan sifat inheren/melekat karena hak ini dimiliki setiap manusia karena keberadaannya sebagai manusia, bukan pemberian dari kekuasaan manapun. Karena melekat, maka ham tidak bisa dirampas.<sup>25</sup>

Pembicaraan mengenai hak asasi manusia (HAM) tidak akan bisa dilepaskan dari dua teori utama, yaitu teori hukum alam dan teori positivisme. Hukum alam ini ada di setiap tempat dan pada setiap waktu. Locke mengembangkan teori hukum alam, yang menjadi dasar hukum pelindung hak kodrat kebebasan individu. Dalam teori positivisme, dijelaskan bahwa hukum adalah produk dari kehendak manusia, yang dibentuk oleh lembaga lembaga negara. Hukum positivisme tidak mengakui adanya hubungan antara hukum dan moralitas. Hukum dianggap sebagai norma yang berdiri sendiri, yang tidak perlu dikaitkan dengan nilai-nilai moral. Menurut teori positivisme, HAM adalah hak-hak yang diberikan oleh negara kepada warganya. HAM dapat berubah sesuai dengan kebijakan negara.

---

<sup>24</sup> Elisabet Winda Putri Haryanto dkk., "Hubungan Timbal Balik dalam Menegakkan Hak dan Memenuhi Kewajiban", 2, no. 1 (2025). *HELIUM - Journal of Health Education Law Information and Humanities*. Melalui:

<https://rayyanjournal.com/index.php/index/search/authors/view?firstName=Elisabet&middleName=Winda%20Putri&lastName=Haryanto&affiliation=Universitas%20Tarumanagara&country=ID>

<sup>25</sup> Firdaus Arifin, "*Hak Asasi Manusia Teori, Perkembangan dan Pengaturan*" (Penerbit Thafa Media Yogyakarta 2019). hlm. 25

Tokoh penting dalam sejarah intelektual HAM adalah John Locke, pemikiran John Locke tentang Negara Hukum didasarkan pada konsep bahwa negara harus menjaga hak asasi manusia. Menurut John Locke, setiap manusia terlahir dengan hak-hak dasar yang ada pada dirinya, yaitu hak untuk hidup, kepemilikan, dan kebebasan. Hak-hak ini tidak dapat diambil dari manusia oleh siapa pun, termasuk oleh negara. Konsep HAM yang diajukan oleh John Locke memiliki pengaruh besar dalam evolusi HAM di seluruh dunia bahkan disebutkan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (HAM) pasal 3 yaitu setiap orang berhak atas kehidupan, kebebasan dan keselamatan sebagai individu.<sup>26</sup>

Hak untuk hidup adalah hak setiap manusia untuk mempertahankan hidupnya. Hak ini mencakup hak untuk melindungi diri dari bahaya dan kekerasan, serta hak untuk mendapat perawatan kesehatan. Hak untuk kebebasan adalah hak setiap manusia untuk bertindak sesuai dengan keinginannya, asalkan tidak melanggar hak orang lain. Hak ini mencakup hak untuk berpendapat, hak untuk beragama, dan hak untuk berkumpul. Hak untuk kepemilikan adalah hak setiap manusia untuk memiliki dan menggunakan barang barang yang dimilikinya. Hak ini mencakup hak untuk memiliki properti, hak untuk berbisnis, dan hak untuk bekerja.

John Locke berpendapat bahwa keadaan alami manusia adalah keadaan di mana manusia hidup dengan bebas dan setara. Dalam keadaan ini, manusia memiliki hak-hak kodrati yang melekat pada dirinya. Locke berpendapat bahwa keadaan alami manusia adalah keadaan yang damai dan harmonis. Hak untuk hidup identik dengan pertahanan diri. Menurut John Locke, dalam keadaan alami, manusia memiliki kebebasan untuk melakukan apa saja yang diperlukan untuk bertahan hidup, selama tidak melanggar hukum alam. Hukum alam adalah hukum moral yang berlaku

---

<sup>26</sup> Kiki Karsa dkk., "Pemikiran Hukum John Locke Dan Landasan Hak Asasi Manusia",. *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat* (2023) 02:01, 1-25. Melalui: <https://journal.forikami.com/index.php/dassollen/article/view/552>

bagi semua manusia, terlepas dari status sosial atau posisi mereka. Locke berpendapat bahwa kebebasan alami ini penting untuk memungkinkan manusia mengembangkan potensi mereka sepenuhnya. Tanpa kebebasan ini, manusia akan menjadi budak dari orang lain atau dari alam.

Konsep HAM yang diajukan oleh Locke telah menjadi dasar bagi perkembangan HAM di seluruh dunia. Ia juga berargumen bahwa pemerintah harus dibatasi oleh hak asasi manusia dan tidak boleh melanggarnya. Konsep ini telah menjadi dasar bagi konstitusi dan hukum di berbagai negara, serta menjadi dasar Hak kodrati, atau yang biasa dikenal dengan hak asasi manusia, berasal dari hukum alam yang dianugerahkan Tuhan kepada umat manusia untuk menjaga ketertiban. Seiring dengan berkembangnya pemahaman tentang HAM dari waktu ke waktu, terungkap bahwa kebebasan tidak dapat dinikmati secara setara jika terdapat kesenjangan sosial. Hal ini memerlukan keadilan di antara yang sederajat dalam lingkungan komunitas mana pun.

Teori Hak Asasi Manusia John Locke memiliki relevansi yang kuat dengan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Menurut Locke, setiap manusia terlahir dengan hak-hak dasar yang bersifat kodrati dan tidak dapat dicabut oleh siapapun, termasuk hak untuk hidup, kebebasan, dan kepemilikan. Dalam konteks penyandang disabilitas, hak untuk hidup tidak hanya berarti hak untuk bertahan hidup secara fisik, tetapi juga hak untuk hidup secara bermartabat dengan memiliki akses terhadap pekerjaan yang layak. Hak untuk kebebasan mencakup kebebasan penyandang disabilitas untuk mengembangkan potensi diri melalui pekerjaan tanpa diskriminasi, sedangkan hak kepemilikan terwujud dalam bentuk hak untuk bekerja dan memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup.

Hal tersebut sejalan dengan prinsip yang dipertegas melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang pengesahan *Convention on the Rights of Person with Disabilities* (CPRD). Dalam Pasal 27 CRPD

ditegaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja atas dasar kesetaraan dengan orang lain, termasuk hak untuk memperoleh kesempatan mencari nafkah melalui lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan aksesibel. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap hak kerja penyandang disabilitas merupakan bagian dari perlindungan hak asasi manusia yang wajib dilaksanakan oleh negara. Ratifikasi CRPD juga menunjukkan adanya perubahan paradigma dari pendekatan berbasis belas kasihan (*charity based approach*) menuju pendekatan berbasis hak (*human rights based approach*), di mana penyandang disabilitas dipandang sebagai subjek hukum yang memiliki hak dan kedudukan setara dalam kehidupan sosial maupun ketenagakerjaan.

Implementasi prinsip hak asasi manusia tersebut kemudian tercermin dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas yang menegaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki berbagai hak sebagai bagian dari hak asasi manusia yang wajib dihormati, dilindungi, dan dipenuhi oleh negara. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa penyandang disabilitas ditempatkan sebagai subjek hukum yang memiliki kedudukan setara dengan warga negara lainnya. Dalam perspektif hak asasi manusia, pengakuan terhadap hak penyandang disabilitas merupakan bentuk perlindungan terhadap kelompok rentan agar tidak mengalami perlakuan diskriminatif dalam kehidupan sosial maupun ketenagakerjaan.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Dalam sebuah penelitian, tentu sudah seharusnya meninjau penelitian terdahulu sebagai suatu bahan yang dijadikan bahan pertimbangan serta perbandingan. Adapun kajian terdahulu yang menjadi bahan perbandingan peneliti, sebagai berikut :

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>	<b>Persamaan dan Perbedaan</b>

1.	Intan Fadilah Hikmah	2022	<p>Pemenuhan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Alfamart).</p> <p><sup>27</sup></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Alfamart) sudah melaksanakan perlindungan hukum pekerja penyandang disabilitas dengan memberikan hak-hak pekerja penyandang disabilitas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terdapat kendala dalam pelaksanaannya berupa sulitnya</p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu Sama-sama membahas perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan.</p> <p>Perbedaannya Penelitian penulis lebih memfokuskan pada implementasi Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan lokus</p>
----	----------------------	------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<sup>27</sup> Intan Fadilah Hikmah, Skripsi : *"Pemenuhan Kuota Hak Pekerja Penyandang Disabilitas PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK"*. (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)", 2022.

				mendapatkan sumber daya manusia (SDM)	penelitian tersebut dan penulis berbeda.
2.	Putri Wahyuni	2021	Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas untuk Memperoleh Kesempatan Kerja di CV. Surya Pelangi sebagai Bentuk Pemenuhan Kuota 1% oleh Perusahaan dalam Mempekerjakan Tenaga Kerja Disabilitas.	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Cv. Surya Pelangi telah menjalankan sesuai aturan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 terkait kewajiban untuk dapat mempekerjakan penyandang disabilitas sekurang kurangnya 1% dalam perusahaannya .	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis yaitu membahas hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Perbedaannya, penelitian tersebut lebih berfokus pada pemenuhan hak kerja secara umum, sedangkan penelitian penulis membahas perlindungan

<sup>28</sup> Putri Wahyuni, Skripsi : "Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas untuk Memperoleh Kesempatan Kerja di CV. Surya Pelangi sebagai Bentuk Pemenuhan Kuota 1% oleh Perusahaan

					hukum dalam memperoleh pekerjaan dikaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
3.	Sofiatul Jannah	2023	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ( Studi Kasus di PT. Soerbaja Printing	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di PT Soerobaja 45 terdapat satu orang pekerja disabilitas, pekerjaan yang diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah membahas implementasi perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam memasuki dunia kerja. Perbedaannya, dalam hal ini penulis lebih

dalam Memperkerjakan Tenaga Kerja Disabilitas", (Universitas Islam Riau, 2021). Melalui: <https://repository.uir.ac.id/id/eprint/11822>

			Indonesia). 29	tidak dibedabedakan, dan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja disabilitas. Belum disediakan aksesibilitas, alat kerja dan pelindung diri dan PT Soerabaya 45 tidak membedakan upah pekerja disabilitas dan non disabilitas.	menitikberatkan peran yayasan IBU dalam mendukung akses kerja bagi penyandang disabilitas.
4.	Muhammad Luthfiyanto	2021	Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Disabilitas di	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Implementasi PERDA	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah sama sama

<sup>29</sup> Sofiatul Jannah, Skripsi : "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Diabilita Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT. Soerbaja Printing Indonesia)", 2023. (Universitas KHAS Jember) Melalui: [https://digilib.uinkhas.ac.id/5841/1/SOFIATUL%20JANNAH\\_S20162019.pdf](https://digilib.uinkhas.ac.id/5841/1/SOFIATUL%20JANNAH_S20162019.pdf)

			Kabupaten Jember Menurut Peraturan Daerah (Perda) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindu- ngan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.	Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas terhadap pelayanan publik bagi kaum disabilitas di Kabupaten Jember, belum diimplementasi kan serta diterapkan secara maksimal dalam mendukung kemudahan akses bagi penyandang disabilitas.	membahas hak hak yang harus di dapatkan oleh penyandang disabilitas. Perbedaannya, penelitian tersebut lebih berfokus pada bentuk diskriminasi dalam hubungan kerja, sedangkan penelitian penulis membahas perlindungan hukum dalam memperoleh pekerjaan dengan objek penelitian Yayasan IBU.
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<sup>30</sup> Muhammad Lutfiyanto, Skripsi : *"Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Disabilitas di Kabupaten Jember Menurut Peraturan Daerah (Perda) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas."*, (Universitas Muhammadiyah Jember, 2021). Melalui: <<http://repository.unmuhjember.ac.id/1947/7/ARTIKEL.pdf>>

5.	A. Marwa Anisa	2021	Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Yang Terlibat Permasalahan Hukum Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. 31	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa bentuk pemenuhan hak dalam hal perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas yang terlibat permasalahan hukum di Kabupaten Bone belum terlaksana secara maksimal dikarenakan masih terbatasnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh aparat penegak hukum, dalam	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah sama sama membahas terkait pelaksanaan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian dimana penelitian tersebut memfokuskan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas yang terkena
----	----------------	------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<sup>31</sup> A. Marwa Anisa, Skripsi : *Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Yang Terlibat Permasalahan Hukum Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas*, (Universitas Islam Negeri Bone 2021). Melalui: <http://repositori.iain-bone.ac.id/id/eprint/345/1/combinepdf.pdf>

				hal ini kepolisian diantaranya penerjemah (interpreter) dan pendampingan ahli bahasa., penyediaa aksesibilitas, dan adanya pendampingan hukum terhadap penyandang disabilitas baik mereka sebagai korban maupun pelaku	masalah, sedangkan fokus penelitian penulis pemberian perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan.
--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut diketahui bahwa penelitian mengenai perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas telah banyak dikaji secara umum. Akan tetapi yang menjadi novelty/kebaharuan dari penelitian saya terletak pada fokus penelitian yang tidak hanya membahas hak penyandang disabilitas secara normatif, tetapi juga mengkaji secara empiris pelaksanaan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan dengan menghubungkan secara langsung pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui studi di Yayasan IBU Kota Bandung.

Berbeda dengan penelitian terdahulu yang sebagian besar hanya membahas perlindungan hukum secara umum, diskriminasi kerja, maupun implementasi

kebijakan kuota pekerja disabilitas, penelitian ini menitikberatkan pada analisis kesesuaian antara ketentuan hukum (das sollen) dengan praktik yang terjadi di lapangan (das sein) terhadap proses penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Selain itu, penelitian ini juga memiliki kebaruan pada objek penelitian, yaitu Yayasan IBU Kota Bandung sebagai lembaga yang berperan dalam pendampingan, pelatihan, dan penyaluran kerja bagi penyandang disabilitas, yang belum banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Kebaruan lainnya terletak pada pengkajian hubungan antara prinsip persamaan hak dalam Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan kewajiban pemenuhan kuota pekerja disabilitas sebagaimana diatur dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkaji aspek normatif perlindungan hukum, tetapi juga menguraikan hambatan implementasi, bentuk diskriminasi yang masih terjadi, serta upaya yang dilakukan dalam mewujudkan akses kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas.

