

**PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL
ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS
DI KABUPATEN SUBANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)



Oleh :

AZKIA

NIM. 1520017

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2025**

**PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL
ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS
DI KABUPATEN SUBANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)



Oleh :

AZKIA

NIM. 1520017

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2025**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Azkia

NIM : 1520017

Judul Skripsi : Pemenuhan Hak Konstitusional atas Pekerjaan bagi
Penyandang Disabilitas di Kabupaten Subang.

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri,
kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.
Apabila di kemudian hari skripsi ini ternyata plagiat, penulis bersedia
mendapatkan sanksi akademik yaitu dicabut gelarnya.
Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 24 Juni 2025



Azkia
NIM. 1520017

NOTA PEMBIMBING

Syarifa Khasna, M.SI

Jl.Pahlawan, Rowolaku, Kec. Kajen, Kab. Pekalongan

Lamp : 2 (dua) ekslembar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Azkia

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syariah

c.q. Ketua Program Studi Hukum Tata Negara

di

PEKALONGAN

Assalamuala'alaikum Wr.Wb

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi saudara :

Nama : Azkia

NIM : 1520017

Judul Skripsi : Pemenuhan Hak Konstitusional atas Pekerjaan bagi
Penyandang Disabilitas di Kabupaten Subang

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan semestinya. Atas perhatiannya saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekalongan, 21 Juli 2025



Syarifa Khasna, M.Si
199009172019032012



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat Kampus 2 : Jl. Pahlawan Km 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Telp. 082329346517
Website : fasya.uingusdur.ac.id | Email : fasya@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi saudara :

Nama : Azkia

NIM : 1520017

Program Studi : Hukum Tata Negara

Judul : Pemenuhan Hak Konstitusional atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Subang.

Telah diujikan pada hari Kamis tanggal 18 Juli 2025 dan dinyatakan **LULUS**, serta telah disesuaikan dengan masukan dan saran dari penguji.

Pengesahan ini digunakan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.).

Pembimbing,

Syarifa Khasna, M.Si

NIP. 199009172019032012

Dewan Penguji

Penguji I

Penguji II

Nabella Maharani Novanta, M.H

NIP. 199311012020122024

Muhammad Yusron, M.H

NIP. 198401112019031004

Pekalongan, 18 Juli 2025

Disahkan oleh Dekan

Prof. Dr. Maghaur, M.Ag.

NIP. 197305062000031003



PEDOMAN LITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 Tahun 1997 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut :

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De

ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	Y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	a
ِ	Kasrah	I	i
ُ	Dammah	U	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ...ي	Fathah dan ya	Ai	a dan u
َ...و	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ *kataba*
- فَعَلَ *fa`ala*
- سئِلَ *suila*
- كَيْفَ *kaifa*
- حَوْلَ *haulā*

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ...آ...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
إ...آ...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
أ...ؤ...	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ *qāla*
- رَمَى *ramā*
- قِيلَ *qīla*
- يَقُولُ *yaqūlu*

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t";
2. Ta' marbutah mati yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".\;
3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h". Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ *raudah al-atfāl/raudahtul atfāl*
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ *al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah*
- طَلْحَةُ *talhah.*

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ *nazzala*
- البِرُّ *al-birr*

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “1” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu;
2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sebarang.

Contoh:

- الرَّجُلُ *ar-rajulu*
- الْقَلَمُ *al-qalamu*
- الشَّمْسُ *asy-syamsu*
- الْجَلَالُ *al-jalālu*

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ *ta'khuẓu*
- شَيْئٌ *syai'un*
- النَّوْءُ *an-nau'u*
- إِنَّ *inna*

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ / *Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/*
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا / *Bismillāhi majrehā wa mursāhā*

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ / *Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/*
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ / *Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm*

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan

dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ *Allaāhu gafūrun rahīm*
- اللهُ الْأُمُورُ جَمِيعًا *Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an*

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.



PERSEMBAHAN

Dengan segenap usaha dan teriring ucapan syukur, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Hanya dengan izin dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sebagai wujud kebahagiaan dan rasa terima kasih, penulis ingin mempersembahkan karya ini kepada:

1. Kedua orang tua saya, yang tercinta Ibu Siti Julaeha dan Ayah Bapak Moch Asyari, Terima kasih atas segala pengorbanan dan jerih payah kalian dalam mendidik dengan kasih sayang dan doa yang tak pernah terputus hingga saat ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan kepada kalian berdua. Amin.
2. Ibu Syarifa Khasna, M. SI., selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang terhormat, terima kasih atas bimbingan, arahan, dan dukungan yang telah diberikan selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan kesabaran Bapak/Ibu dengan pahala yang berlipat ganda. Amin.
3. Saudara-saudaraku yang kucintai, Siti Nur Afifah, Ahmad Mubarak, Ahsanul Ihasani, terima kasih atas dukungan dan semangat yang kalian berikan serta Keluarga besar penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu Terimakasih atas segala dukungan, doa, serta support untuk penulis. Memberikan banyak pembelajaran kepada penulis serta memberi semangat untuk penulis.
4. Kerabat Rizal Mutaqin, dan teman-teman HTN Angkatan 2020 yang telah membantu dan mendukungku dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Diri sendiri, terima kasih atas kerja keras, dedikasi dengan keyakinan yang kuat memilih untuk tidak menyerah, dan bertahan. Semoga karya ini dapat menjadi langkah awal untuk mencapai impian dan cita-cita yang lebih besar kedepannya.

MOTTO

*Aku mencintai permasalahanku, karena kutahu yang meberi permaslahan juga
mencintaiku.*

(Jalaluddin Rumi)



ABSTRAK

Azki. 1520017. 2025. Pemenuhan Hak Konstitusional atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Subang Skripsi Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. **Pembimbing: Syarifha Khasna, M.Si.**

Pemenuhan hak konstitusional atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang. Hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, serta secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Namun, dalam praktiknya, pemenuhan hak tersebut belum sepenuhnya terwujud, ditandai dengan masih rendahnya partisipasi penyandang disabilitas di sektor ketenagakerjaan formal serta ketiadaan peraturan daerah yang secara khusus mengatur perlindungan dan pemberdayaan mereka. Maka rumusan masalah yang dikaji adalah bagaimana pemenuhan hak konstitusional atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang, dan bagaimana akibat hukum jika hak tersebut tidak terpenuhi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi pemenuhan hak serta menganalisis akibat hukum dari tidak terpenuhinya hak tersebut bagi penyandang disabilitas.

Metode yang digunakan yuridis empiris dengan pendekatan kualitatif. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, Dinas Sosial, penyandang disabilitas yang bekerja maupun belum bekerja, serta organisasi penyandang disabilitas (PERTUNI). Data sekunder diperoleh melalui studi dokumen terhadap peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan referensi hukum lainnya. Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak konstitusional atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang belum sepenuhnya terlaksana secara efektif. Meskipun terdapat upaya dari pemerintah daerah dalam bentuk sosialisasi dan penempatan tenaga kerja, masih terdapat berbagai kendala seperti kurangnya pendataan yang valid, rendahnya aksesibilitas lingkungan kerja, serta belum adanya regulasi lokal yang mengikat. Dari perspektif hukum, hal ini mencerminkan pelanggaran terhadap prinsip-prinsip dasar hak asasi manusia, yakni prinsip non-diskriminasi, penghormatan terhadap martabat manusia, dan tanggung jawab negara dalam menjamin hak setiap warga negara tanpa terkecuali.

Kata Kunci: Penyandang Disabilitas, Hak Asasi Manusia, Ketenagaker

ABSTRACT

Azkiya, 1520017, 2025. Fulfillment of Constitutional Rights to Employment for Persons with Disabilities in Subang Regency. Thesis, Constitutional Law Study Program, Faculty of Sharia, State Islamic University (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. **Supervisor: Syarifah Khasna, M.Si.**

Fulfillment of constitutional rights to employment for persons with disabilities in Subang Regency. The right to work is a fundamental human right guaranteed in Article 27 paragraph (2) and Article 28D paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, and is specifically regulated in Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities. However, in practice, the fulfillment of this right has not been fully realized, as evidenced by the low participation of persons with disabilities in the formal labor sector and the absence of local regulations specifically addressing their protection and empowerment. The research problems examined are How is the implementation of the fulfillment of constitutional rights to employment for persons with disabilities in Subang Regency, and what are the legal consequences when these rights are not fulfilled. This study aims to identify the implementation efforts and analyze the legal implications of the unfulfilled employment rights of persons with disabilities.

This study uses an empirical juridical method with a qualitative approach. Primary data were obtained through interviews and direct observations involving the Department of Manpower and Transmigration, the Department of Social Affairs, persons with disabilities who are employed or unemployed, and disability organizations (PERTUNI). Secondary data were collected through literature studies, including relevant laws and regulations, books, journals, and other supporting legal references. Data analysis was conducted using the interactive model of Miles and Huberman, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing.

The results show that the fulfillment of constitutional rights to employment for persons with disabilities in Subang Regency is still inadequate. Although the local government has made efforts through employment programs and socialization, there are still significant barriers such as inadequate and inaccurate data collection, lack of workplace accessibility, and the absence of binding local regulations. From a legal perspective, these shortcomings reflect violations of fundamental human rights principles, particularly the principles of non-discrimination, human dignity, and state responsibility to ensure the rights of all citizens without exception.

Keyword: *Disability, Human Rights, Employment*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas ridha-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salahsatu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Tatanegara (S1) di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan tulus saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag., selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Bapak Prof. Dr. Maghfur, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Fauzan, M.S.I. selaku Ketua Program Studi Hukum Tatanegara UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Bapak Ayon Diniyanto, M.H. selaku Sekertaris Program Studi Hukum Tatanegara UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
5. Ibu Trianah Sofiana, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu Syarifa Khasna, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen serta seluruh Staf Program Studi Hukum Tatanegara
8. Pihak Dinas Sosial Subang, Dinas Ketenegakerjaan dan Transmigrasi Subang, yang telah membantu memperoleh data yang peneliti perlukan.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya. Saya juga berharap semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Pekalongan, 24 Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PEDOMAN LITERASI ARAB-LATIN	v
PERSEMBAHAN	xii
MOTTO	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
KATA PENGANTAR	xvi
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Kerangka Teori	7
F. Kajian Penelitian Terdahulu.....	11
G. Metode Penelitian.....	16
H. Sistematika Penulisan	20
BAB II TEORI TENTANG PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS	22
A. Hak Asasi Manusia	22

B. Penyandang Disabilitas	27
C. Ketenagakerjaan	32
BAB III PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN SUBANG	36
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
B. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang	40
C. Gambaran Umum Dinas Sosial Subang	42
D. Pemenuhan Hak Konstitusional atas Pekerjaan bagi penyandang disabilitas di kabupaten Subang	44
BAB IV ANALISIS PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN SUBANG	61
A. Penerapan Prinsip Hak Asasi Manusia dalam Pemenuhan Hak atas Pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang	61
B. Akibat Hukum Tidak Terpenuhinya Hak Pekerja bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Subang	66
BAB V PENUTUP	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Format Data Pekerja Disabilitas	1
Tabel 1.2 Penelitian Relevan.....	4
Tabel 3.1 Rekapitulasi Jumlah Penyandang Disabilitas berdasarkan Jenis Disabilitas	4



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1- Surat Izin Memperoleh Data

Lampiran 2- Pedoman Wawancara

Lampiran 3- Teanskip Wawancara

Lampiran 4- Hasil Dokumentasi

Lampiran 5- Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mendefinisikan bahwa penyandang disabilitas merupakan setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, atau sensorik dalam jangka waktu lama dan dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.¹ Pengertian tersebut dapat dipahami bahwa penyandang disabilitas memiliki keterbatasan yang tidak dimiliki masyarakat non disabilitas, padahal penyandang disabilitas memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas, terutama dalam mendapatkan perlakuan khusus sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi, dan perlindungan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Keterbatasan yang dialami penyandang disabilitas seharusnya terpenuhi hak-hak asasi manusia yang diakui secara universal di seluruh dunia.²

Negara berkewajiban mewujudkan hak asasi manusia, dan upaya pemenuhan hak asasi manusia ini telah diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Dasar 1945. Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak konstitusional yang dijamin Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Jaminan ini diperkuat dalam pasal 28 D ayat (2), hal ini berlaku universal termasuk disabilitas sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mengatur kewajiban negara dalam menjanjikan aksesibilitas dan kesempatan kerja yang setara. Konteks hak asasi manusia (HAM) didalamnya menjelaskan tentang salah satu tanggung jawab utama pemerintah dan juga pemerintah daerah adalah untuk

¹ Ari Pratiwi, dkk. *Disabilitas dan Pendidikan Inklusif di Perguruan Tinggi*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2018) hal 4.

² Frichy Ndaumanu, Hak Penyandang Disabilitas antara Tanggung Jawab dan Pelaksanaan oleh Pemerintah Daerah, *Jurnal HAM*, Vol. 11, No. 1, 2020.

melaksanakan penghormatan, perlindungan pemenuhan, pemajuan, dan penegakan hak asasi manusia. Tanggung jawab tersebut melingkupi semua aspek kehidupan masyarakat yang bersifat universal sesuai dengan karakter hak asasi manusia itu sendiri.³ Salah satu bentuk implementasinya adalah ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan tentang kewenangan pejabat pemerintah untuk mengatur permasalahan hak-hak penyandang disabilitas serta menjamin kesetaraan dalam meningkatkan kualitas hidup penyandang disabilitas. Subang merupakan daerah industri yang ada di Jawa Barat. Provinsi Jawa Barat sendiri merupakan salah satu dengan kontribusi terbesar terhadap perekonomian Indonesia, terutama melalui sektor industri dengan tingkat ke-4 termasuk golongan gaji umr tertinggi di Indonesia. Namun, yang terjadi dilapangan masih menunjukkan rendahnya tingkat partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja termasuk di Kabupaten Subang dengan belum disahkannya Perda khusus terkait penyandang disabilitas, dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 1.1
Format Data Pekerja Disabilitas

No	Nama Perusahaan	Bidang Usaha	Jumlah Total Pekerja / pegawai (Permanen/Kontrak)	Jumlah Pekerja Penyandang Disabilitas	
				Jumlah	Persentase
1	PT. TAEKWANG INDUSTRIAL	Industri	27,800	300	1,07%
2	PT. BUMA APAREL INDUSTRY	Garment	408	48	11,76%

³ Frichy Ndaumanu, Hak Penyandang Disabilitas antara Tanggung Jawab dan Pelaksanaan oleh Pemerintah Daerah, Jurnal HAM, Vol. 11, No. 1, 2020.

No	Nama Perusahaan	Bidang Usaha	Jumlah Total Pekerja / pegawai (Permanen/Kontrak)	Jumlah Pekerja Penyandang Disabilitas	
				Jumlah	Persentase
3	PT. SUBANG AUTOCOMP INDONESIA	Manufactur	4,981	87	1,74%
4	PT. C-SITE TEXPIA	Garment	700	13	1,85%
5	PT.EVOLUZIONE TYRES	Ban	750	15	2,00%
6	PT. IEMOTO	Garment	831	10	1,20%
7	PT. PAN PACIFIC INDONESIA	Garment	2,300	23	1,00%
8	PT. UWU JUMP	Garment	1,500	33	2,20%
9	PT. HANDSOMEKOP I	Printing dan Sablon	400	4	1,00%
10	PT. DAENONG GLOBAL	Garment	1,700	18	1,05%
11	PT. HYUN DONG INDONESIA	Garment	591	6	1,01%
12	PT. PESAT GLOBAL INDONESIA	Garment	520	6	1,15%
13	PT. MODS STAR LISINDO	Koper	590	6	1,01%
14	PT. CREVIS TEX JAYA	Garment	1,167	15	1,28%

No	Nama Perusahaan	Bidang Usaha	Jumlah Total Pekerja / pegawai (Permanen/Kontrak)	Jumlah Pekerja Penyandang Disabilitas	
				Jumlah	Persentase
15	PT. WILBES GLOBAL	Garment	1,200	13	1,08%
16	PT. SHIN WON	Garment	2,191	22	1,00%
17	PT. DONGYANG	Garment	76	1	1,31%
18	PT. SARI ATER	Pariwisata	392	4	1,02%
19	PT. YOUME	Garment	458	5	1,09%
20	PT. SEYONG	Garment	256	3	1,17%
21	PT. DAHANA	Senjata dan Peledak	198	2	1,01%
22	PT. PUNGKOOK	Garment	2,900	31	1,06%
23	PT. TIGA KYUNG SUNG	Garment		6	
24	PT. KWANG LIME HY INDAH	Garment	186	2	1,07%
25	PT. BUDI MAKMUR PERKASA SEJAHTERA	Tepung Beras dan Ketan	676	14	4,80%
26	PT. SOLVE IT	Garment	400	5	1,25%
JUMLAH TOTAL			53.171	692	1,3%

(Sumber : Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi)

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan Subang, bahwa dari jumlah keseluruhan perusahaan yang ada di Kabupaten Subang sekitar 143 yang beroperasi dan memiliki puluhan ribu pekerja.⁴ namun hanya 26 perusahaan dengan 692 jumlah disabilitas pekerja penyandang disabilitas, sedangkan jumlah penyandang disabilitas di Subang ada 1.706 dengan berbagai kecacatan mulai, dari fisik dan motorik yang tersebar.⁵ Pernyataan tersebut menegaskan bahwa adanya hak yang tidak terpenuhi karena dari keseluruhan perusahaan di Subang hanya ada sekitar 26 perusahaan yang menerima pekerja penyandang disabilitas. Selain itu, adanya laporan dari organisasi disabilitas persatuan tuna netra Indonesia (pertuni) Subang, karena mereka merasa kurangnya perhatian yang serius dibandingkan dengan kategori disabilitas lainnya. Adanya hal tersebut mengapa pejabat pemerintah belum juga menyegerakannya perancangan Peraturan Daerah khusus terkait penyandang disabilitas, hal itu juga tentu memicu kesenjangan bagi para penyandang disabilitas di Subang terutama yang ingin mendapatkan hak yang sama dalam dunia kerja.

Dengan adanya permasalahan yang ada jelas melanggar hak konstitusional penyandang disabilitas, atas tidak diberinya peluang kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yaitu pada Pasal 11 yang mengatur tentang "Hak pekerja, Kewirausahaan, dan Koperasi" yang menjelaskan di dalamnya hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa, pemenuhan hak konstitusional pekerja penyandang disabilitas belum terpenuhi. Bagaimana bisa memberikan perlindungan terhadap penyandang disabilitas jika hak normatif yang dimaksud yaitu tidak diberinya peluang pekerjaan, terhadap penyandang disabilitas atas hak pekerja yang tidak terpenuhi.⁶

⁴ Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang. (16 November 2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Subang - Agustus 2023*. Diakses pada 12 Maret 2025

⁵ Yugo ErosPRI, "hari buruh 2024, Perusahaan di Subang ogah rekrut penyandang Disabilitas", <https://jabar.viva.co.id/news/22459-hari-buruh-2024-perusahaan-di-subang-ogah-rekrut-penyandang-disabilitas>. (diakses pada 1 Mei 2024, 10:32).

⁶ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal (11)

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, terdapat permasalahan terhadap pemenuhan hak konstitusional yang tidak terpenuhi atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, maka dibutuhkan penelitian lanjut terkait permasalahan yang ada, dalam penelitian yang berjudul **“PEMENUHAN HAK KONTITUSIONAL ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN SUBANG”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemenuhan hak konstitusional atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang?
2. Bagaimana akibat hukum tidak terpenuhinya hak konstitusional atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pemenuhan hak konstitusional pekerja bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang
2. Untuk menganalisis akibat hukum jika tidak terpenuhinya pemenuhan hak konstitusional atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan terhadap masalah yang diteliti secara realistis, juga dapat sedikit mengajarkan kepada pembaca mengenai penanganan permasalahan dan ditujukan untuk penegakan hukum yang tidak sesuai regulasi yang terkait pemenuhan hak atas pekerja bagi penyandang disabilitas, terutama ditujukan kepada pemerintah pusat maupun daerah yang bertanggung jawab penuh terhadap penyandang disabilitas, selain itu juga dapat menambah wawasan maupun relasi sosial bagi peneliti maupun mahasiswa program studi hukum tata negara untuk penelitian yang terkait atau sebagai contoh penelitian yang akan datang, khususnya mengenai hak konstitusional atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini penting bagi pejabat pemerintah terutama yang memegang kewenangan terhadap penyandang disabilitas, dan masyarakat umum untuk menambah wawasan dan pemahaman terkait hak pekerja bagi penyandang disabilitas, khususnya pengusaha yang memiliki lapangan pekerjaan. Dan hal lainnya sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Manfaat penelitian untuk penulis sendiri, menambah wawasan terkait masalah yang diteliti.

b. Bagi Pembaca

Manfaat penelitian bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat membantu meringankan terkait masalah yang diteliti dan sebagai salah satu acuan untuk penyelesaian terkait masalah yang diteliti, dan menjadi salah satu bahan relasi terkait hak konstitusional yang belum sepenuhnya terpenuhi.

c. Bagi Peneliti selanjutnya,

Diharapkan dapat memberikan manfaat baik sebagai penambah literatur, atau sebagai bahan referensi untuk mahasiswa atau bagi semua pihak yang memerlukan, maupun sebagai bahan perbandingan terkait objek yang sama.

E. Kerangka Teoritik

1. Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia (HAM) secara etimologis terbentuk dari tiga kata yaitu hak, asasi, manusia. Hak berarti benar, nyata, pasti, tetap, dan wajib. Asasi diartikan segala sesuatu yang bersifat mendasar dan fundamental yang selalu melekat pada objeknya. Dengan penjelasan tersebut maka Hak Asasi Manusia dapat diartikan hak-hak mendasar pada diri manusia. Soetandyo Wignjosebroto mengartikan adalah “hak-hak mendasar (*fundamental*) yang diakui secara universal sebagai hak-hak yang melekat pada manusia karena hakikat dan kodratnya sebagai manusia dasar hak asasi manusia harus memiliki kesempatan untuk dapat berkembang sesuai dengan bakat

dan cita-citanya. Hak asasi manusia memiliki kewenangan yang paling tinggi karena berasal dari sumber yang paling tinggi yaitu tuhan yang maha esa.⁷

Dikutip dari Eko riyadi yang merangkum dari pendapat Manfred Nowak, Rhona K. Smith, dan prinsip yang berlaku di Indonesia menyebut prinsip HAM meliputi universalitas (*universality*), tidak terbagi (*indivisibility*), ketergantungan (*interdependent*) saling terkait (*interrelated*), kesetaraan (*equality*), non diskriminasi (*non discrimination*), prinsip human dignity, dan terakhir prinsip tanggung jawab negara (*state responsibility*). Prinsip-prinsip tersebut merupakan prinsip yang paling banyak diulas dalam banyak literatur dan sering ditekankan, yaitu;

- a. Prinsip universalitas prinsip ini merupakan kunci yang harus dilaksanakan terlebih dahulu untuk memenuhi prinsip lainnya. Arti dari prinsip universal yakni HAM diterapkan secara setara tanpa diskriminasi bagi semua orang, sehingga prinsip ini berlaku bagi semua orang didunia tanpa mengenal batasan tempat dan waktu.
- b. Prinsip *indivisibility* menekankan bahwa semua jenis HAM merupakan satu kesatuan sehingga tidak boleh dipisah-pisah, atau kata lain antara satu jenis HAM tidak boleh menyimpang jenis HAM lainnya. Sehingga semua jenis HAM harus terpenuhi tanpa menghilangkan jenis HAM lainnya. Jika tidak maka berarti HAM belum terpenuhi sepenuhnya secara sempurna.
- c. Prinsip *interpendent* artinya ada saling bergantung antara satu jenis HAM dengan satu jenis HAM lainnya. Sehingga HAM itu bersifat saling menggantungan. Jika tidak terpenuhi salah satu maka akan sulit memenuhi HAM yang lainnya.
- d. Prinsip *interrelated* diartikan adanya hubungan antara satu jenis HAM memiliki keterkaitan yang erat dengan jenis HAM yang lain.

⁷ Dhimi Setyo Arrivanissa, "Mewujudkan hak dan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas tunanetra dalam perspektif hukum dan hak asasi manusia". Vol 2 no 1 2023. Hlm 53-54.

- e. Prinsip *Equality* merupakan tindakan atau perbuatan yang menganggap semua orang memiliki kedudukan dan kesempatan yang sama, misalnya kesetaraan di depan hukum (*equality before the law*)
- f. Prinsip *non diskriminasi* prinsip ini bergantung kepada prinsip kesetaraan, karena apabila prinsip kesetaraan sudah diterapkan dengan baik, maka tidak akan ada perbuatan diskriminatif yang terjadi.
- g. Prinsip martabat manusia atau *human dignity*, yakni prinsip yang menghendaki supaya menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan sesuai dengan harkat dan martabat.⁸
- h. Prinsip terakhir adalah tanggung jawab negara *state responsibility*, yakni perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM merupakan tanggungjawab yang dibebaskan kepada negara sebagai otoritas tinggi.

Dengan adanya prinsip HAM menyatakan keberadaan HAM merupakan unsur normatif yang melekat pada setiap manusia. Dalam penerapannya, HAM berada pada ruang lingkup hak persamaan dan hak kebebasan yang interaksinya melibatkan individu dan instansi. Kenyataan yang dialami oleh penyandang disabilitas, yaitu penyandang disabilitas yang mendapatkan stigma dalam arti ketidak sempurnaan, sehingga membuat penyandang disabilitas termarginalkan dari penerimaan sosial yang utuh. Penyandang disabilitas masih sangat jauh dari kata adil (*fair*) karena masih banyak penyandang disabilitas yang mendapatkan diskriminasi terkait dengan pemenuhan hak, pendidikan, pekerjaan, fasilitas publik seperti transportasi, tempat ibadah, tempat hiburan, serta kedudukan yang sama dihadapan hukum.⁹

2. Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas didefinisikan dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 8 Tahun 2016 sebagai individu yang mengalami keterbatasan fisik, mental, intelektual, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama, yang dalam

⁸ Endriyanto Setiawan, "Hukum Hak Asasi Manusia" Sada kurnia pustaka, Serang:17 Oktober 2023. Hlm 8-9.

⁹ Dilli Trisna Noviasari, " Perlindungan Tenaga Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia". Borobudur Law Review Vol.2, No. 1. (2020) hlm 21

berinteraksi dengan lingkungan mengalami hambatan partisipasi penuh. Hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas ditegaskan dalam Pasal 5 ayat (1) huruf (f) dan Pasal 11 UU No. 8 Tahun 2016, yang menyatakan bahwa mereka berhak memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi. Penggunaan istilah disabilitas menggantikan “cacat” sebagai bentuk penghormatan terhadap martabat manusia.¹⁰

Penegakan hukum terhadap penyandang disabilitas belum selalu sejalan dengan penerimaan sosial. Stigma dan stereotip terhadap penyandang disabilitas masih menjadi penghambat utama dalam akses pekerjaan. Maka, selain pendekatan yuridis, perubahan kultural dan sosialisasi yang masif tentang hak-hak penyandang disabilitas menjadi kebutuhan mendesak. Pengatur utama disabilitas dalam kebijakan publik menjadi salah satu strategi yang harus diperkuat.

3. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Definisi ini merujuk pada Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam menjamin kesejahteraan warga negara, termasuk penyandang disabilitas. UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 8 Tahun 2016, diperkuat oleh Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2020, mengatur kewajiban negara dan dunia usaha dalam menyediakan ruang kerja inklusif.¹¹

Hak atas pekerjaan memberikan kepada individu elemen martabat kemanusiaan dan juga pemberian pembayaran yang demikian penting bagi standar hidup yang layak. Hal ini harus selalu diingat: hak atas pekerjaan adalah suatu melanisme di mana negara dapat menunaikan tugasnya untuk menetapkan standar kehidupan yang layak bagi warga negaranya. Menjamin akses terhadap pekerjaan merupakan gagasan yang sulit bagi negara. Jelas bahwa langkah-langkah dapat diambil untuk memastikan tidak adanya

¹⁰ Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

¹¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

diskriminasi dalam praktek perekrutan. Hal ini berarti bahwa negara harus menetapkan hukum dan menegakannya terhadap pember pekerjaan di perusahaan swasta maupun negeri.¹²

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Relevan

No	Judul, Nama Peneliti, dan Tahun Penelitian.	Hasil Penelitian	Novelty Penelitian
1	Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atau Buruh Penyandang Disabilitas Indonesia. ¹³	Penelitian Ini lebih menyimpulkan tentang perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas. Yang dimna Hanya terjamin dari segi regulasinya saja, pelaksanaanya belum terlaksana dengan baik.	Keterbaruan dari penelitian ini adalah lebih memfokuskan kepada terjaminnya hak kostitusional pekerja bagi penyandang disabilitas, dan menguatkan statement persamaan dengan menambah solusi meminimalisir diksriminasi bahwa para penyandang disabilitas juga layak memperoleh pekerjaan untuk keberlangsungan

¹² Rhivebt. M.M. Samatara, dkk. "Hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam perspektif hak asasi manusia" *lex administratum*, Vol IX/No.1. (2021) hlm 26.

¹³ Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia". 2022

No	Judul, Nama Peneliti, dan Tahun Penelitian.	Hasil Penelitian	Novelty Penelitian
			hidupnya. Yang membedakan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu hanya membahas terkait perlindungan hukum dan regulasi bagi pekerja penyandang disabilitas saja. Maka dilakukan penelitian ini karna menemukan dan dapat menutup kesenjangan dari penelitian terdahulu.
2	Perlindungan Hukum bagi Pekerja Disabilitas terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan. ¹⁴	Penelitian ini menyimpulkan pembahasan tentang merinci perlindungan hukum yang harus diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas yang disesuaikan dengan regulasi yang ada guna untuk meminimalisir	Keterbaruan dari penelitian ini adalah regulasi yang dijadikan acuan bukan hanya dari regulasi ketenagakerjaan yang cacat, tetapi semua regulasi yang mengaitkan pemenuhan hak

¹⁴ Yuni Ratnasari, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Disabilitas Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan", Vol. 5 No.2, 2020

No	Judul, Nama Peneliti, dan Tahun Penelitian.	Hasil Penelitian	Novelty Penelitian
		tindakan diskriminasi dari perusahaan.	pekerja bagi penyandang disabilitas. Maka dilakukn penelitian ini karna menemukan dan menutup kesenjangan dari penelitian terdahulu.
3	Peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerjaan dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. ¹⁵	Penelitian ini dilakukan upaya mengetahui pengaturan hak pekerjaan dan ketanaga kerjaan secara konstitutif pasca terbitnya undang-undang no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, dengan kesimpulan pengaturan tidak signifikan mengatur pada pemwnuhan hak pekerja dan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, terutama	Keterbaruan dari penelitian ini adalah dilakukan pasca terkini pada permasalahan pemenuhan hak pekerja bagi penyandang disabilitas dan regulasi yang digunakan cukup lengkap. Bukan hanya pada pasca terbitnya undang-undang no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja kerja, yang otomatis hanya

¹⁵ Abdullah Fikri, "Peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerjaan dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", Vol. 10 No. 1, 2023

No	Judul, Nama Peneliti, dan Tahun Penelitian.	Hasil Penelitian	Novelty Penelitian
		dalam kewajiban pemberi kerja.	berpacu kepada regulasi yang diterbitkan. Maka dilakukan penelitian ini karna menemukan dan dapat menutup kesenjangan dari penelitian terdahulu.
4	Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang. ¹⁶	Hasil pembahasan menyatakan bahwa penelitian ini menemukan 2 indikator permasalahan. pertama, implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dibidang ketenagakerjaan di Semarang belum sepenuhnya berjalan bagaimana semestinya. Kedua, terdapat beberapa faktor yang menjadikan kota semarang belum cukup mengimplementasi	Keterbaruan penelitian ini adalah memastikan bukan hanya implementasi terkait regulasi hak pekerja penyandang disabilitas pada suatu daerah tersebut, melainkan memastikan terpenuhinya hak pekerja bagi penyandang disabilitas didaerah tersebut. Maka dialkuakn peneitian ini karena menemukan dan

¹⁶ Ismail Sholeh, "Implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan di semarang" 2018

No	Judul, Nama Peneliti, dan Tahun Penelitian.	Hasil Penelitian	Novelty Penelitian
		pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas di Semarang.	mungkin dapat menutup kesenjangan dari penelitian terdahulu
5	Penelitian Hukum terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas. ¹⁷	Hasil pembahasan penelitian ini yaitu menyatakan bahwa pemerintahan telah menerapkan regulasi terkait pekerja penyandang disabilitas. Dengan tujuan agar penyandang disabilitas dapat bekerja dan mendapatkan pekerjaan yang baik dan layak untuk kehidupannya.	Keterbaruan dari penelitian ini adalah mengekspos bahwa pemerintah tidak hanya menerapkan regulasi nya saja, melainkan implementasi dari regulasi yang diterapkan tersebut, dengan tujuan para penyandang disabilitas mendapatkan hak pekerja sepenuhnya baik dapat bekerja dan memperoleh pekerjaan yang baik dan layak untuk kehidupannya. Maka dilakukannya

¹⁷ Ametta Diksa Wiraputra, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas". Vol 1. No 1, 2021

No	Judul, Nama Peneliti, dan Tahun Penelitian.	Hasil Penelitian	Novelty Penelitian
			penelitian uni karna menemukan dan mampu menutup kesenjangan dari penelitian terdahulu.

G. Metode Penelitian

Penelitian ini didasari oleh metode penelitian sebagai landasan bagi penulis, antara lain :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu yuridis empiris yang artinya penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundang-undangan) yang terkait dengan permasalahan yang terjadi yaitu pemenuhan hak kontitusional atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, bukan hanya mengkaji mengenai sistem norma dalam peraturan perundang-undangan, namun juga mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat.¹⁸

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu kualitatif, pendekatan kualitatif adalah suatu metode yang mengungkapkan fakta-fakta secara mendalam berdasarkan kateristik ilmiah dari individu atau kelompok untuk memahami dan mengungkapkan sesuatu di balik fenomena tersebut.¹⁹ atau bisa diartikan pengamatan objek secara terjun langsung ke lapangan. Pendekatan penelitian ini menghasilkan suatu data yang berguna terhadap keberhasilan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan

¹⁸ Dr. Sigit Sapto Nugroho, S.H., M.Hum., Anik Tri Haryani, S.H., M.Hum., Farkhani, S.HI, S.H., M.H."Metode Riset Hukum". Oaser pustaka, Maret: 2020. Hlm 43-44

¹⁹ Dr. Sigit Sapto Nugroho, S.H., M.Hum., Anik Tri Haryani, S.H., M.Hum., Farkhani, S.HI, S.H., M.H."Metode Riset Hukum". Oaser pustaka, Maret: 2020. Hlm 46

kualitatif dikarenakan dengan hasil pengamatan yang dilakukan secara terjun langsung ke lapangan peneliti bisa mendeskripsikan secara rinci mengenai pemenuhan hak kontitusional atas pekerja bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang ditentukan dimana akan dilakukannya penelitian, dan yang berkaitan berdasarkan judul dan permasalahan yang berada di Kabupaten Subang. Diantaranya, yaitu Dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Subang, dan Dinas Sosial Kabupaten Subang.

4. Sumber Data

Jika dilihat dalam penelitian hukum terdapat dua jenis data yang diperlakukan dalam melakukan penelitian hukum empiris berdasarkan penelitian ini, yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat atau didapatkan secara langsung. Data ini diperoleh dari hasil observasi dan dilakukannya wawancara yang berkaitan langsung dengan penelitian ini. yaitu dengan Caswin di bidang pembinaan dan perlindungan tenaga kerja dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang, dan Alfiyan di bagian Rehabilitasi Sosial dari Dinas Sosial Kabupaten Subang, untuk memastikan terpenuhinya hak pekerja penyandang disabilitas ini maka peneliti memilih wawancara dengan 2 kategori penyandang disabilitas, yaitu penyandang disabilitas yang bekerja diperusahaan dengan Tasya Febriani, dan penyandang disabilitas yang bekerja diluar perusahaan di Subang dengan Anwar Sidiq. Peneliti juga mewawancarai masyarakat yang berkriteria memahami dan mendukung penuh hak-hak disabilitas yaitu dengan Nuriyah sebagai ketua pertuni di Subang.

b. Data sekunder.

Data yang diperoleh keterangan dari pihak terkait, dan data yang diperoleh dari kepustakaan, atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut sebagai bahan hukum,²⁰ baik berupa orang maupun catatan, seperti buku. Data sekunder meliputi dua bahan hukum :

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yang mengikat, dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945
- b) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- c) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d) Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- e) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan
- f) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan

2) Bahan hukum sekunder sebagai literatur hukum yang membahas mengenai hak pekerja penyandang disabilitas, seperti buku, jurnal, artikel yang membahas objek terkait antara lain:

- a) Buku tentang pekerja penyandang disabilitas
- b) Jurnal tentang pekerja penyandang disabilitas
- c) Artikel tentang pekerja penyandang disabilitas
- d) Website yang mencakup materi yang terkait, sebagai media pendukung.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini terdapat beberapa metode, di antaranya :

²⁰ Dr. Sigit Sapto Nugroho, S.H., M.Hum., Anik Tri Haryani, S.H., M.Hum., Farkhani, S.HI, S.H., M.H."Metode Riset Hukum". Oaser pustaka, Maret: 2020. Hlm 60

a. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan yang digunakan oleh penelitian dalam rangka pengumpulan data dengan cara mengamati fenomena suatu masyarakat dalam waktu tertentu pula. Adapun mekanisme yang dilakukan peneliti dengan mengamati suatu kondisi di lapangan dan mencatat informasi yang diperoleh dari teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan observasi mengenai pemenuhan hak konstitusional atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

b. Wawancara

Wawancara adalah melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber, terkait informasi yang akan dihasilkan dari interview tersebut, kepada pihak yang berkaitan langsung dengan inti permasalahan yaitu dari Disnakertrans Subang, Dinas Sosial Subang, dan terhadap Penyandang Disabilitas baik yang tidak memperoleh kesempatan bekerja maupun penyandang disabilitas yang bekerja. Dengan mekanisme mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak terkait untuk mendapatkan informasi.²¹

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger agenda dan sebagainya. Teknik ini dapat membantu peneliti membaca dan memahami gagasan yang disampaikan dalam suatu tulisan. Upaya memperakurat penelitian mengenai permasalahan yang terkait tentang hak pekerja bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis dari sumber data yang diperoleh dari bahan primer maupun

²¹ Dr. Sigit Sapto Nugroho, S.H., M.Hum., Anik Tri Haryani, S.H., M.Hum., Farkhani, S.HI, S.H., M.H."Metode Riset Hukum". Oaser pustaka, Maret: 2020. Hlm 63

sekunder, yaitu hasil dari wawancara maupun observasi lapangan, dan bahan lainnya seperti literatur dan dokumentasi, mengumpulkan data yang spesifik, menganalisis data secara interaktif. Dengan tujuan mempelajari dan menganalisis fenomena hukum dalam masyarakat, Mengidentifikasi masalah hukum yang ada dalam masyarakat, Mencari solusi untuk masalah hukum yang ada dalam masyarakat. Maka langkah yang akan dilakukan yakni penyajian data, reduksi data, dan kesimpulan. Dengan mode interaktif, tiga sub proses tersebut, yaitu:

1. Reduksi data: dalam hal ini, peneliti melakukan langkah-langkah sebagai antisipasi dalam penelitian, melalui pertanyaan penelitian dan kasus. Ketika data sudah terkumpul, dilakukan perangkuman data, dan penyajian rangkaian secara tertulis.
2. Penyajian data: dalam hal ini peneliti melakukan pendalaman reduksi data, dengan menindaklanjuti proses yang lebih terfokus.
3. Kesimpulan: dimana peneliti melakukan proses interpretasi, penetapan makna dari data yang tersaji, dan menafsirkan hasil analisis data untuk memberikan rekomendasi dan solusi.²² Sehingga dengan mudah difahami dan diinformasikan bagi orang lain dikarenakan laporan akhir memiliki struktur yang fleksibel.

H. Sistematika Penulisan

Supaya menghasilkan suatu kerangka penulisan melengkapi penulisan sebelumnya, penulis membuat sistematika pembahasan yang sederhana, yang terdiri dari beberapa bagian bab yang merupakan eksplorasi dari semua isi kandungan penelitian ini.

Bab I : Pendahuluan yang berisi pembahasan tentang penegasan judul, supaya memudahkan pemahaman dari judul skripsi. Dilanjut latar belakang masalah, bertujuan untuk mendeskripsikan inti permasalahan yang mendukung ada dan terlaksananya penelitian. Kemudian ada rumusan masalah, tujuan

²² Sulaiman Tripa. "Diskursus Metode dalam Penelitian Hukum" Bandar Publishing, Bandar Aceh: 14 november 2019. Hlm 171

penelitian, kerangka teori, kajian penelitian terdahulu, metode penelitian, teknik analisis data, dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan teori yang menjelaskan pekerja disabilitas yang tidak terpenuhi hak konstitusionalnya dengan berlandaskan teori tentang hak konstitusional yang meliputi Hak Asasi Manusia, Penyandang Disabilitas, Ketenagakerjaan.

Bab III : Hasil penelitian, Bab ini membahas hasil penelitian dari observasi, wawancara, dan dokumen lapangan terkait pemenuhan hak konstitusional bagi pekerja penyandang disabilitas di Kabupaten Subang, dan akibat hukum tidak terpenuhinya hak atas pekerja bagi penyandang disabilitas.

Bab IV : Pembahasan pada bab ini tentang analisis pemenuhan hak konstitusional atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang, dan analisis akibat hukum jika tidak terpenuhinya hak atas pekerja bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang.

Bab V : Penutup bab ini berisi tentang kesimpulan, dan saran sebagai rekomendasi informasi untuk kajian lebih lanjut.



BAB II

TEORI TENTANG PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS

A. Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia (HAM) merupakan bentuk penghargaan terhadap martabat manusia secara universal atas hak yang fundamental dan melekat ada dari setiap manusia, kenikmatan HAM harus dirasakan secara setara oleh setiap orang tanpa sedikitpun diskriminasi. hak-hak yang dimiliki manusia semata-mata karena ia manusia. Umat manusia memilikinya bukan karena diberikan kepadanya oleh masyarakat atau berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata berdasarkan martabatnya sebagai manusia. Dalam artian, meskipun setiap orang terlahir dengan warna kulit, jenis kelamin, bahasa, budaya, dan kewarganegaraan yang berbeda-beda ia tetap mempunyai hak-hak tersebut.²³ Berbanding tipis dengan hak konstitusional, dimana hak konstitusional merupakan hak yang dimiliki oleh setiap warga negara sesuai dengan kontitusi yang berlaku di negaranya, keberadaan hak konstituional merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dijamin sepenuhnya atas perlindungan dalam konstitusi negara.²⁴

Sejarah HAM di Indonesia menyatakan bahwa tidak ada tokoh-tokoh yang diakui secara internasional sebagai pelopor HAM. Namun bukan berarti di Indonesia tidak ada perjuangan untuk menegakkan HAM. Perjuangan menegakkan HAM dimulai sejak adanya penjajahan di Indonesia. Karena HAM ini termasuk masalah universal, dimana masalah ini selalu ada selama manusia ada. Maka HAM mendapatkan kekuatan hukum dalam pelaksanaannya baik dari kerangka nasional maupun internasional. Apalagi permasalahan terkait perlakuan manusia yang didasarkan pada diskriminasi, hal ini lah yang paling bertentangan dengan harkat, maratabat, kebebasan yang merupakan unsur dasar

²³ Cekli Setya Pratiwi, Hukum Hak Asasi Manusi Teori dan Studi Kasus. UMM Press : 17 agustus 2023. Hlm 40

²⁴ Abdul Rahman Nur, Teoridasar Hak Konstitusional Masyar, Spasi Media:2018. Hlm 41

HAM.²⁵ Dalam unsur pemenuhan HAM sering sekali berkaitan dari pemenuhan hak yang satu dengan hak lainnya. Dimana pemenuhan HAM yang satu akan mendukung pemenuhan HAM lainnya. Begitu juga sebaliknya, apabila ada pemenuhan HAM yang tidak terpenuhi, maka menjadi hambatan untuk pemenuhan HAM yang satu dengan HAM lainnya.

Oleh karena itu, HAM membantu membahas perbedaan-perbedaan ini untuk memastikan terpenuhinya HAM. Bukan hanya sebagai tanggung jawab bagi negara, tapi negara juga diakui sebagai penjamin HAM, karna negara memiliki kekuatan institusion dan dari permasalahan pada unsur HAM ini mengharuskan adanya landasan yang bertujuan untuk mengatasi terkait harkat, martabat, dan kebebasan manusia. Pasal 1 ayat (3) UUD Tahun 1945 sebagai hukum yang tertinggi (The supremacy of law) menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum yang salah satu elemen dasarnya adalah pemenuhan, pengakuan, dan penjaminan hak-hak dasar warga negara, dari berbagai literatur hukum tata negara maupun ilmu tentang ruang lingkup.²⁶ Di Indonesia Dasar hukum HAM UUD 1945 sebagai konstitusi negara Indonesia menegaskan komitmen terhadap HAM dalam beberapa pasal. Pasal 28A hingga 28J UUD 1945 secara eksplisit menyebutkan berbagai hak fundamental yang dimiliki oleh setiap warga negara. Hak-hak tersebut mencakup hak untuk hidup, hak atas kebebasan beragama, hak untuk mendapatkan pendidikan, hak atas pekerjaan, serta hak untuk berserikat dan berkumpul. Regulasi lebih spesifik terkait HAM yang ada di Indonesia itu sendiri yaitu ada Undang-undang No 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dimana undang-undang ini terdiri dari 106 pasal yang menguraikan hak-hak dasar individu serta kewajiban negara dalam melindungi hak tersebut. Konstitusi Indonesia pun dengan jelas menyatakan bahwa HAM adalah tanggung jawab yang harus dipikul oleh negara, adanya banyak peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang HAM tidak berarti bahwa HAM merupakan anugerah atau belas kasihan negara kepada warga

²⁵ Sri Rahayu Wilujeng, Hak Asasi Manusia; Tinjauan dari Aspek Historis dan Yuridis.

²⁶ Andi Akhiirah Khairunnisa, Penerapan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia dalam Pembentukan Produk Hukum oleh Pemerintah Daerah, Surabaya: 2018. Vol. 5, No. 1. Hlm.43

negaranya. Melainkan penegasan bahwa HAM itu nyata.²⁷ Selain adanya regulasi terdapat beberapa prinsip dasar HAM yang mempunyai kekuatan hukum yang dapat mengatasi permasalahan HAM, berikut beberapa prinsip dasar HAM yang dikutip dari Eko Riyadi meliputi:

1. Prinsip universal (*universality*), Universalilty merupakan prinsip HAM yang tertinggi dimana HAM itu berlaku secara keseluruhan dimana pun seorang berada didunia ini. Pandangan mengenai hak asasi manusia didasari teori hak-hak alamiah (*natural right theory*) yang berpendapat bahwa keberadaan hak asasi manusia lahir secara otomatis karena eksistensi orang sebagai manusia.²⁸
2. Prinsip ketergantungan (*invisibility*), Prinsip ini singkat nya adalah pengembangan dari prinsip saling terkait. HAM baik hak sipil, politik, sosial, budaya, ekonomi. Semuanya bersafat inheren, yaitu menyatu dalam harkat martabat manusia. Pengabaian pada satu hak pengabaian terhadap hak lainnya. pada kenyataannya semua hak asasi manusia adalah sama-sama penting. Dalam konteks ini, seluruh kategori hak asasi manusia juga melekat pada penyandang disabilitas. Tidak boleh ada satupun hak yang dikeluarkan atau dibagi kepada pihak lain.²⁹ Contohnya: disaat penyandang disabilitas mencoba untuk memasuki dunia kerja untuk mendapatkan hak bekerjanya, pada saat yang bersamaan mereka layak untuk mendapatkan layanan atas pekerjaan yang layak.
3. Prinsip kesetaraan (*equality*), Prinsip ini merupakan suatu ide yang meletakkan semua orang terlahir bebas dan memiliki kesetaraan dalam HAM. Dimana dalam situasi yang sama harus dilakukan sama, dan dalam situasi berbeda harus dilakukan berbeda. Kesetaraan dianggap sebagai prinsip hak asasi manusia yang sangat fundamental. Dengan headline kesetaraan tidak sma dengan kesamaan. Contoh: ketika melayani seorang penyandang disabilitas dengan rungu wicara, tetapi kita merespon atau melayani nya menggunakan bahasa

²⁷ Cekli Setya Pratiwi, Hukum Hak Asasi Manusi Teori dan Studi Kasus. UMM Press : 17 agustus 2023. Hlm 40-53

²⁸ Eko Riyadi, dkk. HAM, Kejaksaan, dan Disabilitas. PUSHAM-UII. Jakarta. Hlm 12-13

lisan sama dengan menyamakan layanan, tetapi bertentangan dengan prinsip kesetaraan. Karena tidak menyesuaikan dengan kebutuhan yang dilayani yang seharusnya memakai bahasa isyarat.³⁰

4. Prinsip tanpa diskriminasi (*non diskriminasi*), jika semua orang dilakukan setara maka seharusnya tidak ada perlakuan diskriminatif. Disamping tindakan afirmatif dalam rangka mencapai kesetaraan, dan pada dasarnya diskriminasi merupakan kesenjangan perbedaan perlakuan perlakuan yang seharusnya sama dan setara. Pada intinya non diskriminasi berarti bahwa setiap orang diperlakukan dengan kesempatan yang tidak setara.
5. Prinsip ketergantungan (*interpendent*) prinsip ini menegaskan bahwa pemenuhan hak sering kali bergantung kepada pemenuhan hak lainnya. Baik secara keseluruhan maupun hanya perbagian. Berarti bahwa terpenuhinya satu kategori hak tertentu akan selalu bergantung pada terpenuhinya hak yang lain.³¹ Dalam konteks hak atas kehidupan yang layak atau hak hidup bagi penyandang disabilitas, misalnya: tidak terpenuhinya hak atas pekerja. sebab pekerjaan akan memberi kemampuan bagi penyandang disabilitas untuk memperjuangkan hak-haknya dalam mendapatkan dan melanjutkan kehidupan yang layak.
6. Prinsip tidak dapat dipisahkan (*interrelated*) yaitu pemahaman mengenai prinsip yang tidak bisa dipindahkan, tidak bisa dirampas atau dipertukaran oleh hal tertentu. Terkait *interrelated* berarti bahwa seluruh hak asasi manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan satu sama lain. Dalam pernyataan lain, seluruh kategori hak asasi manusia adalah satu paket. Hak asasi manusia merupakan satu kesatuan. Dimana hak sipil dan hak politik adalah satu kesatuan dengan hak ekonomi, sosial, dan budaya. Penyandang disabilitas berhak untuk dipilih menjadi pejabat publik. Keterpilihan ini sangat terkait dengan terpenuhinya pekerjaan yang setara dan aksesibel.³²
7. Prinsip martabat manusia (*human dignity*) hak asasi merupakan hak yang

³⁰ Eko Riyadi, dkk. HAM, Kejaksaan, dan Disabilitas. PUSHAM-UII. Jakarta. 13-14

melekat, dan dimiliki setiap manusia didunia. Prinsip ini menegaskan setiap orang untuk menghormati hak orang lain. Hidup damai dalam keberagaman yang bisa menghargai satu dengan yang lainnya, serta membangun toleransi sesama manusia. Yang berarti semua orang harus dihormati, diperlakukan secara baik, dan dianggap bernilai. Jika seseorang memiliki hak, itu artinya ia bisa menjalani hidup dengan bermartabat. Contohnya mendelikkan mata saat memeriksa pelapor disabilitas, sama saja dengan merendahkan martabat mereka, orang tuli atau penyandang disabilitas netra dengan bersikap tidak mempercayai keterangannya pun, juga termasuk merupakan tindakan yang merendahkan martabat manusia.³³

8. Prinsip tanggung jawab negara (*state responsibility*), prinsip ini membahas tentang bentuk kewajiban negara dalam pelaksanaan hak asasi manusia, dimana negara memiliki kewajiban untuk mengambil langkah-langkah, untuk menjamin, untuk meyakini, untuk mengakui untuk berusaha, dan untuk meningkatkan ataupun memajukan hak asasi manusia³⁴ Tanggung jawab negara berarti bahwa pemenuhan, perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara. Subjek utama yang dibebani untuk melindungi, memenuhi, dan menghormati hak asasi manusia adalah negara melalui aparaturnya. Dengan tegas regulasi menjelaskan pada pasal 8 undang-undang no 39 tahun 1999 tentang hak asasi manusia. Dengan bunyi pasal " perlindungan, pemajuan, pemenuhan hak asasi menjadi tanggung jawab pemerintah".

Adanya Hak Asasi Manusia, otomatis didalamnya mengandung regulasi maupun prinsip-prinsip terkait Hak Asasi Manusia, maka jika dikaitkan dengan prinsip Hak Asasi Manusia yang tidak terlaksana didalam permasalahan ini, yaitu; 1) Prinsip non diskriminasi, prinsip ini berkaitan dengan kesetaraan apabila kesetaraan sudah terpenuhi sepenuhnya maka tidak akan ada diskriminasi yang didapatkan oleh penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan, 3) Prinsip

³³ Eko Riyadi, dkk. HAM, Kejaksaan, dan Disabilitas. PUSHAM-UII. Jakarta. Hlm. 15

³⁴ Andi Akhirah Khairunnisa, Penerapan Prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia dalam Pembentukan Prosuk Hujum Oleh Pemerintah Daerah, Surabaya: 2018. Vol. 5, No.1, Hlm.78

martabat manusia atau human dignity, yang berarti menjunjung tinggi martabat manusia terutama memberikan peluang pekerjaan kepada penyandang disabilitas tanpa adanya pengecualian. 4) Prinsip terakhir tanggung jawab negara (*state responsibility*) dalam prinsip ini tentu negara bertanggung jawab penuh atas semua hak terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan.

B. Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas merupakan kata bahasa Indonesia berasal dari serapan kata bahasa Inggris *disability* yang berarti cacat atau ketidakmampuan, dulu disabilitas lebih dikenal oleh masyarakat dengan kata penyandang cacat dan telah diganti dengan istilah penyandang disabilitas dari akibat dari adanya kesan negative yang tergantung dalam penggunaan istilah penyandang cacat. Menurut undang-undang nomor 19 tahun 2011 tentang Pengesahan Hak-Hak Penyandang Disabilitas: “Penyandang disabilitas yaitu orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan masyarakat dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak.”³⁵ Indonesia memiliki UU No.8 Tahun 2016 atau disebut dengan UU Penyandang Disabilitas yang mengatur mengenai kesetaraan hak-hak penyandang disabilitas UU No. 8 Tahun 2016 mendefinisikan “penyandang disabilitas” sebagai 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.³⁶ UU No.8 Tahun 2016 pada Pasal 4 ayat 1 menyebutkan bahwa penyandang disabilitas meliputi:

1. Penyandang disabilitas fisik, yaitu orang yang memiliki gangguan fungsi gerak atau amputasi, lumpuh layu, kaku, paraplegia, (penurunan motoric atau fungsi sensorik dari gerakan tubuh) dan tetraplegia (kelumpuhan)

³⁵ Kartika gabriela rompis, perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam perspektif hukum hak asasi manusia, *lex administratu*, Vol. IV/No.2/Febr/2016

³⁶ Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas

2. Penyandang disabilitas intelektual, atau sering dikenal dengan redasi mental, yaitu orang memiliki keterbatasan dalam fungsi intelektual (seperti belajar, menalar, dan berkomunikasi) maupun dalam tingkah laku adaptif.
3. Penyandang disabilitas mental, yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku antara lain depresi, gangguan kepribadian, hiperaktif, dan autis.
4. Penyandang disabilitas sensorik, yaitu terganggunya salah satu fungsi pancaindra antara lain disabilitas tuli, disabilitas wicara, disabilitas netra.³⁷

Selain itu, UU No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pada Pasal 4 ayat 2 juga menyebutkan bahwa ragam disabilitas tersebut dapat dialami secara tunggal, ganda, maupun multi oleh seorang penyandang disabilitas dalam jangka waktu yang lama. Yang terdapat 3 Ragam disabilitas mislanya:

- a. Ragam disabilitas tunggal, yaitu seorang yang hanya mengalami satu disabilitas, misalnya disabilitas fisik.
- b. Ragam disabilitas ganda, yaitu seorang yang mengalami 2 macam disabilitas, misalnya penyandang disabilitas rungu dan wicara, atau penyandang disabilitas tuli dan netra.
- c. Ragam disabilitas multi, yaitu seorang yang mengalami lebih dari 2 disabilitas sekaligus, contohnya seorang penyandang disabilitas fisik yang juga memiliki disabilitas rungu, dan wicara.³⁸

Kata ragam disabilitas lebih diutamakan karena mengacu pada istilah medis dan lebih familiar dan umum digunakan karena cenderung lebih dipahami oleh masyarakat luas, termasuk oleh komunitas penyandang disabilitas itu sendiri. Selain mudah dipahami, penyebutan ini pun tetap menjaga kehormatan penyandang disabilitas. Dengan contoh penyebutan kepada tunanetra untuk orang yang

³⁷ Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 4 (1)

³⁸ Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 4 (2)

memiliki hambatan pada penglihatan, tunadaksa untuk orang yang memiliki hambatan fungsi gerak, tunagrahita untuk menyebut orang yang memiliki hambatan pada fungsi kognitif, tunalaras untuk orang yang memiliki hambatan gangguan pada emosi dan kesehatanmental, tuna rungu untuk menyebut orang yang memiliki hambatan pada pendengaran, serta tuna wicara untuk menyebut orang yang memiliki hambatan pada komunikasi lisan. Hak-hak yang wajib dipenuhi atas penyandang disabilitas terdapat pada UU No 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas pada pasal 5 no (1) yang berisi:³⁹

- 
- (1) Penyandang disabilitas memiliki hak ;
 - a. hidup;
 - b. bebas dari stigma;
 - c. privasi;
 - d. keadilan dan perlindungan hukum;
 - e. pendidikan;
 - f. pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi;
 - g. kesehatan;
 - h. politik;
 - i. keagamaan;
 - j. keolahragaan;
 - k. kebudayaan dan pariwisata;
 - l. kesejahteraan sosial;
 - m. aksesibilitas;
 - n. pelayanan publik;
 - o. perlindungan dari bencana;
 - p. habitasi dan rehabilitasi;
 - q. konsesi;
 - r. pendapatan;
 - s. hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat;
 - t. berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi.

³⁹ Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pasal 5 ayat (1)

- u. berpindah tempat dan mewarganegaraan; dan
- v. bebas dari tindakan Diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.⁴⁰

Pada pembagian hak diatas maka hak atas pekerja didalam pasal 5 no (1) bagian f yaitu hak pekerja, kewirausahaan, dan koperasi. Tetapi penjelasannya terdapat dipasal 11 yang berisi;

Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi hak:

1. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;
2. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
3. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
4. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
5. Mendapatkan program kembali bekerja;
6. Penempatan kerja yang adil, proposional, dan mertabat;
7. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat didalamnya; dan
8. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wirswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.⁴¹

Hak-hak tersebut mengapa harus dipenuhi, karena Hak dan kebijakan terkait disabilitas merupakan aspek fundamental dalam menciptakan masyarakat yang inklusif dan adil. Kebijakan pemerintah yang komprehensif, mulai dari penyediaan aksesibilitas fisik hingga pendidikan, dan pekerjaan inklusif, memainkan peran penting dalam memastikan bahwa penyandang disabilitas dapat berpartisipasi penuh dalam kehidupan sosial dan ekonomi. hak-hak penyandang disabilitas dalam

⁴⁰ Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 5 (1)

⁴¹ Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 11

dunia kerja yang sudah diatur oleh berbagai peraturan dan konvensi internasional yang bertujuan untuk memastikan bahwa mereka diperlakukan secara adil dan setara. dan dapat ditinjau pada konvensi PBB di tingkat nasional yang membahas tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) menetapkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja, memilih pekerjaan secara bebas, dan menerima kondisi kerja yang adil dan layak. Pada konvensi ini juga menggaris bawahi perlunya menyediakan lingkungan kerja yang inklusif dan aksesibilitas, serta memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan perlindungan sosial yang memadai terkait hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja yang diatur oleh undang-undang dan juga konvensi internasional, upaya memastikan bahwa mereka diperlakukan secara adil dan memiliki akses yang setara ke peluang kerja dan pengembangan karier. Di tingkat internasional, selain Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas, terdapat berbagai instrumen hukum lainnya yang mendukung hak-hak penyandang disabilitas. Salah satu yang paling penting adalah Deklarasi Universal Ham Asasi Manusia (DUHAM) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan kondisi kerja yang adil dan layak tanpa diskriminasi. Selain itu, Konvensi ILO No. 159 tentang Rehabilitasi Vokasional dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas mendorong negara-negara anggota untuk mengembangkan kebijakan dan program yang memfasilitasi integrasi penyandang disabilitas kedalam dunia kerja.

Undang-undang dan regulasi yang mendukung hak-hak ini menyediakan landasan hukum yang kuat untuk melindungi penyandang disabilitas dari diskriminasi dan pelecehan, serta memastikan bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang adil dan setara. Namun implementasi dari hak dan kebijakan ini memerlukan komitmen dan tindakan nyata dari semua pihak. Dimana pemerintah, sektor swasta, maupun masyarakat sipil harus bekerjasama untuk memastikan bahwa undang-undang dan kebijakan ini diterapkan dengan efektif dan membawa manfaat nyata bagi penyandang disabilitas. Dengan demikian kita dapat membangun masyarakat yang benar-benar inklusif, dimana setiap individu, terlepas dari

disabilitas mereka, juga memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka.

C. Ketenagakerjaan

Didalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pada Pasal 1 angka (1) pengertian ketenagakerjaan yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja dalam kedudukan apapun sebelum, selama, atau setelah jam kerja.⁴² Objek dari ketenagakerjaan itu sendiri merupakan pekerja, dan pengertian dari pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dan orang yang menghasilkan tenaga kerja, makna dari tenaga kerja yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Maka dapat ditarik kesimpulan mengenai ketenagakerjaan yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan kosa kata dari 'kerja' baik didalamnya mengenai waktu kerja, objek kerja maupun kegiatan yang dapat dihasilkan dari pekerjaan tersebut.

Sesuatu yang dapat dilakukan oleh setiap orang, maka terdapat peraturan yang harus diikuti setiap orang, oleh karena itu terdapat regulasi atau hukum mengenai Ketenagakerjaan, Hukum Ketenagakerjaan menurut Soetikno, adalah kumpulan norma hukum yang mengatur hubungan kerja antara seorang yang dititipkan dibawah pimpinan orang lain dan dengan syarat-syarat yang langsung berhubungan dengan hubungan kerja itu, tujuan adanya hukum ketenagakerjaan sebagai perlindungan bagi para pekerja akibat tidak seimbang nya nilai tawar, juga berfungsi untuk mengamankan hubungan kerja agar para pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh keadilan. Dalam ketenagakerjaan, apalagi penyandang disabilitas lebih membutuhkan perhatian khusus dalam keadilan maupun perlindungan hak-hak nya pun mesti terpenuhi, oleh karena itu terkait hak-hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja sudah diatur oleh berbagai peraturan dan konvensi internasional yang bertujuan untuk memastikan bahwa mereka diperlakukan secara adil dan setara. Bisa ditinjau pada konvensi PBB di tingkat

⁴² Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1

nasional yang membahas tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) menetapkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja, memilih pekerjaan secara bebas, dan menerima kondisi kerja yang adil dan layak. Pada konvensi ini juga menggaris bawahi perlunya menyediakan lingkungan kerja yang inklusif dan aksesibilitas, serta memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan perlindungan sosial yang memadai.⁴³

Pada dasarnya landasan Ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945. Dilaksanakan dalam rangka membangun martabat manusia Indonesia seutuhnya dan perkembangan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri pekerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, merata baik materiil dan spiritual. Sedangkan asas ketenagakerjaan diselenggarakan atas dasar keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas tersebut sesuai dengan asas pembangunan nasional khususnya asas Demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Dalam pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara Pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Dengan tujuan yang menjelaskan :

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga manusiawi. kerja secara optimal dan
- b) Mewujudkan pemerataan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunannasional dan daerah.
- c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Untuk mencapai tujuan tersebut, tenaga kerja mempunyai peranan kedudukan yang sangat penting. Maka, dibutuhkan nya perlindungan peningkatan kualitas serta

⁴³ Fadli Priva, dkk. Analisis Kajian Hukum dan Kebijakan dalam Pemenuhan Hak Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Vol. 5, No.1. Februari: 2021

perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan sebagai amanat pasal 27 ayat (2), pasal 28A dan pasal 28D ayat (2) UUD 1945, karena hak-hak asasi manusia tidak hanya terbatas pada hak sipil dan politik, melainkan juga hak-hak dibidang sosial dan ekonomi, seperti hak atas pekerjaan. dapat terealisasi sepenuhnya jika adanya jaminan negara terhadap hak asasi manusia untuk bekerja dan memperoleh imbalan atau upah yang layak, karena hal itu termasuk konsep negara kesejahteraan (welfare state) yang bertujuan untuk mensejahterakan rakyat banyak.⁴⁴

Kondisi tenaga kerja di Indonesia saat ini terus mengalami perbaikan terutama pada tahun 2024. Hal ini terlihat dari Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,82% pada february 2024, yang mengalami penurunan sebesar 0,63% dibandingkan Februari 2023 sebesar 5,45%. Selain itu, terdapat angkatan kerja baru sekitar 3 s/d 2,5 juta pertahunnya, walaupun angka persentase TPT masih relatif tinggi dibandingkan negara-negara ASEAN. mungkin bisa disebabkan banyaknya populasi di Indonesia dengan jumlah penduduk mencapai 281,6 juta penduduk, dan Indonesia adalah termasuk negara dengan populasi terbesar di dunia ke-4. Tidak menutup kemungkinan untuk mengurangi angka persentase TPT dengan cepat, dan dapat ditarik kesimpulan terkait data BPS Agustus 2024 menunjukkan kabar baik dengan menurunnya jumlah pengangguran. Namun, realitas dibalik angka statistik justru menyiratkan kondisi yang memprihatinkan. Peningkatan TPAK, tingginya proporsi pekerja tidak penuh dengan setengah pengangguran, bahwa sebenarnya menunjukkan semakin banyak masyarakat yang terpaksa kerja karena himpitan ekonomi.⁴⁵

Apabila kondisi ini ditarik lurus kepada penyandang disabilitas jelas terlalu minim untuk penyandang disabilitas mendapatkan peluang pekerjaan formal yang layak sebagai bentuk upaya dalam melanjutkan kehidupan, apalagi diperlukannya aksesibilitas dan fasilitas khusus terkait pekerja penyandang disabilitas, Padahal

⁴⁴ Tyas, D.C. (2010). Ketenagakerjaan di Indonesia. Alprin.

⁴⁵ Keadaan Lapangan Kerja Indonesia." (<https://sites.unnes.ac.id/kimefe/2025/01/keadaan-lapangan-kerja-indonesia/>). Diakses 15 Juni 2024.

regulasi yang diajukan terkait perusahaan untuk penyandang disabilitas sangat lah rendah, yaitu hanya diangka minimal 1% setiap perusahaan wajib menerima pekerja penyandang disabilitas, tapi belum dipenuhi oleh setiap bagian perusahaan terkait kebijakan ini. Berarti dengan ada nya kebijakan yang memadai pun tidak cukup jika tidak dibersamai dengan implementasi yang efektif terkait kebijakan tersebut. Indonesia dengan memiliki jumlah penduduk yang terbesar, tentunya cukup sulit bagi Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan penduduknya, peningkatan sejahteraan tidak akan merata. Terkait kualitas tenaga kerja di Indonesia pun secara umum relatif masih rendah dibandingkan negara lain. Indikasi hal tersebut dapat dilihat dari peringkat IPM dan menurut laporan UNDO 2014, kualitas SDM Indonesia menempati peringkat ke-108 dari 187 negara didunia.⁴⁶

Kondisi pekerja disabilitas di Indonesia cukup memprihatinkan karena seharusnya sudah dapat mengakomodasi penyandang disabilitas dalam mendapatkan hak-haknya, namun sampai saat ini belum juga bisa sejalan dengan realitasnya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2022), jumlah pekerja dengan disabilitas pada tahun 2021 sebesar 5,37% atau 7,04 juta orang. Angka tersebut mengalami penurunan sebanyak 0,61% dibandingkan dengan tahun sebelumnya, dimana jumlah pekerja dengan disabilitas sebesar 5,98% atau 7,67 juta orang. Jika ditinjau lebih detail mengenai status pekerjaannya, mayoritas pada tahun 2021 pekerja dengan disabilitas lebih memilih membuka usaha sendiri yakni sebanyak, 2,06 juta orang. Maka, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja dengan disabilitas di Indonesia masih cenderung sedikit.⁴⁷

⁴⁶ Tyas, D.C. (2010). Ketenagakerjaan di Indonesia. Alprin.

⁴⁷ Alda Dewialawiyah. (2018). Pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.

BAB III

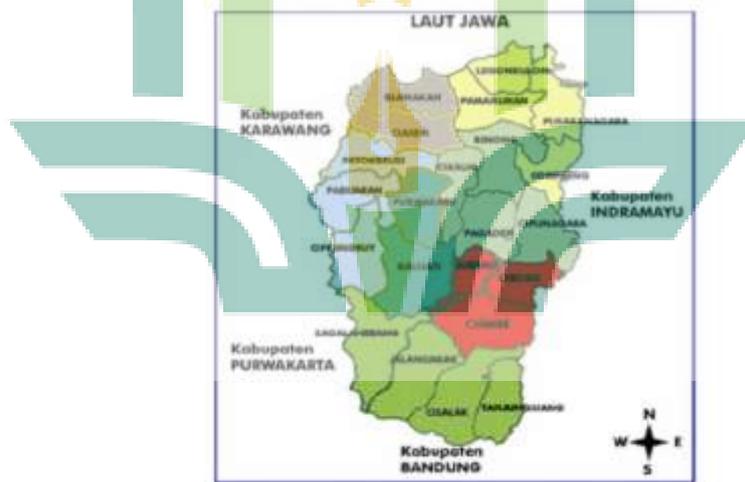
PEMEMUHAN HAK PEKERJA

BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN SUBANG

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Subang adalah sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Kabupaten Subang terletak di wilayah Jawa Barat dan merupakan daerah yang terletak di Pantai Utara. Lokasi Kabupaten Subang cukup strategis, dilihat dari segi komunikasi, perekonomian, maupun keamanan, hal tersebut disebabkan oleh letak strategis Kabupaten Subang dipantai Utara Pulau Jawa yang memudahkan hubungan dengan Ibu Kota Provinsi Jawa Barat dan Ibu Kota Negara.

Gambar 3.1 Peta Kabupaten Subang



(sumber : <https://images.app.goo.gl/2PRtMgcCvd72aksm6>)

Secara topografis Kabupaten Subang sebagian besar merupakan dataran atau daerah landai dengan kemiringan tanahnya rata-rata 0-2%. Kabupaten Subang terletak di Pesisir Pulau Jawa dan memiliki 30 kecamatan, 8 kelurahan, dan 245 desa. Wilayah Kabupaten Subang dibagi ke dalam dua bagian, yaitu daerah

Pegunungan dan daerah Pesisir Pantai. Kabupaten Subang memiliki jumlah penduduk yang tercatat terakhir dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Subang pada tahun 2023, sebanyak 1.636.233 dengan jumlah Laki-laki 817.798 dan jumlah Perempuan 818.43.⁴⁸ Sedangkan data jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Subang satu tahun terakhir mencapai 1703 orang, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.2
Rekapitulasi Jumlah Penyandang Disabilitas berdasarkan Jenis Disabilitas di Kabupaten Subang

No	Jenis Disabilitas	Jumlah
1.	Disabilitas Fisik	603
2.	Disabilitas Mental	223
3.	Disabilitas Rungu-Wicara	163
4.	Disabilitas Netra	87
5.	Disabilitas Intelektual	61
6.	Disabilitas Ganda	17
7.	Disabilitas Fisik & Mental	1
JUMLAH TOTAL		1.706

(Sumber : Dinas Sosial Subang)

Kondisi tenaga kerja di Kabupaten Subang tercatat pada tahun 2023, dengan Jumlah penduduk yang bekerja pada Agustus 2023 mencapai 800,70 ribu orang. Dari sejumlah penduduk yang bekerja tersebut terdapat 371,67 ribu jiwa yang bekerja di daerah perkotaan. Sedangkan di daerah perdesaan terdapat 429,02 ribu orang. Hal tersebut menggambarkan bahwa peluang bekerja di Kabupaten Subang masih banyak terdapat di perdesaan dibandingkan di daerah perkotaan. Dari penduduk yang termasuk angkatan kerja tahun 2023 yaitu 868,132 orang, diketahui bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang tercipta adalah

⁴⁸ Pemerintah Daerah Kabupaten Subang. (2023) Demografi Kabupaten Subang 2023. Diakses Pada 7 Maret 2025, dari <https://subang.go.id/profil/demografi>

90,23 persen. Bila dilihat berdasarkan jenis kelamin, TPAK perempuan lebih tinggi dari pada laki-laki pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa dominasi lapangan pekerja di Kabupaten Subang didominasi oleh perempuan. Dengan angka persentase TPAK perempuan mencapai 93,98%, dan TPAK laki-laki 91,22%. Distribusi penduduk yang bekerja peluang lapangan usaha menurut data BPS Kabupaten Subang. Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional(Sakernas, Agustus 2023) bahwa sebanyak 244,91 ribu orang atau sekitar 30,59% tenaga kerja terserap pada lapangan usaha pertanian, kemudian sebanyak 376,24 ribu orang atau 46,99% pada lapangan usaha industri pengolahan. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2023 jumlah penduduk yang bekerja sebagai karyawan masih mendominasi dibandingkan status pekerjaan yang lain.⁴⁹

Pada tahun 2021, berdasarkan data dari Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang, tercatat terdapat 45.542 perusahaan terdaftar. Dari jumlah tersebut, sekitar 143 perusahaan formal dan informal tercatat aktif berdasarkan klasifikasi kode industri, yang meliputi sektor manufaktur, tekstil, kimia, dan lainnya, dengan total 53.171 tenaga kerja yang terserap.⁵⁰ Dari total perusahaan tersebut, hanya sekitar 26 perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, dengan jumlah tenaga kerja disabilitas mencapai 692 orang, atau hanya sekitar 1,3% dari keseluruhan tenaga kerja yang ada di Subang. Sementara itu, jumlah penyandang disabilitas yang tercatat di Kabupaten Subang dalam satu tahun terakhir mencapai 1.706 orang, atau sekitar 0,10% dari total jumlah penduduk Kabupaten Subang. Dengan demikian, persentase penyandang disabilitas yang telah terserap dalam dunia kerja tercatat sebesar 40%, yang sebagian besar tersebar di beberapa perusahaan besar yang beroperasi di wilayah Kabupaten Subang. Berikut terkait data tenaga kerja di Kabupaten Subang:

⁴⁹ Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang. (16 November 2023). Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Subang - Agustus 2023. Diakses pada 12 Maret 2025

⁵⁰ Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang. (2022, 25 Februari). Subang dalam Angka 2022. Subang: BPS Kabupaten Subang. Diakses pada 12 Maret 2025

Dapat diketahui data pada tahun 2024 yang tercatat angka persentase penerimaan pekerja penyandang disabilitas diangka rata-rata minimal 1% dari jumlah total keseluruhan pekerja disetiap perusahaan. Sesuai dengan ketentuan yang menyatakan bahwa pemerintah, pemerintah daerah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas, dari jumlah pegawai atau pekerja untuk perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Untuk itu, pemerintah, pemerintah daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas. Dalam mendukung pemenuhan untuk mendapatkan pekerjaan tersebut pemerintah daerah wajib memiliki unit layanan disabilitas pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintah daerah dibidang ketenagakerjaan. Dalam hal pemenuhan hak pekerja bagi disabilitas juga, unit layanan disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan telah memberikan pedoman terkait proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karir yang adil tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas.

Berdasarkan yang dimuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, yang didalamnya mengatur terkait tenaga kerja penyandang disabilitas.⁵¹ Hal yang disarankan harus diterapkan dalam proses rekrutmen sebagai berikut:

1. Penyesuaian yang diperlukan dilingkungan kerja, baik penyesuaian alat kerja maupun sistem kerja;
2. Komunikasi awal dengan tenaga kerja penyandang disabilitas terutama dalam fase awal bekerja;
3. pemenuhan akomodasi yang layak untuk tenaga kerja penyandang disabilitas;

⁵¹ Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas

4. penyelenggaraan sesi cara berinteraksi dengan tenaga kerja; dan
5. pendamping lain sesuai dengan ragam penyandang disabilitas.

B. Gambar Umum Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Subang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 tahun 2008 tentang organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang sebagai tindak lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.⁵² Berdasarkan Peraturan Bupati Subang Nomor 14 C.17 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang. Dinas adalah unsur pelaksana Pemerintah daerah dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Dinas dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah tanggung jawab kepala bupati dan sekretaris daerah.⁵³

a. Visi Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Subang

Visi misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Subang adalah “Terwujudnya Sumber Daya Manusia yang Produktif, Mandiri, Kreatif dan Hubungan Industrial yang Harmonis serta Penataan dan Pengarahan Mobilitas Penduduk yang Berwawasan Lingkungan dan Religius.”

b. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Subang

Gambar 3.2 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Subang

⁵² Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Subang Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang

⁵³ Pemerintah Kabupaten Subang. "Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral." <https://subang.go.id/public/pemerintahan/dinas/dinas-tenaga-kerja-transmigrasi-energi-dan-sumber-daya-mineral> (diakses Juli 18, 2025).



(Sumber : <https://disnakertrans-dev.subang.go.id>)

Struktur organisasinya terdiri dari : Kepala Dinas, Sekretariat Dinas, sub bagian umum dan kepegawaian, sub bagian keuangan dan barang daerah, bidang pelatihan dan produktivitas kerja, bagian bidang penempatan dan perluasan tenaga kerja, bidang pembinaan dan perlindungan tenaga kerja, bidang energi sumber daya mineral, bidang transmigrasi, UPTD.

c. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) adalah Lembaga Pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai membina, mengendalikan dan pengawasan dibidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan labagi calon pekerja agara memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi terkait pekerjaan. Barat. Untuk melaksanakan tugas Pelaksanaan tersebut diatas Disnakertrans Kabupaten Subang mempunyai fungsi :⁵⁴

⁵⁴ Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Subang Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang

1. Perumusan rencana dan pelaksanaan program pembangunan di bidangketenagakerjaan dan transmigrasi.
2. pembinaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
3. Pelaksanaan penempatan ketenagakerjaan.
4. Pelaksanaan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan.
5. Pelaksanaan pembinaan transmigrasi
6. Pengelolaan Administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Subang bertempat di Jln. Mayjend. Sutoyo S. No. 48 Subang (0260) 411425 / (0260) 416853

Gamba 3.3 Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Subang



(Sumber : <https://disnakertrans-dev.subang.go.id>)

C. Gambaran Umum Dinas Sosial Subang

Dinas Sosial kabupaten Subang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Subang (Lembaran Daerah Kabupaten Subang Tahun 2016 Nomor 7), Peraturan Bupati Subang Nomor 32 Tahun 2016, tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Dinas (Berita Daerah Kabupaten Subang Tahun 2016 Nomor 32) dan Peraturan Bupati Subang Nomor 58 Tahun 2020 (perubahan atas Peraturan Bupati

Subang Nomor 73 Tahun 2019) tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial Kabupaten Subang.⁵⁵

a. Visi Misi Dinas Sosial Subang

Visi dan Misi Dinas Sosial Kabupaten Subang adalah “Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Berdasarkan Asas Otonomi Daerah”.⁵⁶

b. Struktur Organisasi Dinas Sosial Subang

Gambar 3.4 Struktur Organisasi Dinas Sosial Subang



(Sumber : <https://subang.go.id/public/pemerintahan/dinas/dinas-sosial>)

Struktur organisasi didalam dinas sosial terdiri dari : Kepala dinas, sekretariat, sub bagian umum dan kepegawaian, bidang perlindungan dan jaminan sosial, bidang pemberdayaan sosial, bidang rehabilitasi sosial, bidang penanganan fakir miskin, dan masing-masing bidang terdapat kelompok jabatan fungsional, UPTD.

c. Tugas Pokok, dan Fungsi

Dinas Sosial merupakan lembaga yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan dibidang Sosial yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Kabupaten. Fungsi Dinas pasal 3 untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Dinas mempunyai fungsi:

⁵⁵ Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Subang Nomor 20 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Sosial Kabupaten Subang

⁵⁶ Pemerintah Kabupaten Subang. "Dinas Sosial."
<https://www.subang.go.id/pemerintahan/dinas/dinas-sosial> (diakses Juli 18, 2025).

1. perumusan kebijakan teknis dibidang Sosial;
2. penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Dan pelayanan umum di Bidang Sosial sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bupati;
3. pembinaan dan pelaksanaan kegiatan di Bidang Sosial;
4. pengelolaan administrasi umum meliputi urusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan, urusan umum dan kepegawaian serta urusan keuangan dan barang daerah.⁵⁷

Dinas Sosial Subang ini berlokasi di JL. D.I. Panjaitan No.31, subang (0260) 411425

Gambar 3.5 Dinas Sosial Subang



Sumber : <https://subang.go.id/public/pemerintahan/dinas/dinas-sosial>

D. Pemenuhan Hak Konstitusional atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Subang.

Pemenuhan hak konstitusional adalah proses memastikan bahwa hak-hak yang dijamin oleh konstitusi (Undang-Undang Dasar) dipenuhi dan dilindungi oleh negara dan lembaga-lembaga yang berwenang. Dalam konteks ini, konstitusi (Undang-Undang Dasar) berperan sebagai dasar hukum yang mengatur hak-hak dan kewajiban warga negara, serta memastikan bahwa negara dan lembaga-lembaga yang berwenang menjalankan tugasnya sesuai dengan prinsip-prinsip hak

⁵⁷ Pemerintah Kabupaten Subang. "Dinas Sosial." <https://www.subang.go.id/pemerintahan/dinas/dinas-sosial> (diakses Juli 18, 2025).

asasi manusia. Dengan demikian, tujuan pemenuhan hak adalah untuk menciptakan masyarakat yang adil, setara, dan berkeadilan.

Dalam mengumpulkan untuk diambil kesimpulan, penulis menggunakan prinsip-prinsip HAM terhadap permasalahan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang ini. Apakah sudah terpenuhi dan apakah sesuai dengan yang di perintahkan oleh perundang-undangan. penulis tidak menggunakan semua prinsip-prinsip HAM, hanya menggunakan 3 prinsip HAM, yaitu: Prinsip Non diskriminasi, Prinsip Martabat Manusia, Prinsip tanggung jawab negara. Namun realita nya dalam pemenuhan hak pekerja bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang ini masih memiliki banyak kekurangan dan sepenuhnya belum terlaksana jika dilihat dari prinsip-prinsip HAM. Karena tantangan yang dihadapi diperlukannya aksesibilitas yang full memadai dari infrastruktur, sarana, dan prasarana yang khusus, dan kebutuhan BLK yang harus disesuaikan dengan penyandang disabilitasnya.

1. Prinsip Non Diskriminasi

Prinsip non-diskriminasi adalah tentang memperlakukan semua orang dengan adil dan sama, tanpa membeda-bedakan latar belakang, kondisi, atau karakteristik tertentu. Ini berarti memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang untuk berkembang dan berpartisipasi dalam masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Sosial Subang peneliti bertemu Pak Alfian sebagai pegawai di rehabilitasi sosial, terkait prinsip non diskriminasi Pak Alfian memberikan pernyataan sebagai berikut:

"Bahwasannya sikap para pegawai dinas sudah menerapkan prinsip non diskriminasi terhadap penyandang disabilitas, dimana kami memperhatikan penyandang disabilitas disetiap desa untuk tetap terdata."⁵⁸

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Dinas Sosial Subang telah menerapkan prinsip non-diskriminasi terhadap penyandang disabilitas

⁵⁸ Alfian, Bagian Rehabilitasi Sosial, di wawancarai oleh Azkia (Kantor Dinas Sosial, 15 Februari 2025, pukul 09.00)

dengan memperhatikan kebutuhan mereka. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang tentang Disabilitas yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan warga negara lainnya. Undang-Undang tentang Disabilitas Pasal 5 ayat (1) yang menyatakan bahwa "Penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan warga negara lainnya dalam segala aspek kehidupan"

Wujud penerapannya dapat dilihat pada saat Dinas Sosial, mengadakan Pelatihan keterampilan khusus penyandang disabilitas, seperti yang dikatakan oleh Pak Alfiyan sebagai berikut:

"Tetapi, jika dikaitkan dengan pekerjaan dinas sosial hanya bisa mendukung dari penyandang disabilitas nya saja agar tidak putus harapan dalam dunia kerja, dan dalam pelatihan tersebut dikhususkan untuk penyandang disabilitas dan dipastikan tanpa adanya diskriminasi"

Pelatihan tersebut dilaksanakan di kementerian sosial, terkadang di dinas sosial Jawa Barat, dan pelatihan di dinas Ketenagakerjaan transmigrasi, namun pelatihan tersebut hanya sebagai bentuk mendorong disabilitas dalam melatih dan meningkatkan skill dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Subang peneliti bertemu Pak Caswin sebagai pegawai di bidang pembinaan dan perlindungan tenaga kerja, Pak Caswin memberikan pernyataan sebagai berikut:

"Kami berperan dalam memfasilitasi dan memastikan pemenuhan hak pekerja disabilitas melalui pengembangan kebijakan ketenagakerjaan, pelatihan, dan pengawasan pelaksanaan peraturan terkait ketenagakerjaan. Kami sudah berusaha menyesuaikan dengan peraturan yang ada, dengan menyampaikan kepada perusahaan yang ada di Subang, Kalo masalah kebijakan khusus gak ada dari dinas, Cuma dinas selalu monitoring dan evaluasi dan koordinasi dengan pemangku kepentingan terutama pemberi kerja, karena harus sesuai undang-undang ketenagakerjaan. Kami selalu kolaborasi dengan fungsional pengawas ketenagakerjaan, kalo ada yg melanggar dengan peraturan langsung di tindak".⁵⁹

⁵⁹ Caswin, Bidang pembinaan dan perlindungan tenaga kerja, di wawancarai oleh Azkia (Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, 23 Februari 2025, pukul 10.50)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Subang telah berusaha menyesuaikan dengan peraturan yang ada untuk mendukung penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan harus menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi

Peraturan Pemerintah tentang Ketenagakerjaan Pasal 11 ayat (1) yang menyatakan bahwa "Perusahaan harus menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi penyandang disabilitas".

Wujud penerapan prinsip ini dapat dilihat bagaimana dinakertrans ini berupaya mencari penyandang disabilitas yang sesuai untuk satu perusahaan garment di Subang. Seperti yang dikatakan oleh Pak Caswin sebagai berikut:

“Kalo hak kita selalu koordinasi dengan stekholder dan kebutuhan sekarang ini. penyandang disabilitas, yang selama ini saya hadapi kendalanya kita harus hati hati dengan difabel karena mereka mainnya dengan perasaan minder alias kurang percaya diri, bagi perusahaan yang kami hadapi minta yang sesuai ke inginan perusahaan. Kita memberikan hak dan perlindungan yang sama bagi semua pencari kerja tanpa ada diskriminasi atau membeda-bedakan apa lagi dengan fisik.”

Berikut nya peneliti mewawancarai pekerja disabilitas di Kabupaten Subang, yakni Tasya Febriyani dari Ciasem, Subang, mengalami disabilitas fisik, tuna daksa, beliau memberikan pernyataan sebagai berikut:

"Tidak mengalami diskriminasi selama bekerja di Kabupaten Subang, dengan terlaksananya komunikasi yang Baik, Perusahaan yang ditempatinya memiliki komunikasi yang baik dengan penyandang disabilitas, sehingga mereka dapat memahami kebutuhan dan harapan mereka. Menurutnya, pentingnya prinsip non diskriminasi. Karena, dengan adanya kebiasaan perlakuan yang baik tanpa ada perlakuan diskriminasi, tentu menjadikan pengalaman positif saat melamar pekerjaan yang ia dapatkan, membantu dirinya selaku penyandang disabilitas merasa percaya diri karna dilakukan setara dan termotivasi untuk mencapai tujuan karir mereka".⁶⁰

⁶⁰ Tasya Febryani, Penyandang Disabilitas, diwawancari oleh Azkia (Subang, 27 Februari 2025, pukul 15.30)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Tasya Febriyani merasa tidak mengalami diskriminasi di tempat kerja karena perusahaan memiliki komunikasi yang baik dengan penyandang disabilitas. Hal ini sesuai dengan prinsip non-diskriminasi yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan warga negara lainnya. Undang-Undang tentang Disabilitas Pasal 5 ayat (1) yang menyatakan bahwa "Penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan warga negara lainnya dalam segala aspek kehidupan"

Dalam melakukan penelitian peneliti juga bertemu ketua Pertuni (Persatuan Tuna Netra Indonesia) Subang. Sebelum mewawancarai disabilitas, ketua pertuni menanggapi terkait Prinsip Non-diskriminasi dari Ibu Nuriyah sebagai berikut:

"Prinsip non-diskriminasi sangat penting diterapkan dan diperhatikan bukan hanya di lingkungan kerja. Diskriminasi itu tidak boleh dinormalisasikan, dan kita tidak berhak untuk membiarkan diskriminasi itu ada".⁶¹

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Ibu Nuriyah menekankan pentingnya prinsip non-diskriminasi dalam semua aspek kehidupan, tidak hanya di lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang tentang Disabilitas yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan warga negara lainnya. Beliau menunjukkan komitmen kuat terhadap prinsip non-diskriminasi bagi penyandang disabilitas dengan menjawab pertanyaan dengan penuh tanggung jawab, meskipun beliau bukan penyandang disabilitas, Ibu Nuriyah sebagaimana pernyataan berikut:

"Karena pada dasarnya kita itu sama. Adanya kekurangan maupun, tidak kita tidak berhak membeda-bedakan. Saya ditunjuk untuk bertanggung jawab di komunitas ini memang tidak mengalami sebagai tuna netra tapi saya mempunyai anggota keluarga yang mengalaminya saya perlakukan sama bahkan lebih saya khususkan karena

⁶¹ Nuriyah, Ketua pertuni (persatuan tuna netra Indonesia) Subang diwawancarai oleh Azkia (Subang, 7 Maret 2025, pukul 18.00)

kebutuhannya yang perlu diperhatikan secara khusus sampai akhirnya saya bergabung pada organisasi ini dan dipercaya untuk bertanggung jawab bukn hanya pada anggota keluarga saya yang mengalaminya tetapi saya merangkul disabilitas tunanetra yang lainnya".

Selanjutnya peneliti mewawancarai pekerja penyandang disabilitas diluar perusahaan yaitu, Anwar sidik yang mengalami disabilitas fisik (Tuna Netra), dari Serang Panjang, Kp Gardu. Pamanukan, Subang sebagai pekerja dibidang Jasa (pijat). Berkaitan dengan prinsip non diskriminasi Anwar Sidiq memberikan pernyataan sebagai berikut:

"Cukup terpenuhi apalagi saya bergabung dengan pertuni ini tidak merasakan diskriminasi malah di komunitas ini saya dirangkul tanpa dibedakan sama sekali"⁶².

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Anwar Sidik merasa bahwa kebutuhan disabilitasnya terpenuhi karena bergabung dengan komunitas Pertuni yang tidak mendiskriminasi. Hal ini sesuai dengan prinsip non-diskriminasi yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan warga negara lainnya.

Penelitian ini menemukan bahwa prinsip non-diskriminasi telah mendapat perhatian di berbagai instansi pemerintah Kabupaten Subang, meskipun implementasinya belum menyeluruh. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kabupaten Subang telah berusaha menerapkan prinsip non-diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam dunia kerja, namun masih perlu ditingkatkan untuk memastikan bahwa hak-hak penyandang disabilitas terpenuhi secara optimal.

2. Prinsip Martabat Manusia

Prinsip martabat manusia adalah tentang menghormati dan menghargai nilai dan keberadaan setiap individu sebagai manusia yang memiliki hak dan kebebasan dasar. Ini berarti memperlakukan orang lain dengan hormat,

⁶² Anwar Sidiq, Penyandang disabilitas diwawancarai oleh Azkia (Subang, 7 Maret 2025, pukul 18.00)

empati, dan kasih sayang, tanpa merendahkan atau meremehkan mereka. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Sosial Subang peneliti bertemu Pak Alfiyan sebagai pegawai di rehabilitasi sosial. Berkaitan dengan prinsip martabat manusia Pak Alfiyan memberikan pernyataan sebagai berikut:

"Martabat manusia tidak bisa disama rata kan, tapi pada realitasnya dalam lingkup kerja tidak semua disabilitas bisa bekerja, karna menyesuaikan dengan keadaan disabilitas. Tapi kami tetap berupaya memenuhi martabat manusia bagi disabilitas. Yaitu dengan cara, berkomunikasi dengan baik kepada para penyandang disabilitas, dan mencoba memahami dan mendengarkan keluh kesah penyandang disabilitas, kami sangat menerima aspirasi mereka terkadang melalui perwakilan setempat bahkan jika datang langsung ke Dinas Sosial pun kami akan terbuka. namun, jika dalam hal pekerjaan, walaupun bukan sepenuhnya tanggung jawab kami, tapi kami pernah mencoba memediasi kepada perusahaan juga. baik secara personal maupun pribadi, dengan harapan peraturan yang ada dapat diimplementasikan secara efektif".⁶³

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Dinas Sosial Subang memahami bahwa martabat manusia tidak bisa disamakan rata, namun mereka tetap berupaya memenuhi martabat manusia bagi disabilitas dengan mempertimbangkan kebutuhan mereka. Hal ini sesuai dengan Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk hidup dengan martabat dan kemandirian. Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas Pasal 3 yang menyatakan bahwa "Prinsip-prinsip Konvensi ini adalah: ... (d) Menghormati martabat, kemandirian, dan kebebasan individu".

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Subang peneliti bertemu Pak Caswin sebagai pegawai di bidang pembinaan dan perlindungan tenaga kerja.

⁶³ Alfiyan, Bagian Rehabilitasi Sosial, di wawancarai oleh Azkia (Kantor Dinas Sosial, 15 Februari 2025, pukul 09.00)

Berkaitan dengan prinsip martabat manusia, Pak Caswin memberikan pernyataan sebagai berikut:

"Prinsip martabat manusia ini masih berkaitan dengan prinsip non-diskriminasi yaitu tidak ada membeda-bedakan hak, dari kami tidak boleh membeda-bedakan hak antara disabilitas dengan yang normal. Maka, untuk martabat manusia dalam dunia kerja, kita mengutamakan yang pertama menyesuaikan dengan kondisi disabilitas, dan kebutuhan perusahaan, karna jika semua disabilitas dipaksa untuk bekerja diperusahaan yg tidak menyesuaikan dengan kondisinya resiko kecelakaan kerja cukup besar. Tentunya jika hal tersebut terjadi, maka kami yang harus disalahkan dan bertanggung jawab. wujud dari penerapan prinsip ini disnakertrans terdapat program audit layanan disabilitas, walaupun gak ada sih kalo mekanisme cuma kalo kita kunjungan ke perusahaan selalu ingin tau kerja dia dan memberikan semangat pada mereka, hasil evaluasi yang pernah saya lakukan alhamdulillah sesuai harapan yang diinginkan, mereka kerjanya rajin dan ulet gak kalah dengan yang normal".⁶⁴

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Subang memahami bahwa martabat manusia penyandang disabilitas harus dihormati dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kemampuan mereka dalam proses penempatan kerja. Hal ini sesuai dengan Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk hidup dengan martabat dan kemandirian. Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas Pasal 27 yang menyatakan bahwa "Penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja, termasuk hak untuk kesempatan kerja yang sama dengan warga negara lainnya".

Berikutnya peneliti mewawancarai pekerja disabilitas di Kabupaten Subang, yakni Tasya Febriyani dari Ciasem, Subang, mengalami disabilitas fisik, tuna daksa. Berkaitan dengan prinsip martabat manusia Tasya Febriyani memberikan pernyataan sebagai berikut:

"Dengan proses rekrutmen yang fleksibel, Perusahaan menawarkan proses rekrutmen yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan penyandang disabilitas. Dalam menghargai martabat manusia. tapi menurutnya martabat manusia di lingkungan kerja. Kurang, karena

⁶⁴ Caswin, Bidang pembinaan dan perlindungan tenaga kerja, di wawancarai oleh Azkia (Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, 23 Februari 2025, pukul 10.50)

subang belum terlalu menyediakan ruang lingkup penyanggah disabilitas. Walaupun kurang tapi baginya lebih dari cukup, karena sebagian perusahaan yang taat kepada peraturan pemerintah juga memiliki kebijakannya untuk penyanggah disabilitas di daerah subang”.⁶⁵

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Tasya Febriyani merasa bahwa martabat manusia di lingkungan kerja kurang karena kurangnya fasilitas yang mendukung penyanggah disabilitas. Hal ini sesuai dengan Konvensi tentang Hak-Hak Penyanggah Disabilitas yang menyatakan bahwa penyanggah disabilitas memiliki hak untuk hidup dengan martabat dan kemandirian. Konvensi tentang Hak-Hak Penyanggah Disabilitas Pasal 9 yang menyatakan bahwa "Penyanggah disabilitas memiliki hak untuk mengakses lingkungan fisik, transportasi, informasi, dan komunikasi". Dan ia melanjutkan dengan pernyataan berikut:

“Pentingnya martabat manusia bagi disabilitas karena keterbatasan kesempatan untuk mengembangkan karir dan meningkatkan kemampuan membuat penyanggah disabilitas merasa tidak dihargai. Harapannya terkait prinsip ini sangat tinggi karena penyanggah disabilitas juga memiliki hak untuk lebih bisa mengembangkan mutunya di bidangnya masing-masing”.

Dengan pernyataan tersebut, beliau menaruh harapan besar pada pentingnya prinsip martabat manusia, yaitu memastikan penyanggah disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir dan kemampuan mereka.

Selanjutnya peneliti mewawancarai pekerja penyanggah disabilitas diluar perusahaan yaitu, Anwar sidik yang mengalami disabilitas fisik (Tuna Netra), dari Serang Panjang, Kp Gardu. Pamanukan, Subang sebagai pekerja dibidang Jasa (pijit). Berkaitan dengan prinsip martabat manusia Anwar Sidik memberikan pernyataan sebagai berikut:

"Martabat manusia di Kabupaten Subang mungkin memang belum sepenuhnya mendukung, apalagi terkait pekerjaan mungkin kalo saya

⁶⁵ Tasya Febriyani, Penyanggah Disabilitas, diwawancarai oleh Azkia (Subang, 27 Februari 2025, pukul 15.30)

tidak gabung dengan pertuni martabat saya selaku disabilitas tidak terpenuhi karena susah nya mendapatkan pekerjaan dimasa sekarang apalagi dengan keterbatasan yang saya miliki, yang saya tahu teman saya yang normal pun untuk mengikuti rekrutmen diperusahaan subang dipersulit dimana harus membayar lebih agar bisa melewati rekrutmen tersebut. mungkin jik saya tidak bergabung dengan pertuni ini saya ptus harapan duluan krena tidak selalu mendapatkan job untuk customer pijit, dan saya juga baru saja menikah diumur saya yang sudah menijak 60th karena sekarang merasa bisa dikatakan mampu menafkahi".⁶⁶

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Anwar Sidik merasa bahwa martabat manusia di Kabupaten Subang belum sepenuhnya mendukung penyandang disabilitas, terutama dalam hal pekerjaan. Hal ini mengaitkan dengan Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk hidup dengan martabat dan kemandirian. Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas Pasal 27 yang menyatakan bahwa "Penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja, termasuk hak untuk kesempatan kerja yang sama dengan warga negara lainnya".

Penelitian ini menemukan bahwa prinsip martabat manusia menjadi prinsip mendasar yang mengiringi isu ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Temuan dari penelitian ini menunjukkan adanya variasi persepsi dan realisasi di lapangan. Terutama pada pemerintah Kabupaten Subang, yang telah berupaya memenuhi prinsip martabat manusia bagi penyandang disabilitas dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kemampuan mereka.

3. Prinsip Tanggung Jawab Negara

Prinsip tanggung jawab negara adalah kewajiban negara untuk melindungi, memenuhi, dan menghormati hak-hak warga negaranya, termasuk penyandang disabilitas, dengan menyediakan kebijakan, program, dan layanan yang mendukung kesejahteraan dan kesetaraan mereka. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Sosial Subang

⁶⁶ Anwar Sidiq, Penyandang disabilitas diwawancarai oleh Azkia (Subang, 7 Maret 2025, pukul 18.00)

peneliti bertemu Pak Alfiyan sebagai pegawai di rehabilitasi sosial. Berkaitan dengan prinsip tanggung jawab negara Pak Alfiyan memberikan pernyataan sebagai berikut:

"Dengan peraturan yang berlaku, kami selalu berupaya mendukung penyandang disabilitas agar selalu terpenuhi haknya. tapi dalam hal tersebut kami juga mempunyai kelemahan yaitu di soal komunikasi, khususnya kepada tuna wicara. Karna dinas sosial belum ada yg menguasai bahasa isyarat. Dan dari Segi pemaham daerah, rangkap desa, rt,rw. Kurang nya pemahamn terkait macam-macam disabilitas, jadi terkadang untuk pendataan yang kami dapatkan kurang efesien, dan sering salah pengkelompokan terkait macam-macam disabilitas".⁶⁷

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Dinas Sosial Subang memahami tanggung jawab negara dalam mendukung penyandang disabilitas. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang tentang Disabilitas yang menyatakan bahwa negara bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas Undang-Undang tentang Disabilitas Pasal 2 yang menyatakan bahwa "Negara bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas".

Wujud penerapannya dilihat bahwa dinas sosial pernah melakukan kolaborasi dengan sektor swasta, salah satunya dengan Gya Coffe dalam bidang pekerjaan, serta beberapa perusahaan swasta lainnya yang memberikan fasilitas seperti kursi roda untuk penyandang disabilitas. Sebagai pihak yang bertanggung jawab, Dinas Sosial berharap dapat berperan aktif dalam pembentukan Raperda Penyandang Disabilitas Subang dan mendukung percepatan pengesahan Raperda tersebut, sehingga dengan disahkannya Raperda, hak-hak penyandang disabilitas di Subang dapat terpenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Subang peneliti bertemu Pak Caswin sebagai pegawai di bidang pembinaan dan perlindungan tenaga kerja.

⁶⁷ Alfiyan, Bagian Rehabilitasi Sosial, di wawancarai oleh Azkia (Kantor Dinas Sosial, 15 Februari 2025, pukul 09.00)

Berkaitan dengan prinsip tanggung jawab negara Pak caswin memberikan pernyataan sebagai berikut:

"Mehami prinsip itu sebagaimana Peran yang mendukung dengan adanya undang-undang tentang kebijakan tersebut, yaitu adanya kewajiban perusahaan minimal 2% untuk menginterview, dan minimal 1% untuk merekrut pekerja penyandang disabilitas. Bagaimana jika perusahaan itu melanggar? Maka nanti perusahaan bertanggung jawab kepada bagian pengawas tenaga kerja dari Disnakertrans. Apabila masih tidak taat peraturan maka akan dikenakan denda. Menurutnya juga, tanggung jawab negara bisa terbentuk juga dari Aspirasi mereka yang harus diwujudkan, Kalo dari pemerintah intinya gini Harapannya semua perusahaan banyak mempekerjakan orang-orang difabel dan kalo bisa perusahaan jangan pilih-pilih pekerja difabel, harapan yang lebih luasnya lagi jangan 1% mempekerjakan di fable kalo bisa mah lebih dari itu".⁶⁸

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pemerintah memiliki peran penting dalam memastikan perusahaan mematuhi peraturan tentang ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Dengan adanya undang-undang yang mewajibkan perusahaan untuk menginterview dan merekrut pekerja penyandang disabilitas, pemerintah dapat memastikan bahwa hak-hak penyandang disabilitas terpenuhi. Sebagaimana Undang-Undang tentang Disabilitas Pasal 53 ayat (1) yang menyatakan bahwa "Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 (seratus) orang atau lebih wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% (satu persen) dari jumlah seluruh tenaga kerja". Memastikan bahwa sesuai dengan Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas Pasal 27 yang menyatakan bahwa "Penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja, termasuk hak untuk kesempatan kerja yang sama dengan warga negara lainnya".

Pemerintah juga memiliki tanggung jawab untuk memfasilitasi dan mendukung penyandang disabilitas dalam mencari pekerjaan, baik formal maupun non-formal. Dengan demikian, pemerintah dapat memenuhi tanggung jawabnya untuk melindungi dan mempromosikan hak-hak

⁶⁸ Caswin, Bidang pembinaan dan perlindungan tenaga kerja, di wawancarai oleh Azkia (Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, 23 Februari 2025, pukul 10.50)

penyandang disabilitas, serta memastikan bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja dan berpartisipasi dalam masyarakat. Dalam waktu yang sama Pak Caswin juga mengatakan bahwa Pertuni Subang pernah melakukan demo untuk menyampaikan Aspirasinya ke Kantor Disnakertrans. Berita itu sampai terpublikasi di beberapa website Jawa Barat. Salah satunya Jabarviva.com terkait pekerja disabilitas. Latar belakang dilakukan nya demo tersebut ternyata Pertuni ini merasa tidak diperhatikan, tidak dianggap ada karena BLK yang diadakan lebih sering untuk penyandang disabilitas daksa, hal yang dilakukan oleh pihak dinas coba bertanggung jawab, dengan menerima Aspirasi mereka dan memberikan saran untuk menampung sementara aspirasi sembari mempersiapkan solusi dengan diadakannya musyawarah atau rapat dan mencari solusi dari aspirasi yang mereka titipkan.

Berikutnya peneliti mewawancarai pekerja disabilitas di Kabupaten Subang, yakni Tasya Febriyani dari Ciasem, Subang, mengalami disabilitas fisik, tuna daksa. Berkaitan dengan prinsip tanggung jawab negara Tasya Febriyani memberikan pernyataan sebagai berikut:

"Negara harus memastikan bahwa penyandang disabilitas dapat berpartisipasi secara penuh dalam kegiatan ekonomi, sosial, dan politik. Menurutnya, pemerintahan Subang cukup bertanggung jawab, dengan mengadakan program pemerintah untuk penyandang disabilitas salah satunya Pelatihan Keterampilan bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Subang Program ini diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Subang untuk meningkatkan keterampilan penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. harapannya terhadap tanggung jawab negara yaitu pemerintah bisa membantu dan memperlus wawasan kepada masyarakat dalam meningkatkan kesadaran masyarakat tentang disabilitas dan hak-hak penyandang disabilitas, sehingga mereka dapat memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan mengakses layanan publik. Dan dalam ruang lingkup kerja pemerintah dapat mengembangkan sistem pemantauan dan evaluasi untuk memastikan bahwa kebijakan dan program yang ada efektif dalam mendukung pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas".⁶⁹

⁶⁹ Tasya Febriyani, Penyandang Disabilitas, diwawancarai oleh Azkia (Subang, 27 Februari 2025, pukul 15.30)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Tasya Febriyani memahami bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas dapat berpartisipasi secara penuh dalam kegiatan ekonomi, sosial, dan politik. Sebagaimana Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas Pasal 3 yang menyatakan bahwa "Prinsip-prinsip Konvensi ini adalah: .. (c) Partisipasi penuh dan setara".

Pernyataanya tentang harapan terhadap Tanggung Jawab Negara menunjukkan bahwa Tasya Febriyani berharap pemerintah dapat membantu meningkatkan kesadaran masyarakat tentang disabilitas dan hak-hak penyandang disabilitas. Sebagaimana: Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas Pasal 8 yang menyatakan bahwa "Negara Pihak berkomitmen untuk mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang hak-hak penyandang disabilitas".

Dalam melakukan penelitian peneliti juga bertemu ketua Pertuni (Persatuan Tuna Netra Indonesia) Subang. Sebelum mewawancarai disabilitas, ketua pertuni menanggapi terkait Prinsip tanggung jawab negara dari Ibu Nuriyah sebagai berikut:

"Jelas lah negara, aparat dan pemerintahan yang di beri kewenangan wajib untuk memenuhi tanggung jawabnya. Dan menurut nya memang pemerintah menyiapkan BLK khusus disabilitas, tapi kemungkinan sedikit yang dipanggil untuk bekerja atau pekerjaan yang pas dengan disabilitas, Apalagi disabilitas tunanetra sangat lah jarang. Saya bersama pertuni Subang pernah turun tangan langsung ke disnakertrans, karna mau menyampaikan aspirasi dan berharap mendapatkan perhatian dalam dunia kerja. kami tuh punya saran kalo memang dari pihak disnakertrans tidak bisa memberi peluang pekerjaan bagi para tunanetra, tolong dengarkan saran dari kami. Yang kami harapkan adalah adanya peluang pekerjaan yang dibentuk, contoh konkrit nya kami dari pertuni ingin dibantu oengajuan adanya ruangan terapist di setiap perusahaan atau PT yang ada di subang. para tunanetra kan hampir sepenuhnya bisa memijit, dan rata-rata orang PT itu sering nyari tukang pijit. Memang sama saja tapi apasalahnya mempermudah dengan membantu memfasilitasi agar lebih terakomodasi penghasilan untuk para tunanetra didalam dunia kerja. Untuk disabilitas lainnya selain tuna netra mereka masih kemungkinan kan untuk bergabung

bekerja disuatu PT, dan biasanya memang yang dipanggil bukan disabilitas tunanetra, jadi apa salahnya kita ajukan ke beberapa perusahaan, karena para tunanetra yang mengikuti BLK Spa Therapist, dan ada sertifikat uji kemampuan juga".⁷⁰

Pernyataan ini menunjukkan bahwa ibu Nuriyah memahami bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas. Sebagaimana Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas Pasal 4 yang menyatakan bahwa "Negara Pihak berkomitmen untuk mengambil langkah-langkah untuk mempromosikan dan melindungi hak-hak penyandang disabilitas". Ibu nuriyah juga memeberikan pernyataannya terkait harapan terhadap Tanggung Jawab Negara ini menunjukkan bahwa ia berharap pemerintah dapat membantu menciptakan peluang pekerjaan bagi penyandang disabilitas tuna netra. Sebagaimana Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas Pasal 27 yang menyatakan bahwa "Penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja, termasuk hak untuk kesempatan kerja yang sama dengan warga negara lainnya"

Selanjutnya peneliti mewawancarai pekerja penyandang disabilitas diluar perusahaan yaitu, Anwar sidik yang mengalami disabilitas fisik (Tuna Netra), dari Serang Panjang, Kp Gardu. Pamanukan, Subang sebagai pekerja dibidang Jasa (pijat). Berkaitan dengan prinsip tanggung jawab negara Anwar Sidik memberikan pernyataan sebagai berikut:

"Mungkin memang negara bertanggung jawab penuh, tapi saya tidak berharap lebih dengan keterbatasan yang saya miliki selain kepada diri sendiri. Inginya seperti manusia normal pada umumnya yaitu penyandang disabilitas dapat berpartisipasi secara penuh dalam kegiatan ekonomi, sosial, dan politik. Menurut saya, pemerintah Subang cukup bertanggung jawab, dengan mengadakan program yang disediakan pemerintah untuk penyandang disabilitas salah satunya Pelatihan Keterampilan Spa Therapist yang saya ikuti, bagi Penyandang Disabilitas tuna netra di Kabupaten Subang. harapannya terhadap tanggung jawab negara yaitu pemerintah bisa membatu dan menciptakan peluang pekerjaan bagi para disabilitas. Jika tidak memungkinkan untuk bergabung dalam perusahaan, Dibantu memperluas chanel kami sebgai

⁷⁰ Nuriyah, Ketua pertuni (persatuan tuna netra Indonesia) Subang diwawancarai oleh Azkia (Subang, 7 Maret 2025, pukul 18.00)

Therapist tunanetra".⁷¹

Pernyataan ini menunjukkan bahwa Anwar Sidik memahami bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas, namun ia tidak berharap lebih karena keterbatasan yang ia miliki. Dan ia berharap pemerintah dapat membantu menciptakan peluang pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

lalu peneliti menanyakan kebenaran dari pernyataan yang disampaikan oleh ibu nuriyah terkait mendatangi kantor dinakertrans untuk menyampaikan aspirasi. Jawabnya:

"Iya betul, saya salah satu yang mendukung setuju dengan aspirasi yang disampaikan ibu nuriyah kepada pihak disnakertrans, dan syukurnya kami didengarkan dan pihak disnakertrans mencoba mencarikan jalan tengah nya, dan setelah nya ada nya penyampaian aspirasi tersebut. Barulah kami sering dapat panggilan dari para dinas sampai disatu acara kami para tunanetra yang pernah mengikuti BLK Spa Therapist diundang acara dinas dan disiapkan ruang untuk pelayanan therapist. Bersyukur, walaupun harus bersuara dulu baru didengar".⁷²

Pernyataan Anwar Sidik ini menunjukkan bahwa aspirasi yang disampaikan oleh Ibu Nuriyah kepada pihak Disnakertrans telah didengar dan ditindaklanjuti. Anwar Sidik juga menyatakan bahwa dirinya salah satu yang mendukung aspirasi tersebut dan bersyukur bahwa pihak Disnakertrans mencoba mencarikan jalan tengah. Sebagaimana Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas Pasal 29 yang menyatakan bahwa "Negara Pihak berkomitmen untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas dapat berpartisipasi dalam kehidupan politik dan publik". Dan terdapat Undang-Undang tentang Disabilitas Pasal 35 ayat (1) yang menyatakan bahwa "Penyandang disabilitas memiliki hak untuk menyampaikan aspirasi dan pendapatnya dalam proses pembuatan kebijakan". Dengan demikian juga, menunjukkan bahwa partisipasi aktif

⁷¹ Anwar Sidiq, Penyandang disabilitas diwawancarai oleh Azkia (Subang, 7 Maret 2025, pukul 18.00)

⁷² Nuriyah, Ketua pertuni (persatuan tuna netra Indonesia) Subang diwawancarai oleh Azkia (Subang, 7 Maret 2025, pukul 18.00)

penyandang disabilitas dalam menyampaikan aspirasi dan pendapatnya dapat mempengaruhi kebijakan dan program yang ada, serta memastikan bahwa hak-hak penyandang disabilitas terpenuhi.

Penelitian ini menemukan bahwa penerapan prinsip tanggung jawab negara ditemukan dalam berbagai kebijakan dan program pemerintah, meski belum seluruhnya optimal. Juga dalam konteks pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Subang telah diterapkan melalui beberapa program dan kebijakan, namun masih perlu ditingkatkan untuk memastikan bahwa hak-hak penyandang disabilitas terpenuhi.



BAB IV

ANALISIS PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN SUBANG

A. Penerapan Prinsip Hak Asasi Manusia dalam Pemenuhan hak konstitusional atas Pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang

Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak dasar yang diakui secara universal sebagai bagian dari hak asasi manusia (HAM). Hak ini tidak hanya memberikan akses kepada setiap individu untuk memperoleh pekerjaan yang layak, tetapi juga menjamin perlakuan yang adil dan nondiskriminatif di tempat kerja. Dalam konteks penyandang disabilitas, hak atas pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya untuk memastikan inklusi sosial dan ekonomi yang setara. Penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, penghidupan yang layak, serta perlindungan dari segala bentuk diskriminasi dan perlakuan yang merendahkan martabat mereka. Kewajiban pemenuhan hak pekerja tidak hanya terletak pada individu, tetapi juga pada negara dan berbagai institusi terkait, termasuk perusahaan dan lembaga pemerintah. Negara berkewajiban untuk menciptakan regulasi dan kebijakan yang melindungi hak-hak pekerja, serta memastikan implementasi yang efektif di lapangan. Di samping itu, perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk menjamin lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pekerja penyandang disabilitas.

Dasar hukum mengenai hak pekerja, khususnya bagi penyandang disabilitas, telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan nasional dan internasional. Di tingkat internasional, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (1948) dan Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas (UN CRPD, 2006) memberikan landasan normatif yang kuat untuk penghormatan hak atas pekerjaan tanpa diskriminasi. Secara nasional, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi acuan utama dalam menjamin hak pekerja disabilitas di Indonesia. Selain itu, kebijakan pemerintah daerah, seperti peraturan daerah di Kabupaten Subang, juga berperan penting dalam mengatur dan memfasilitasi

pemenuhan hak tersebut. Penelitian ini mengungkap berbagai praktik dan dinamika dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang.

Dari pernyataan tersebut pekerjaan bagi penyandang disabilitas bukanlah sekadar aktivitas ekonomi, melainkan bagian penting dari perjuangan atas kesetaraan, keadilan, dan martabat. Oleh karena itu, pemenuhan hak-hak pekerja bagi penyandang disabilitas harus menjadi prioritas dalam kebijakan ketenagakerjaan dan pembangunan nasional. Pemerintah dan pemberi kerja perlu menyediakan pelatihan keterampilan yang sesuai dan setara agar penyandang disabilitas memiliki peluang yang sama untuk berkembang dalam karier. Seperti pekerja lainnya, penyandang disabilitas berhak atas upah layak, jaminan sosial, kesehatan kerja, dan hak untuk berserikat. Memastikan penyandang disabilitas memperoleh hak atas pekerjaan tidak hanya merupakan kewajiban moral dan hukum, tetapi juga berkontribusi terhadap pembangunan inklusif dan berkelanjutan. Ketika kelompok ini diberdayakan secara ekonomi, mereka tidak hanya menjadi mandiri, tetapi juga turut memperkuat ekonomi nasional dan memperkecil ketimpangan sosial. Berdasarkan data wawancara dan observasi, muncul beberapa pola utama yang menunjukkan sejauh mana prinsip-prinsip HAM diterapkan atau belum terlaksana secara optimal. Analisis berikut mengelompokkan temuan tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip yang menjadi landasan teoritis dalam penelitian ini.

1. Prinsip Non-Diskriminasi

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53 mengamanatkan bahwa pemerintah daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja di instansi pemerintah, BUMN, dan BUMD, serta minimal 1% di perusahaan swasta.⁷³ Namun, hasil wawancara dengan staf Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Subang menunjukkan bahwa implementasi kuota ini masih terbatas. Beberapa perusahaan swasta dan instansi pemerintah belum sepenuhnya memenuhi

⁷³ Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

kewajiban tersebut, sebagian karena kurangnya pemahaman tentang regulasi dan tantangan dalam menyediakan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip non-diskriminasi di Subang sudah berjalan walaupun dengan berbagai keterbatasan, seperti seleksi pekerja disabilitas yang harus sesuai spesifikasi perusahaan, dan adanya pelatihan keterampilan khusus sebagai bentuk dukungan. Terdapat upaya dari institusi pemerintah untuk menciptakan akses yang adil terhadap pekerjaan bagi penyandang disabilitas, seperti pelatihan keterampilan, koordinasi dengan perusahaan, dan pemetaan penyandang disabilitas di desa-desa. Namun demikian, diskriminasi terselubung masih terjadi, terutama dalam proses rekrutmen perusahaan yang hanya menerima jenis disabilitas tertentu. Prinsip non-diskriminasi mengacu pada jaminan bahwa setiap individu, tanpa pengecualian atas dasar kondisi fisik, memiliki hak yang sama untuk mengakses pekerjaan.

Dalam praktiknya banyak perusahaan di Subang yang bersedia merekrut disabilitas dengan syarat tertentu, pernyataan ini didapatkan ketika mewawancarai pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dimana pihak perusahaan mau menerima pekerja penyandang disabilitas dengan kualifikasi dan syarat tertentu saja, (misalnya hanya tuna daksa dengan kemampuan menjahit) ini mencerminkan bentuk diskriminasi struktural yang disamarkan oleh dalih "penyesuaian teknis". Hal ini bertentangan dengan prinsip kesetaraan substansial dalam HAM, yang menuntut adanya afirmasi dan akomodasi yang layak, bukan sekadar perlakuan yang "sama" secara formal. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Maftuh yang berjudul menyebut bahwa kebijakan afirmatif terhadap disabilitas sering kali tidak dilaksanakan secara merata, dan kelompok disabilitas tertentu seperti tuna netra cenderung terpinggirkan dalam skema pelatihan dan penerimaan kerja, dan diskriminasi terselubung masih menjadi kendala utama dalam integrasi penyandang disabilitas di dunia kerja formal Indonesia.⁷⁴ mengingatkan bahwa pentingnya edukasi dan sosialisasi terhadap hak disabilitas untuk menghilangkan stigma dan diskriminasi.

⁷⁴ Maftuh, B. (2020). Diskriminasi Terselubung terhadap Penyandang Disabilitas di Dunia Kerja. *Jurnal HAM*, 11(2), hlm.225–239.

2. Prinsip Martabat Manusia

Prinsip martabat manusia menekankan bahwa setiap individu, termasuk penyandang disabilitas, berhak atas pekerjaan yang setara dan bermartabat. Dalam Pasal 49 UU No. 8 Tahun 2016, disebutkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan upah yang setara bagi penyandang disabilitas yang melakukan pekerjaan dengan jenis dan tanggung jawab yang sama.⁷⁵ Temuan observasi menunjukkan prinsip martabat manusia di Subang sudah tervalidasi bahwa Pemerintah setempat telah berusaha untuk selalu menrapkan prinsip martabat manusia, dapat dilihat beberapa penyandang disabilitas telah diterima bekerja, walaupun hambatan terhadap prinsip ini pun masih ada. Pernyataan ini dikuatkan oleh pendapat dari informan penyandang disabilitas seperti Tasya Febriyani menyatakan adanya perlakuan setara dan komunikasi yang baik di tempat kerja, yang mendorong rasa percaya diri. Namun, secara sistemik, masih terdapat keterbatasan kebijakan dalam menyediakan ruang pengembangan karier atau promosi jabatan yang inklusif. Praktik ini menunjukkan adanya kontradiksi antara pengakuan nilai martabat dan realitas peluang yang tersedia, di mana penyandang disabilitas cenderung hanya diberi akses pekerjaan dalam level rendah, tanpa ruang untuk mobilitas vertikal. Hal senada juga ditemukan oleh Widiyanto & Prasetyo dengan jurnalnya yang berjudul “pengawasan hak pekerja penyandang disabilitas di sektor formal” yang menunjukkan bahwa tanpa pengawasan yang ketat, martabat dan hak pekerja disabilitas rawan terabaikan, memicu diskriminasi sistematis.⁷⁶

3. Prinsip Tanggung Jawab Negara

Negara memiliki kewajiban untuk memastikan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Dalam konteks Kabupaten Subang, Pemerintah Daerah belum mengesahkan Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas sebagai langkah konkret dalam memenuhi kewajiban tersebut. Dapat diketahui bahwasannya terdapat aturan tertinggi yang mengatur hak khusus disabilitas,

⁷⁵ Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

⁷⁶ Widiyanto, A., & Prasetyo, Y. (2022). Pengawasan hak pekerja penyandang disabilitas di sektor formal. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 52(4), 480-496.

dimana daerah juga wajib mengeluarkan regulasi aturan yang sama dalam ruang lingkup daerah. Raperda ini penting sebagai kekuatan regulasi daerah, agar suatu regulasi bisa terimplementasi dengan efektif terutama pada daerah tersebut. Meskipun belum terancang nya Raperda khusus disabilitas di Subang, Pemerintah daerah sudah melaksanakan prinsip tanggung jawab ini melalui Dinas Sosial dan Disnakertrans telah melakukan beberapa bentuk intervensi, termasuk pelatihan keterampilan dan advokasi ke perusahaan. walaupun, pelaksanaan kebijakan cenderung reaktif dan tergantung pada tekanan komunitas atau peristiwa tertentu (seperti demo Pertuni). Selain itu, kelemahan teknis seperti kurangnya SDM penguasaan bahasa isyarat menunjukkan keterbatasan kelembagaan.

Prinsip tanggung jawab negara menuntut negara sebagai aktor utama dalam menjamin, melindungi, dan memenuhi hak warga negaranya. Negara tidak cukup hanya mengeluarkan regulasi, melainkan wajib memastikan implementasi yang menyeluruh dan adil. Kenyataan bahwa pelaksanaan program pemerintah seringkali baru berjalan setelah ada desakan masyarakat menunjukkan bahwa pemenuhan hak belum menjadi prioritas sistemik. Negara lebih berperan sebagai fasilitator pasif daripada pelindung aktif. Sesuai dengan temuan Kusuma dengan jurnal nya yang berjudul “Implementasi Kebijakan Inklusi Disabilitas di Daerah: Studi Kasus pada Program Pelatihan Kerja”, menyatakan bahwa implementasi kebijakan disabilitas sangat tergantung pada individu atau komunitas yang aktif mengadvokasi, sementara negara masih minim dalam monitoring dan pemetaan berbasis kebutuhan.⁷⁷ Jika ditarik secara keseluruhan, terdapat pola keterputusan antara niat normatif dan pelaksanaan empirik. Ketiga prinsip yang seharusnya menjadi pilar pemenuhan HAM bagi penyandang disabilitas masih bersifat normatif dan simbolik, belum menyentuh kebutuhan substansial secara menyeluruh. Pola-pola ini menunjukkan bahwa:

- a. Negara belum memiliki mekanisme akuntabilitas dan pengawasan yang kuat atas implementasi hak disabilitas.
- b. Peluang kerja yang tersedia belum didasarkan pada pendekatan

⁷⁷ Kusuma, R. A. (2021). Implementasi Kebijakan Inklusi Disabilitas di Daerah: Studi Kasus pada Program Pelatihan Kerja. *Jurnal Kebijakan Publik*, 17(2), 102–118.

afirmatif dan berbasis kemampuan.

- c. Komunitas masyarakat sipil memainkan peran signifikan, tetapi tanggung jawab utama tetap berada di tangan negara.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada komitmen dari pemerintah, tanggung jawab negara cukup terpenuhi dilihat dari bentuk pemenuhan hak konstitusional atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang masih berada dalam tahap implementasi parsial dan belum menyeluruh. Meskipun terdapat upaya dari berbagai pihak seperti Dinas Sosial, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, serta komunitas penyandang disabilitas seperti Pertuni. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Subang masih memerlukan penguatan dari sisi kebijakan, pengawasan, kesadaran publik, serta keseriusan pemerintah dan sektor usaha dalam mewujudkan keadilan sosial dan perlindungan hukum yang setara bagi semua warga negara, tanpa kecuali.

B. Akibat Hukum Tidak Terpenuhinya Hak Pekerja bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Subang

Akibat hukum merupakan segala konsekuensi atau dampak yang timbul sebagai hasil dari suatu perbuatan hukum, baik berupa pemenuhan kewajiban, timbulnya hak, maupun dikenakannya sanksi karena pelanggaran terhadap norma hukum. Dalam konteks hukum positif Indonesia, akibat hukum dapat berupa akibat keperdataan, pidana, administratif, maupun konstitusional, Dalam konteks pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas, akibat hukum adalah segala bentuk konsekuensi hukum yang timbul apabila:

1. Hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas dipenuhi, maka timbul kewajiban bagi pemberi kerja untuk memberikan pekerjaan yang layak, aksesibilitas, serta akomodasi yang wajar sesuai peraturan perundang-undangan.
2. Hak atas pekerjaan tidak dipenuhi, maka timbul tanggung jawab hukum bagi pihak yang lalai atau melanggar, baik dalam bentuk:
 - a) Sanksi administratif: seperti teguran, denda, pembatasan izin usaha, hingga pencabutan izin.

- b) Tuntutan hukum: baik melalui mekanisme perdata (ganti rugi) maupun pengaduan ke lembaga negara seperti Komnas HAM atau Ombudsman.
- c) Pelanggaran konstitusional: karena tidak terpenuhinya hak atas pekerjaan melanggar Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.
- d) Implikasi HAM internasional: apabila pemerintah dianggap melanggar kewajiban berdasarkan Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas (CRPD).

Pemenuhan hak konstitusional atas pekerjaan merupakan perwujudan dari perlindungan negara terhadap martabat manusia dan bagian tidak terpisahkan dari Hak Asasi Manusia (HAM). Tidak terpenuhinya hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas berpotensi melanggar prinsip-prinsip HAM, terutama prinsip non-diskriminasi dan martabat manusia. Sebagaimana diatur dalam Pasal 2 UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, setiap individu berhak atas pekerjaan tanpa diskriminasi.⁷⁸

Pertama, UU No. 8 Tahun 2016 memberikan sanksi administratif bagi pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas, seperti teguran tertulis, penghentian kegiatan operasional, pembekuan izin usaha, dan pencabutan izin usaha. Namun, temuan lapangan menunjukkan bahwa sanksi ini belum efektif diterapkan. Sebagian besar perusahaan dan instansi pemerintah belum mendapatkan sanksi meskipun tidak memenuhi kuota penyandang disabilitas. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan dan penegakan hukum yang konsisten.

Kedua, dalam konteks ketidakpatuhan perusahaan atau instansi Kabupaten Subang dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal ini mengakibatkan berbagai konsekuensi hukum dan sosial. Penyandang disabilitas sebagai warga negara memiliki kedudukan hukum yang sama dan berhak memperoleh perlakuan yang adil dan setara dalam dunia kerja. Ketika hak-hak ini tidak dipenuhi, maka konsekuensinya tidak hanya berdimensi sosial, tetapi juga berdampak hukum yang

⁷⁸ Undang-undang No 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

jelas diatur dalam regulasi nasional. Secara yuridis, hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas telah dijamin dalam berbagai regulasi, antara lain:

1. UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, menjelaskan dasar hukum eksplisit mengenai kewajiban pemerintah dan dunia usaha untuk mempekerjakan penyandang disabilitas secara proporsional. Terutama pada Pasal 53 dan 55, mewajibkan pemberi kerja untuk menyediakan paling sedikit 1% dari total pekerja bagi disabilitas di sektor swasta dan 2% di instansi pemerintah.
3. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 dan 6, yang melarang diskriminasi dalam hubungan kerja dan menjamin tidak adanya diskriminasi dalam kesempatan bekerja.
4. PP No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas di Bidang Ketenagakerjaan, yang menekankan pentingnya pendampingan dalam perekrutan hingga pelatihan kerja untuk penyandang disabilitas serta memfasilitasi inklusi kerja penyandang disabilitas.
5. UU No. 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan CRPD, yang memperkuat komitmen Indonesia untuk memastikan kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, dan mewajibkan negara menghormati dan menjamin hak atas pekerjaan bagi disabilitas tanpa diskriminasi.

Peraturan-peraturan ini memperkuat bahwa tidak terpenuhinya hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas bukan hanya pelanggaran administratif, tetapi juga melanggar prinsip dasar konstitusi dan hak asasi. Berdasarkan data lapangan, belum semua perusahaan di Kabupaten Subang mengimplementasikan kewajiban hukum mereka terhadap penyandang disabilitas. Dalam praktiknya, perusahaan hanya menerima disabilitas tertentu terutama yang dianggap tidak “membebani” proses produksi tanpa memperhatikan semangat nondiskriminasi dan penghargaan atas martabat manusia. Sebagai contoh, permintaan perusahaan

garment di Subang hanya ingin menerima penyandang disabilitas dengan amputasi kaki namun memiliki keterampilan menjahit, menunjukkan pendekatan eksklusif yang cenderung diskriminatif dan bertentangan dengan prinsip kesetaraan, juga bertentangan dengan prinsip keadilan substantif yang diamanatkan oleh regulasi. Hal ini terjadi karena dua hal utama:

- 1) Kurangnya pemahaman dan kesadaran perusahaan terhadap ketentuan hukum dan tanggung jawab sosialnya.
- 2) Lemahnya peran pengawasan pemerintah daerah, baik dalam aspek kuota pekerja disabilitas maupun penyesuaian lingkungan kerja.

Berdasarkan UU No. 8 Tahun 2016 Pasal 55, perusahaan yang tidak memenuhi ketentuan kuota minimal pekerja disabilitas dapat dikenakan sanksi administratif, di antaranya:

1. Teguran Tertulis berupa bentuk peringatan resmi dari instansi berwenang kepada pihak yang melanggar ketentuan perundang-undangan, dalam hal ini perusahaan atau institusi yang tidak memenuhi kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas. Landasan Hukum:
 - a) UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 55.
 - b) Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas di Bidang Ketenagakerjaan, Pasal 38.
 - c) Memberikan kesempatan kepada pelaku usaha untuk memperbaiki pelanggaran dalam jangka waktu tertentu sebelum dikenakan sanksi lanjutan.
2. Denda Administratif adalah sanksi berupa kewajiban membayar sejumlah uang kepada negara karena telah melanggar kewajiban administratif, tanpa melalui proses pidana atau perdata. Landasan hukum;
 - a) UU No. 8 Tahun 2016, Pasal 55.
 - b) PP No. 60 Tahun 2020, Pasal 38 huruf b.
 - c) UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menerapkan denda administratif terhadap pelanggaran perda. Besaran dan mekanisme denda ditentukan lebih lanjut melalui peraturan

pelaksana, seperti Peraturan Menteri atau Perda setempat.

3. Pembatasan Kegiatan Usaha, sanksi ini merupakan larangan sebagian terhadap kegiatan usaha yang dilakukan oleh pelaku usaha, sebagai akibat dari pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku, khususnya jika perusahaan mengabaikan ketentuan inklusi tenaga kerja. Landasan Hukum:

- a) UU No. 8 Tahun 2016, Pasal 55.
- b) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang juga memberikan ruang pengetatan perizinan berdasarkan pelanggaran perlindungan ketenagakerjaan.
- c) Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Risiko, di mana pelanggaran aspek ketenagakerjaan dapat berdampak pada klasifikasi risiko usaha.

Pembatasan dapat berupa pembekuan sementara aktivitas perekrutan, larangan ekspansi, atau pembatasan fasilitas produksi tertentu.

4. Pencabutan Izin Usaha berupa penghentian secara permanen izin yang diberikan kepada pelaku usaha untuk menjalankan aktivitas usahanya, karena telah melakukan pelanggaran berat atau tidak mengindahkan sanksi administratif sebelumnya. Landasan Hukum:

- a) UU No. 8 Tahun 2016, Pasal 55.
- b) UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, Pasal 40 dan 41, yang mengatur kewenangan badan/pejabat pemerintahan dalam menjatuhkan sanksi administrasi termasuk pencabutan izin.
- c) PP No. 5 Tahun 2021, yang menegaskan bahwa pelanggaran serius terhadap kewajiban perlindungan ketenagakerjaan dapat menjadi dasar pencabutan izin OSS (Online Single Submission).

Langkah ini merupakan sanksi paling berat dan biasanya dijatuhkan jika pelanggaran bersifat sistemik, disengaja, dan sudah dikenai sanksi sebelumnya namun tidak ada perubahan. Keempat sanksi administratif ini berfungsi sebagai mekanisme penegakan hukum non-litigasi dalam konteks ketenagakerjaan, termasuk perlindungan terhadap penyandang disabilitas. Tujuannya bukan hanya represif, tetapi juga edukatif dan preventif, agar

perusahaan patuh terhadap prinsip keadilan sosial dan nondiskriminasi. Walaupun realisasi sanksi ini, sangat bergantung pada keberanian dan ketegasan dari pengawas ketenagakerjaan serta pengaduan yang dilakukan oleh individu atau organisasi yang terdampak.

Dalam konteks Kabupaten Subang, pendekatan yang diterapkan oleh beberapa perusahaan juga cenderung eksklusif. Misalnya, hanya disabilitas dengan amputasi tungkai namun masih mampu menjahit yang diterima di sektor industri garmen. Dalam perspektif hukum modern, ketentuan normatif mengenai pemenuhan hak penyandang disabilitas bukan sekadar instrumen administratif, melainkan refleksi dari prinsip keadilan sosial (social justice). Ketika perusahaan atau institusi negara tidak memenuhi kewajiban untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, hal ini mencerminkan kegagalan dalam menjalankan amanat keadilan distributif, sebagaimana dikemukakan oleh John Rawls dalam teori keadilannya bahwa masyarakat yang adil harus menjamin hak-hak kelompok paling rentan, termasuk penyandang disabilitas. Selain aspek hukum positif, tidak terpenuhinya hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas juga mencerminkan kegagalan etika sosial. Dalam filsafat moral Immanuel Kant, manusia harus diperlakukan sebagai tujuan, bukan sebagai alat. Dalam konteks ini, praktik diskriminatif terhadap penyandang disabilitas seperti hanya menerima jenis disabilitas tertentu bertentangan dengan prinsip moral dasar bahwa setiap manusia memiliki nilai dan martabat yang sama.

Perlu ditegaskan bahwa hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas adalah hak subjektif yang dijamin konstitusi dan dapat diperjuangkan melalui jalur litigasi jika terjadi pelanggaran. Artinya, ketika negara atau korporasi tidak memenuhi hak ini, penyandang disabilitas memiliki dasar hukum yang kuat untuk melakukan gugatan ke lembaga peradilan. Mahkamah Konstitusi dalam beberapa putusannya telah menegaskan bahwa hak sosial-ekonomi, termasuk hak atas pekerjaan, merupakan bagian integral dari hak konstitusional yang dijamin dan dapat dituntut secara hukum apabila tidak dilaksanakan oleh negara atau pihak swasta. Untuk menanggapi

ketidakterpenuhan hak-hak tersebut, penyandang disabilitas memiliki beberapa saluran hukum, yaitu:

- 1) Dinas Tenaga Kerja melalui mekanisme mediasi
- 2) Komnas HAM sebagai lembaga perlindungan hak asasi
- 3) Pengadilan Tata Usaha Negara jika pelanggaran berasal dari institusi pemerintah
- 4) Ombudsman Republik Indonesia bila ada indikasi maladministrasi

Namun, akses terhadap mekanisme ini sering kali terbatas akibat kurangnya pengetahuan hukum, keterbatasan mobilitas, dan minimnya pendampingan hukum. Ketidakpatuhan terhadap pemenuhan hak pekerja disabilitas tidak hanya berdampak secara hukum, tetapi juga menimbulkan berbagai dampak sosial:

- a) **Marjinalisasi Sosial:** Penyandang disabilitas merasa tidak diakui dan terpinggirkan dari kehidupan produktif. Sebagaimana diungkapkan angka persentase pekerja sekitar 40 % penyandang disabilitas usia produktif yang bekerja, menunjukkan adanya kesenjangan signifikan dalam akses terhadap pekerjaan. Selain itu, kurangnya kesempatan kerja juga menghambat integrasi sosial penyandang disabilitas, memperburuk kualitas hidup mereka, dan memperkuat stereotip negatif di masyarakat. Angka ini mengindikasikan bahwa lebih dari separuh penyandang disabilitas belum terlibat dalam aktivitas ekonomi formal, baik karena keterbatasan akses fisik, diskriminasi, kurangnya pendidikan dan pelatihan vokasional, maupun belum optimalnya pelaksanaan kebijakan afirmatif. Lebih jauh, kurangnya kesempatan kerja juga menghambat proses integrasi sosial penyandang disabilitas ke dalam masyarakat. Mereka sering kali dikucilkan atau diabaikan dalam kehidupan publik, yang pada akhirnya memperburuk kualitas hidup secara menyeluruh, baik secara ekonomi, sosial, maupun psikologis.
- b) **Keterbatasan Ekonomi:** Kesempatan kerja yang minim membuat

disabilitas bergantung pada bantuan sosial atau sektor informal yang tidak stabil. Ketika penyandang disabilitas tidak memperoleh akses yang setara terhadap lapangan kerja, tentu mengakibatkan mereka terperangkap dalam lingkaran kemiskinan struktural dan ketergantungan yang berkepanjangan, baik kepada keluarga maupun bantuan sosial pemerintah.

- c) Stigma dan Diskriminasi Berkelanjutan: Ketika akses kerja tertutup, masyarakat cenderung terus memandang disabilitas sebagai beban sosial, bukan sebagai subjek yang berdaya. Ketidakterlibatan mereka dalam dunia kerja turut memperkuat stereotip negatif di masyarakat bahwa penyandang disabilitas tidak mampu bekerja atau tidak produktif, sehingga menciptakan siklus diskriminasi yang berulang.

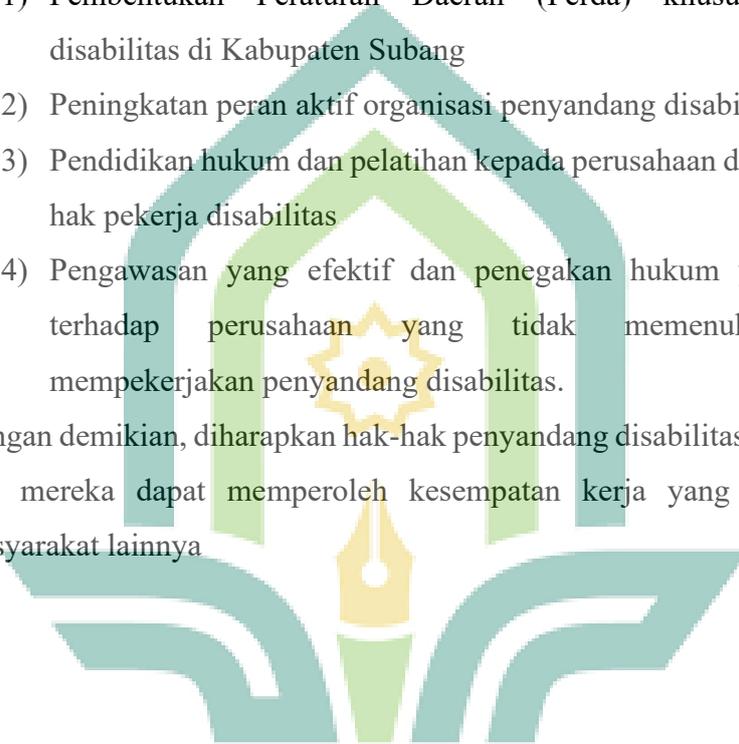
Dampak berikut juga memperparah lingkaran ketergantungan struktural dan memperbesar risiko kemiskinan pada komunitas penyandang disabilitas. Tidak terpenuhinya hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas berdampak langsung terhadap peningkatan angka kemiskinan dan ketergantungan sosial mereka. Pekerjaan bukan hanya menjadi sumber penghidupan, tetapi juga merupakan instrumen penting untuk mencapai kemandirian dan pengakuan sosial.

Oleh karena itu, upaya untuk mengatasi pelanggaran terhadap hak atas pekerjaan harus dilakukan secara sistematis, termasuk dengan menyusun Rencana Aksi Daerah Disabilitas (RAD) dan membentuk Peraturan Daerah (Perda) yang khusus mengatur ketenagakerjaan disabilitas sebagai payung hukum operasional yang mengikat secara local. Peningkatan peran aktif organisasi penyandang disabilitas, seperti Pertuni, untuk mengawasi dan menyuarakan aspirasi secara berkelanjutan. Pendidikan hukum dan pelatihan kepada perusahaan dan ASN, agar pemahaman atas hak pekerja disabilitas bukan sekedar administrative, tetapi menjadi bagian budaya yang inklusif. Karena efektivitas dari sanksi tersebut masih sangat rendah. Belum terdapat data konkret mengenai perusahaan di Kabupaten Subang yang dikenai sanksi meskipun tidak memenuhi kewajiban perekrutan disabilitas. Ketidakefektifan

ini memperkuat dugaan lemahnya penegakan hukum serta belum hadirnya political will dari pemerintah daerah dalam mengutamakan prinsip inklusi dalam pembangunan ketenagakerjaan diperlukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang hak-hak penyandang disabilitas, serta memperkuat implementasi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan hak pekerja disabilitas. Beberapa rekomendasi yang dapat dilakukan adalah:

- 1) Pembentukan Peraturan Daerah (Perda) khusus penyandang disabilitas di Kabupaten Subang
- 2) Peningkatan peran aktif organisasi penyandang disabilitas
- 3) Pendidikan hukum dan pelatihan kepada perusahaan dan ASN tentang hak pekerja disabilitas
- 4) Pengawasan yang efektif dan penegakan hukum yang konsisten terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas.

Dengan demikian, diharapkan hak-hak penyandang disabilitas dapat dipenuhi dan mereka dapat memperoleh kesempatan kerja yang setara dengan masyarakat lainnya



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip hak asasi manusia dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang menunjukkan perkembangan yang signifikan, meskipun masih terdapat sejumlah kendala, dan masih menghadapi tantangan serius dalam aspek implementasi dan internalisasi nilai-nilai kesetaraan. Meskipun Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 telah menjamin hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, di tingkat daerah implementasinya masih menemui berbagai kendala. Salah satunya adalah belum adanya Peraturan Daerah (Perda) khusus yang mengatur secara komprehensif tentang perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. Selain itu, kurangnya data valid mengenai jumlah dan jenis disabilitas. Upaya yang dilakukan pemerintah daerah seperti pembinaan dan pelatihan kerja masih belum menjangkau seluruh kelompok disabilitas secara merata.

Akibat hukum tidak terpenuhinya hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Subang, bagi penyandang disabilitas berpotensi mengalami marginalisasi sosial, ketergantungan ekonomi, dan pelanggaran hak konstitusional. Ketika negara, pemerintah daerah, atau sektor swasta gagal memenuhi kewajiban ini, maka secara hukum dapat dianggap melanggar prinsip tanggung jawab negara (*state responsibility*) sebagaimana tertuang dalam doktrin HAM internasional dan nasional. Akibat hukumnya dapat berupa sanksi administratif, tanggung jawab keperdataan, maupun desakan untuk pembentukan peraturan daerah (Perda) guna mengakomodasi kebutuhan disabilitas secara lebih spesifik. Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis untuk mengatasi masalah ini, termasuk pembentukan peraturan daerah khusus dan peningkatan kesadaran masyarakat tentang hak-hak penyandang disabilitas, juga diperlukannya penguatan dari sisi kebijakan, pengawasan, kesadaran

publik, serta keseriusan pemerintah dan sektor usaha dalam mewujudkan keadilan sosial dan perlindungan hukum yang setara bagi semua warga negara.

B. Saran

Berdasarkan seluruh analisis tentang Pemenuhan Hak Konstitusional atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Subang. Maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Kabupaten Subang, khususnya dinas terkait hendaknya meningkatkan efektivitas pengawasan dan penegakan hukum terhadap perancangan Peraturan Daerah khusus terkait hak-hak penyandang disabilitas, serta menyeriuskan program pelatihan keterampilan dan kesempatan kerja yang lebih banyak.
2. Bagi masyarakat, dipelukannya peningkatan kesadaran dan empati terhadap hak-hak penyandang disabilitas di tempat kerja melalui kampanye dan edukasi publik, serta mendukung perusahaan yang memiliki kebijakan inklusi kerja penyandang disabilitas.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diperlukan melakukan penelitian lebih lanjut tentang efektivitas program pelatihan keterampilan bagi penyandang disabilitas dan dampaknya terhadap kesempatan kerja, serta mengembangkan model intervensi yang efektif untuk meningkatkan inklusi kerja penyandang disabilitas dan mengurangi diskriminasi di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

BUKU

Ari Pratiwi, dkk. (2018). *Disabilitas dan Pendidikan Inklusif di Perguruan Tinggi*. Universitas Brawijaya Press.

Endriyanto Setiawan. (2023). *Hukum Hak Asasi Manusia*. Sada Kurnia Pustaka.

Sigit Sapto Nugroho, Anik Tri Haryani, & Farkhani. (2020). *Metode Riset Hukum*. Oaser Pustaka.

Sulaiman Tripa. (2019). *Diskursus Metode dalam Penelitian Hukum*. Bandar Publishing.

Cekli Setya Pratiwi. (2023). *Hukum Hak Asasi Manusia: Teori dan Studi Kasus*. UMM Press.

Abdul Rahman Nur. (2018). *Teori Dasar Hak Konstitusional Masyarakat*. Spasi Media.

Eko Riyadi, dkk. (2024). *HAM, Kejaksaan, dan Disabilitas*. PUSHAM-UII.

Tyas, D.C. (2010). *Ketenagakerjaan di Indonesia*. Alprin.

Achieving UN Sustainable Development Goal 8: *Economic Growth and Decent Work For All*. (2)

SKRIPSI

Alda Dewialawiyah. (2022). Pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.

Ismail Sholeh. (2018). Implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenaga kerjaan di Semarang.025). Taylor & Francis.

JURNAL

- Fadli Priva, dkk. (2021). Analisis Kajian Hukum dan Kebijakan dalam Pemenuhan Hak Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hermeneutika*, Vol. 5, No. 1.
- Fricky Ndaumanu. (2020). Hak Penyandang Disabilitas antara Tanggung Jawab dan Pelaksanaan oleh Pemerintah Daerah. *Jurnal HAM*, Vol. 11, No. 1.
- Dhimi Setyo Arrivanissa. (2023). Mewujudkan Hak dan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas Tunanetra dalam Perspektif Hukum dan Hak Asasi Manusia. Vol. 2, No. 1.
- Yuni Ratnasari. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Disabilitas Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan. Vol. 5, No. 2.
- Abdullah Fikri. (2023). Peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerjaan dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Vol. 10, No. 1.
- Suhartoyo. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia. 43(4).
- Dilli Trisna Noviasari. (2020). Perlindungan Tenaga Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Borobudur Law Review*, Vol. 2, No. 1, hlm. 21.
- Ametta Diksa Wiraputra. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas. Vol. 1, No. 1.
- Rhivebt. M.M. Samatara, dkk. (2021). Hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam perspektif hak asasi manusia. *Lex Administratum*, Vol. IX, No. 1, hlm. 26
- Wilujeng, S. R. (2013). Hak Asasi Manusia: Tinjauan dari Aspek Historis dan Yuridis Humanika, *Jurnal Humanika*. 18(2).
- Akhirah Khairunnisa. (2018). Penerapan Prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia dalam Pembentukan Produk Hukum oleh Pemerintah Daerah. Vol. 5, No. 1.
- Widiyanto, A., & Prasetyo, Y. (2022). Pengawasan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Sektor Formal. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 52(4).

Kusuma, R. A. (2021). Implementasi Kebijakan Inklusi Disabilitas di Daerah: Studi Kasus pada Program Pelatihan Kerja. *Jurnal Kebijakan Publik*, 17(2).

WAWANCARA

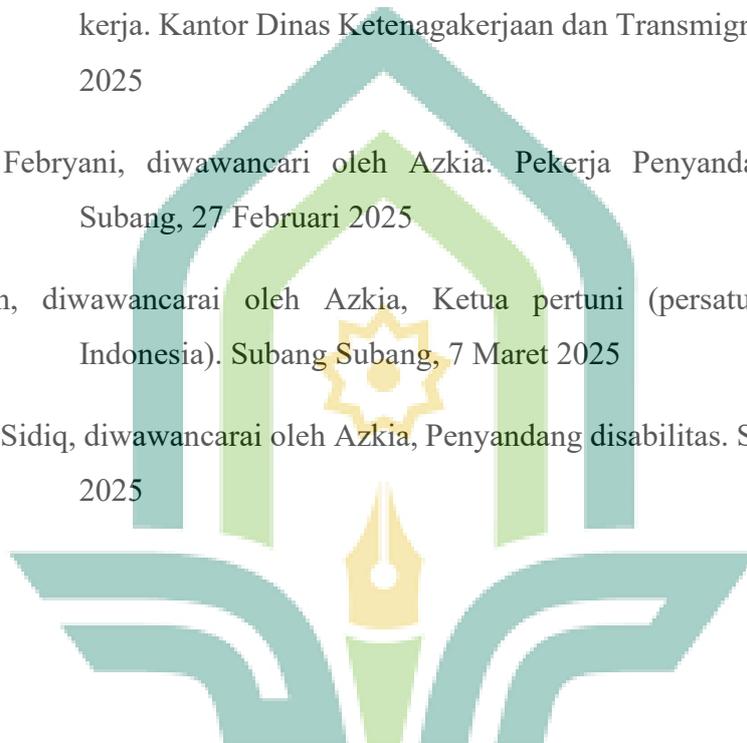
Alfiyan, diwawancarai oleh Azkia, Bagian Rehabilitasi Sosial. Kantor Dinas Sosial, 15 Februari 2025

Caswin, diwawancarai oleh Azkia, Bidang pembinaan dan perlindungan tenaga kerja. Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, 23 Februari 2025

Tasya Febryani, diwawancarai oleh Azkia. Pekerja Penyandang disabilitas. Subang, 27 Februari 2025

Nuriyah, diwawancarai oleh Azkia, Ketua pertuni (persatuan tuna netra Indonesia). Subang Subang, 7 Maret 2025

Anwar Sidiq, diwawancarai oleh Azkia, Penyandang disabilitas. Subang, 7 Maret 2025



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas diri :

1. Nama : Azkia
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat Tanggal lahir : Karawang, 8 Juli 2002
4. Agama : Islam
5. Alamat : Perum Ekamas Permai Blok AI No 1, RT/RW
2/4 . Desa. Pangulah Utara, Kecamatan. Kotabaru, Kabupaten. Karawang.
6. No. HP : 085777354683

Identitas Orang Tua

1. Nama ayah : Moch Asyari
2. Pekerjaan : Wiraswasta
3. Agama : Islam
4. Nama Ibu : Siti Julaeha
5. Pekerjaan : Ibu rumah Tangga
6. Alamat : Perum Ekamas Permai Blok AI No 1, RT/RW
2/4 . Desa. Pangulah Utara, Kecamatan. Kotabaru, Kabupaten. Karawang.

Riwayat Pendidikan

1. SDN Pangulah Selatan 1
2. MTs Al Falah
3. MA NU Batang
4. UIN K.H ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN

Dengan demikian daftar Riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar- benarnya.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
UNIT PERPUSTAKAAN

Jl. Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajen Pekalongan, Telp. (0285) 412575 Faks. (0285) 423418
Website : perpustakaan.uingusdur.ac.id Email : perpustakaan@uingusdur.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : AZKIA
NIM : 1520017
Program Studi : HUKUM TATA NEGARA
E-mail address : azkia2002@icloud.com
No. Hp : 085777354683

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

Yang berjudul : **PEMENUHAN HAK KONSTITUSIONAL ATAS PEKERJAAN BAGI
PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN SUBANG**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data database, mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.
Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 21 Juli 2025



AZKIA
NIM. 1520017