

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Terlepas dari ras, agama, golongan, atau suku bangsa, semua penduduk Indonesia berhak atas segala sesuatu yang ditetapkan dalam undang-undang sesuai dengan kekuasaan konstitusional yang ditetapkan dalam Undang-Undang Dasar 1945. Setiap orang berhak untuk bekerja atau memperoleh pekerjaan, di antara hak-hak lainnya. Orang mengorbankan waktu dan tenaga mereka untuk mendapatkan gaji yang layak, yang kemudian mereka gunakan untuk membiayai kebutuhan mereka, seperti makanan, pakaian, dan perumahan. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2 menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan standar hidup yang baik. Perlakuan yang sama di hadapan hukum merupakan jaminan lain yang dinyatakan dalam Pasal 28d, Ayat 1. "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum".

Mengingat tidak ada manusia yang sempurna, setiap orang pada hakikatnya memiliki kelebihan dan kekurangan yang unik sejak lahir. Akibatnya, sebagian orang memiliki keterbatasan fisik sejak lahir. Hingga saat ini, masih banyak orang di Indonesia yang menganggur. Salah satu aspek yang membuat orang sulit mendapatkan pekerjaan adalah keterbatasan yang mereka miliki, terutama bagi mereka yang memiliki keterbatasan. Kata "disabilitas" berasal dari kata bahasa Inggris "disability" yang berarti "lebih mampu" atau "kurang mampu". Penyandang disabilitas didefinisikan sebagai mereka yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, emosional, atau sensorik jangka panjang yang dapat menghambat atau menjadi penghalang untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok dengan

masyarakat umum atas dasar hak yang sama. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menetapkan lima kategori penyandang disabilitas: mental, yang meliputi gangguan emosi seperti autisme; sensorik, yang meliputi gangguan pada kelima indra; dual/multi, yang mengacu pada memiliki dua atau lebih jenis disabilitas; intelektual, yang meliputi mengalami disfungsi yang dapat dilihat dari kapasitas untuk bereaksi; dan fisik, yang meliputi gangguan fungsi motorik seperti kelumpuhan (Carmella Kelvianto, Fadia Zahra Hanan, Nathasya Atthaya Salwa, 2021).

Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja menjadi hal yang sangat relevan di zaman modern seperti sekarang ini, yang dimana inklusi sosial dan kesetaraan hak semakin menjadi hal yang utama. Penyandang disabilitas sering mengalami hambatan yang menghalangi mereka dalam akses lingkungan kerja. Perlakuan berbeda atau diskriminasi sering mereka alami secara langsung ataupun tidak langsung dalam lingkungan kerja, hal itu mengakibatkan mereka terpinggirkan. Peraturan yang melindungi hak-hak penyandang disabilitas sudah ada, tetapi penerapannya masih memerlukan pertimbangan yang cermat. Untuk perlindungan hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia, UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas memberikan landasan hukum yang kuat. Undang-undang ini mengatur tugas masyarakat dan pemerintah untuk menyediakan lingkungan yang ramah dan inklusif bagi penyandang disabilitas. Akan tetapi, pada masa sekarang masih sering kita temukan dan lihat banyak perusahaan yang belum sepenuhnya mengikuti dan mematuhi regulasi, hal itu diakibatkan karena kurangnya pemahaman mengenai tanggung jawab mereka atupun karena stigma yang melekat pada disabilitas.

Menurut estimasi Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penyandang disabilitas yang bekerja mencapai 7,04 juta jiwa pada tahun 2021 atau 5,37% dari populasi pekerja, dan

720.748 jiwa pada tahun 2022. Pada tahun 2021, angka ini mewakili sekitar 0,53% dari 131,05 juta penduduk sipil usia kerja di Indonesia. Berdasarkan data tersebut pekerja penyandang disabilitas di Indonesia pada 2022 mengalami kenaikan sebesar 160,18% dari tahun 2021.

Perbedaan perlakuan yang sering dialami oleh penyandang disabilitas dalam proses penerimaan kerja merupakan permasalahan yang cukup krusial dalam upaya menciptakan kesetaraan kesempatan kerja. Hak-hak penyandang disabilitas dilindungi oleh undang-undang, namun diskriminasi di tempat kerja masih terjadi. Bahkan ketika mereka memiliki keterampilan atau kemampuan yang hebat, orang-orang dengan keterbatasan terkadang menghadapi kendala besar saat mencoba mencari pekerjaan. Perlakuan yang berbeda terhadap penyandang disabilitas selama proses perekrutan terkadang berbentuk bias atau stereotip negatif dari penerima. Cukup banyak perusahaan yang memiliki pemikiran bahwa penyandang disabilitas kurang mampu atau kurang produktif dibandingkan kandidat lain. Stereotipe ini lah yang mengakibatkan pengaruh keputusan penerimaan dan menjadikan penyandang disabilitas kehilangan peluang mereka. Penerimaan yang tidak adil ini berpeluang menciptakan lingkungan kerja yang tidak inklusif, di mana keberagaman tidak dihargai. Selain bias, masalah teknis juga sering menjadi penghambat bagi penyandang disabilitas dalam proses penerimaan kerja. Beberapa perusahaan tidak menyediakan aksesibilitas yang memadai selama proses wawancara atau penilaian, seperti ruang yang tidak ramah bagi disabilitas fisik. Dengan tidak adanya perhatian khusus ini terhadap aksesibilitas, proses penerimaan menjadi semakin tidak adil bagi mereka.

Komponen penting dalam membangun masyarakat yang inklusif dan berkeadilan adalah efisiensi penegakan hukum dalam mencegah pelanggaran hak-hak penyandang disabilitas di

tempat kerja. Masalah penegakan hukum masih sering muncul bahkan ketika undang-undang seperti UU No. 8/2016 telah ditetapkan untuk melindungi hak-hak mereka. Banyak penyandang disabilitas tidak menerima perlindungan yang cukup ketika hak-hak mereka dilanggar, baik melalui perlakuan yang tidak adil, diskriminasi, atau ketidakadilan dalam aksesibilitas. Faktor yang sering kali menjadi pengaruh dalam efektivitas penegakan hukum adalah kurangnya pemahaman dan kesadaran di kalangan pengusaha dan pegawai mengenai hak-hak penyandang disabilitas. Banyak perusahaan yang tidak menyadari kewajiban mereka untuk menjadikan lingkungan kerja yang ramah bagi penyandang disabilitas, sehingga mengakibatkan terjadinya pelanggaran hak. Selain itu, mekanisme pelaporan dan sanksi bagi pelanggaran hak penyandang disabilitas masih kurang efektif. Salah satu alasan mengapa penyandang disabilitas tidak melaporkan pelanggaran adalah karena prosedur hukum yang panjang dan rumit. Rendahnya jumlah pengaduan pelanggaran hak asasi manusia sebagian disebabkan oleh ketidakpastian tentang hasil dan kurangnya rasa aman bagi pelapor.

PP No. 43/1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial menyebutkan dalam Pasal 28 bahwa setiap 100 orang yang memenuhi syarat, dunia usaha wajib mempekerjakan paling sedikit satu orang penyandang disabilitas atau paling sedikit 1% dari jumlah tenaga kerja. Namun, dari sisi pelaksanaan di lapangan, hal tersebut masih sangat kurang, masih sering ditemukan pekerja penyandang disabilitas tidak terpenuhi hak-haknya karena sebagian besar dunia usaha belum memperhatikan kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan.

Sebagai contoh kasus pertama yaitu penyandang disabilitas netra di Semarang, Baihaqi dinyatakan gugur dalam seleksi CPNS tahun 2020 meski dirinya telah lolos seleksi administrasi dan meraih nilai 401 yang merupakan nilai tertinggi pada Seleksi Kompetensi

Dasar (SKD) di formasinya. Tindakan diskriminasi terhadap difabel netra ini muncul karena Sekda Pemprov Jawa Tengah/Panselda Jawa Tengah melakukan pengkotak-kotakan ragam jenis disabilitas, padahal Menpan RB melalui Surat B/1236/M.SM.01.00/2019 yang isinya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah agar tidak mencantumkan persyaratan yang mengkotak-kotakan ragam jenis disabilitas dan penyandang disabilitas dapat mendaftar pada formasi jabatan yang diinginkan apabila mempunyai ijazah pendidikan yang sesuai. (https://kumparan.com/net_attorney/gugatan-tidak-diterima-baihaqi-cpns-difabel-sulit-memperoleh-keadilan-1vJbHt2W8tG , diakses pada 19 Maret 2025, 00.14)

Kasus kedua terjadi terhadap seorang penyandang disabilitas di Kota Bandung yaitu Asep yang merupakan seorang tuna netra sejak tahun 2013. Ditemui dan diwawancara langsung oleh penulis di Sentra Wyata Guna Bandung, Asep mengaku cukup sering mengalami diskriminasi baik di tempat kerja maupun dalam proses penerimaan kerja. Ia mengaku pernah mengikuti proses penerimaan kerja pada salah satu perusahaan di Kota Bandung. Pada saat proses pendaftaran Asep diterima namun pada saat Asep ingin mengikuti proses wawancara, pihak perusahaan mengkonfirmasi bahwa Asep tidak dapat diterima kerja dengan alasan karena Asep adalah seorang penyandang disabilitas.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti terkait masalah perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas di dalam dunia kerja, yakni penelitian (Suhartoyo, 2014) dalam jurnal nya yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia” yang fokus penelitian nya pada implementasi perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas di Indonesia, menunjukkan bahwa meskipun ada kebijakan yang memadai namun pelaksanaannya masih kurang optimal. Padahal, penelitian Suhartoyo juga menunjukkan bahwa jumlah badan usaha milik negara, perusahaan swasta,

dan organisasi pemerintah di Indonesia yang mempekerjakan penyandang disabilitas masih terbilang sedikit. Padahal, minimal harus ada satu orang pegawai penyandang disabilitas yang memenuhi syarat untuk dipekerjakan untuk setiap 100 orang pegawai. Ada beberapa perangkat hukum yang telah diciptakan untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas dalam bekerja. Misalnya, UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan "melarang" diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Selain itu, UU No. 4/1997 tentang Penyandang Disabilitas menegaskan hak ini. Baik organisasi pemerintah maupun swasta diwajibkan berdasarkan UU No. 4/1997, Pasal 14, untuk menjamin bahwa penyandang disabilitas memiliki akses terhadap kesempatan kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Ratnasari & Salain, 2016) dalam jurnal yang berjudul perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas terhadap hak memperoleh pekerjaan mengemukakan bahwa dibandingkan dengan pekerja biasa, pekerja penyandang disabilitas diberikan perlindungan khusus yang lebih besar. Pekerja penyandang disabilitas memerlukan perlindungan khusus karena tuntutannya yang unik. Berdasarkan telaah berbagai dokumen hukum, termasuk Pasal 67 ayat (1) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 14 UU No. 4/1997 tentang Penyandang Disabilitas, pekerja penyandang disabilitas dilindungi oleh hukum. Pekerja penyandang disabilitas diberikan perlindungan hukum yang sebaik-baiknya terkait hak mereka untuk bekerja, dan praktik diskriminasi oleh pemberi kerja terhadap penyandang disabilitas terkait hak mereka untuk bekerja dapat dikurangi berkat ketentuan pasal-pasal tersebut.

Selanjutnya oleh (P.S Putra, 2019) dalam jurnal nya yang berjudul aksesibilitas perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di kabupaten karawang mengemukakan Berdasarkan UUD 1945, UU No. 8/2016, dan PP No. 43/1998, akses pencari

kerja dan pekerja Kabupaten Karawang terhadap perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas belum sejalan dengan berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku di tingkat kebijakan dan tata kelola. Perda Kabupaten Karawang No. 8/2012, yaitu Pasal 5 ayat (2), hanya mengatur penyandang disabilitas sebagai Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Minimnya peraturan daerah yang secara khusus mengatur pekerja penyandang disabilitas menjadi salah satu indikasinya. Perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas di Kabupaten Karawang hendaknya menitikberatkan pada hal-hal berikut: hak atas kesempatan kerja yang bebas dari diskriminasi, tata cara penerimaan dan penempatan tenaga kerja, serta perlindungan kerja. Berdasarkan UU No. 8/2016, Pasal 53 ayat (2), Pemerintah Daerah wajib memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja penyandang disabilitas, khususnya terkait hak mereka untuk memperoleh kesempatan bekerja di sektor komersial.

Penelitian juga dilakukan oleh (Sari et al., 2024) dalam jurnal berjudul Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas menyimpulkan pemerintah Indonesia telah mengambil langkah-langkah penting dengan mengesahkan beberapa undang-undang, yaitu UU No. 8/2016 dan UU No. 13/2003 yang mengatur mengenai hak-hak serta perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Perlindungan ini meliputi hak untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi, upah yang setara, akomodasi yang layak dan larangan pemecatan karena disabilitas. Namun, terdapat tantangan yang dihadapi dalam memberikan perlindungan kepada pekerja penyandang disabilitas meliputi stigma dan diskriminasi, kurangnya kesadaran masyarakat, kurangnya akses infrastruktur yang memadai, kurangnya kebijakan atau regulasi yang efektif dan terbatasnya jenis pekerjaan yang tersedia. Dalam meningkatkan perlindungan hukum serta kesempatan kerja bagi penyandang

disabilitas, perlu dilakukan beberapa langkah antara lain; memberikan edukasi terhadap kesadaran masyarakat untuk mengubah pandangan masyarakat mengenai potensi serta hak-hak penyandang disabilitas, termasuk pelatihan khusus bagi karyawan dalam mendukung rekan kerja disabilitas, penegakan hukum harus diperketat lagi dalam hal penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran hak-hak disabilitas di tempat kerja, akses infrastruktur harus ditingkatkan dengan memastikan semua fasilitas publik dan tempat kerja memiliki aksesibilitas yang memadai, serta menyediakan teknologi bantu yang diperlukan.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan, penyandang disabilitas diperlakukan sama. Individu penyandang disabilitas berhak memperoleh perlindungan hukum. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan diartikan sebagai suatu tindakan atau hal yang memberikan perlindungan. Oleh karena itu, hukum diartikan sebagai peraturan yang mengikat secara hukum yang dibuat oleh pemerintah atau orang yang ditunjuk. Perlindungan hukum adalah upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk melindungi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan analisis diatas penulis ingin mengkajinya lebih dalam dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS TERHADAP PERBEDAAN PERLAKUAN DALAM LINGKUNGAN KERJA”**.

B. Identifikasi Masalah

Setelah memaparkan latar belakang, penulis merumuskan masalah-masalah pokok yang akan dibahas, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja?
2. Bagaimana bentuk perbedaan perlakuan yang dialami oleh penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja?

3. Bagaimana efektivitas penegakan hukum terhadap pelanggaran hak penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Diharapkan dengan rumusan masalah tersebut, para penyandang disabilitas dapat memahami hak-haknya, khususnya dalam hal pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mencapai tujuan-tujuan berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji bentuk perbedaan perlakuan yang dialami oleh penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja.
3. Untuk mengkaji bagaimana efektivitas penegakan hukum terhadap pelanggaran hak penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak baik secara teoritis maupun praktis, yakin dijelas sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Dapat memberikan dampak positif terhadap kemajuan penelitian hukum, khususnya yang berkaitan dengan individu penyandang disabilitas.
 - b. Gagasan tentang perlindungan hukum dapat ditingkatkan, khususnya ketika mempertimbangkan hak-hak penyandang disabilitas di tempat kerja.
2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini tadi dijadikan sebagai bahan refleksi kepada pengusaha dan manajer Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas.

E. Kerangka Pemikiran

Salah satu dari beberapa tantangan yang sering dihadapi oleh penyandang disabilitas di tempat kerja adalah perlakuan yang tidak setara, yang membatasi kapasitas mereka untuk berpartisipasi penuh dalam dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum di Indonesia bagi penyandang disabilitas dan sejauh mana hak-hak ini berhasil ditegakkan oleh pemerintah.

Sejumlah undang-undang, termasuk UU No. 8/2016 mengatur perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Undang-undang ini menguraikan hak-hak penyandang disabilitas untuk diperlakukan secara adil, tetapi belum sepenuhnya diterapkan dalam kehidupan nyata. Undang-undang yang melindungi penyandang disabilitas memang ada, tetapi seringkali tidak efektif.

Diskriminasi yang didapatkan penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja dapat dilihat dari berbagai bentuk, seperti pemecatan, penolakan penerimaan atau perlakuan tidak adil dalam promosi. Penelitian ini akan mengidentifikasi bagaimana perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja, bagaimana bentuk-bentuk diskriminasi yang sering dialami penyandang disabilitas dalam proses penerimaan kerja, serta menganalisis efektivitas penegakan hukum terhadap pelanggaran hak penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor yang menyebabkan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas sering kali berhubungan dengan stigma sosial, kurangnya pemahaman dari pihak pengusaha dan infrastruktur yang tidak memadai.

Teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls menjadi landasan untuk penelitian ini. Rawls mengemukakan bahwa keadilan harus menjamin hak yang sama bagi setiap individu, serta memprioritaskan kepentingan mereka yang paling tidak beruntung (Faiz, 2009, 2017). Teori ini menekankan pentingnya memberikan kesempatan yang sama kepada semua individu tanpa memandang latang belakang mereka.

Teori HAM, yang menggabungkan Teori Alam John Locke, juga berkaitan dengan kajian ini. Menurut John Locke, setiap orang memiliki hak dasar untuk hidup, kebebasan, dan harta benda, yang tidak dapat diambil atau dialihkan oleh negara tanpa persetujuan pemiliknya. John Locke menyakini bahwa peran negara adalah sebagai pelindung dan sebagai pihak yang memperkenalkan pelaksanaan kebebasan dan hak asasi manusia. Dengan demikian, diharapkan pemerintah akan lebih berupaya untuk menegakkan hak-hak, khususnya hak-hak Penyandang Disabilitas, dan juga berupaya untuk memperbaiki kehidupan mereka yang menghadapi prasangka, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh sejumlah spesialis.

Dalam menentukan apakah perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas di lingkungan kerja telah memenuhi syarat keadilan, pertimbangan filosofis didasarkan pada teori keadilan John Rawls. Ketidaksetaraan dapat dibenarkan sejauh memberikan keuntungan kepada kelompok yang kurang beruntung, menurut prinsip perbedaan Rawls. Negara bertanggung jawab untuk memberikan perlakuan khusus kepada penyandang disabilitas karena mereka termasuk dalam kategori ini, sehingga negara mencapai keadilan substantif, bukan hanya keadilan formal.

Teori keadilan distributif John Rawls mengemukakan bahwa keadilan adalah kebijakan utama institusi sosial. Rawls menekankan dalam teorinya bahwa setiap orang berhak atas kebebasan yang sama, dan bahwa ketidaksetaraan sosial dan ekonomi hanya dapat diterima

ketika orang-orang yang paling tidak beruntung mendapat manfaat terbesar. Dalam dunia kerja, penyandang disabilitas seringkali diposisikan dalam posisi yang lebih rentan secara sosial dan seringkali menghadapi diskriminasi struktural dalam proses perekrutan, lingkungan kerja, dan proses pengembangan karir. Akibatnya, prinsip keadilan distributif Rawls memberikan dasar moral yang teguh untuk kebutuhan perlindungan hukum khusus terhadap kelompok ini.

Pelaksanaan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas merupakan koreksi terhadap ketidakadilan sosial yang telah berlangsung sejak lama. Hukum sekarang digunakan untuk mencapai keadilan substansial, bukan hanya untuk menetapkan aturan umum. Dalam situasi ini, undang-undang yang memberikan perlakuan khusus atau tindakan afirmatif kepada penyandang disabilitas, seperti kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan karyawan disabilitas atau menyediakan tempat kerja yang mudah diakses, bukanlah ketidakadilan. Sebaliknya, itu adalah implementasi nyata dari prinsip keadilan distributif. Rawls juga mengajukan gagasan tentang "*original position*" dan "*veil of ignorance*", yang berarti bahwa orang harus membuat prinsip keadilan seolah-olah mereka tidak tahu posisi mereka dalam masyarakat. Karena setiap orang dapat berada dalam posisi sebagai penyandang disabilitas, prinsip-prinsip ini harus menjadi dasar dari kebijakan dan sistem hukum yang mengatur perlindungan terhadap penyandang disabilitas.

John Locke berpendapat bahwa hak dasar yang tidak dapat dicabut oleh siapa pun telah diberikan kepada setiap manusia sejak lahir, yaitu hak atas hidup (*life*), kebebasan (*liberty*), dan hak milik (*property*). Hak-hak ini berasal dari hukum alam, yang universal dan melekat pada martabat manusia sebagai makhluk rasional dan bermoral. Berbagai instrumen hukum internasional dan nasional menggunakan teori ini sebagai dasar konsep HAM kontemporer.

Pemikiran Locke memberi dasar moral yang kuat untuk gagasan bahwa setiap orang, termasuk penyandang disabilitas, berhak atas perlakuan yang setara dan kesempatan yang adil untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, termasuk hak untuk bekerja, di kaitkan dengan masalah penyandang disabilitas di lingkungan kerja. Karena hak atas pekerjaan tidak hanya merupakan kebutuhan ekonomi tetapi juga hak atas martabat dan pengakuan sosial, perlakuan yang tidak adil terhadap penyandang disabilitas di tempat kerja merupakan pelanggaran terhadap hak-hak dasar manusia.

Dalam hal hak individu dan peran negara, teori keadilan John Rawls dan John Locke berbeda. Locke menganggap kebebasan sebagai hak alami yang harus dilindungi oleh negara, termasuk hak penyandang disabilitas untuk hidup bebas dan memiliki hak yang setara. Menurut teori Rawls, negara harus memastikan keadilan sosial, terutama untuk kelompok terpinggirkan seperti penyandang disabilitas. Meskipun Locke lebih menekankan pada kebebasan pribadi, dan Rawls pada keadilan yang menguntungkan pihak yang paling dirugikan, keduanya sepakat bahwa negara perlu melindungi dan menciptakan kondisi yang memungkinkan semua individu, termasuk penyandang disabilitas, untuk menikmati kebebasan dan hak-haknya secara adil.

Berdasarkan UU No. 8/2016, seseorang dianggap cacat jika ia memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik jangka panjang yang menyebabkan ia sulit berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya dan berpartisipasi secara penuh dan efektif dalam masyarakat bersama warga negara lainnya berdasarkan hak yang sama. UU No. 8/2016 mendefinisikan empat jenis penyandang cacat: mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mereka yang memiliki keterbatasan intelektual, mereka yang memiliki gangguan mental, dan mereka yang memiliki cacat sensorik.

Pasal 1 Ayat 3 UUD 1945 menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum karena semua negara terikat oleh hukum yang berlaku. Status hukum Indonesia didasarkan pada ketentuan pasal ini, yang juga mengatur tugas pemerintah untuk menjaga stabilitas, kemakmuran, dan keamanan negara. Menurut Pasal 27 Ayat 1 UUD 1945, setiap orang juga mempunyai hak yang sama di mata negara dan hukum, serta kewajiban untuk menaati negara dan hukum. Artinya, tidak ada perbedaan perlakuan.

F. Metode Penelitian

Dalam tahap pelaksanaan penelitian, akan digunakan metode penelitian kualitatif. Mengingat karakteristik penelitian ini yang relevan dengan konten naturalistik, pendekatan kualitatif menjadi komponen utama dalam penelitian naturalistik. Penelitian naturalistik dilaksanakan di lingkungan alami karena makna sangat dipengaruhi oleh konteks sosial dan budaya di mana suatu fenomena terjadi. Dalam pendekatan ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama, sehingga dituntut untuk memiliki pemahaman yang mendalam serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial tempat penelitian dilakukan (Abdussamad, 2021).

Singkatnya, pendekatan kualitatif akan memperkenalkan dua metodologi penelitian: kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif akan menjelaskan premis, hipotesis, dan latar belakang topik penelitian dalam bentuk kata-kata menggunakan struktur kalimat (Abdussamad, 2021). Pada buku nya yang berjudul Metode Penelitian Kualitatif (Moleong, 2017). Mengemukakan bahwa pengumpulan data yang dilakukan dalam situasi alami dengan penelitian naturalistik oleh individu atau peneliti yang secara alami memiliki ketertarikan terhadap fenomena yang diteliti dikenal sebagai metode penelitian kualitatif.

Berdasarkan definisi yang diberikan di atas, penelitian kualitatif didefinisikan sebagai studi yang menggunakan teknik ilmiah untuk mengkarakterisasi kejadian secara holistik dan, dalam keadaan tertentu yang sesuai, menawarkan penjelasan verbal dan linguistik. Studi ini menggunakan metode kualitatif karena tujuannya adalah untuk mengidentifikasi dan mengeksplorasi perlindungan hukum bagi korban penyandang disabilitas terhadap kesenjangan perlakuan di tempat kerja. Berikut ini adalah prosedur penelitian sebagai hasilnya:

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah analisis deskriptif, yaitu menjelaskan informasi yang diperoleh dari catatan lapangan, observasi, wawancara, dan dokumen. Tujuannya adalah untuk menggambarkan fakta-fakta suatu masalah dan gejala atau kondisi tambahan apa pun yang mungkin ada dalam data yang dapat mendukung hipotesis dan mendukung teori lama maupun baru. Oleh karena itu, penelitian ini kemudian dikaji sebagai skripsi untuk menjelaskan masalah tersebut dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Korban Penyandang Disabilitas terhadap Perbedaan Perlakuan dalam Lingkungan Kerja. Teori yuridis normatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini.

Dalam metode pengumpulan data, tinjauan pustaka dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang dikumpulkan dari sumber hukum utama, termasuk undang-undang dan peraturan terkait, serta sumber hukum sekunder, termasuk buku, artikel, dan makalah.

2. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif yang berbasis empiris. Metode hukum normatif dimulai dengan analisis data sekunder dan berlanjut ke studi data primer di lapangan. Untuk menemukan aturan yang relevan dengan literatur tentang masalah yang diteliti, Soerjono Soekanto mendefinisikan Pendekatan Hukum Normatif sebagai penelitian hukum yang menggunakan data sekunder atau sumber pustaka sebagai bahan dasar. Pendekatan hukum empiris, kadang-kadang disebut sebagai penelitian lapangan, adalah teknik yang mengkaji standar hukum terkini dan memperhatikan realitas sosial.

Studi hukum empiris adalah penelitian hukum yang mengkaji bagaimana ketentuan hukum normatif diterapkan atau diimplementasikan dalam kaitannya dengan kejadian hukum tertentu di masyarakat. Dengan kata lain, studi ini dilakukan untuk menentukan dan mengumpulkan informasi dan data yang relevan guna memahami skenario atau kondisi aktual yang ada. Prosedur yang diharapkan dapat menghasilkan solusi ini menghasilkan identifikasi masalah setelah pengumpulan data.

3. Tahap Penelitian

Dalam penelitian ini, tahap-tahap penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan data sekunder, yakni pada bagian ini penulis mengkaji beberapa teori bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

- 1) Bahan hukum primer, adalah bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, yakni :
 - a) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat
 - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- c) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas
 - d) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- 2) Bahan Hukum Sekunder, untuk mempelajari dan memahami konteks, penerapan, dan konsekuensi dari dokumen hukum utama yang tersedia saat ini, bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang mendukung dan menjelaskan bahan hukum primer. Sumber informasi dalam penulisan ini adalah, buku, jurnal, artikel, dan makalah.
- 3) Bahan hukum tersier berfungsi sebagai referensi pelengkap untuk meningkatkan pemahaman terhadap isu hukum terkini dan membantu bahan hukum primer dan sekunder. Kamus hukum, ensiklopedia, situs web, dan berbagai hal lainnya merupakan contoh bahan hukum tersier dalam penelitian ini

b. Penelitian Lapangan

Tujuan dari studi lapangan ini adalah untuk mengumpulkan data primer guna mendukung data sekunder. Penelitian ini dilakukan secara langsung terhadap subjek penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Dokumen

Strategi pengumpulan data melibatkan penilaian cermat terhadap materi yang dikumpulkan penulis dengan cara membaca, membuat catatan, dan mengutip dari buku-buku serta peraturan perundang-undangan yang relevan dengan masalah yang sedang diselidiki. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data dalam bentuk catatan tertulis maupun peristiwa tertentu, yang dapat dimanfaatkan untuk

mendeskripsikan informasi terkait Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas terhadap Perbedaan Perlakuan Dalam Lingkungan Kerja.

b. Studi Lapangan

Dalam penelitian lapangan ini, wawancara digunakan untuk memperoleh data. Di antara metode pengumpulan data adalah wawancara, yang meliputi komunikasi langsung antara pewawancara atau peneliti yang mengajukan pertanyaan dan informan atau narasumber yang memberikan tanggapan.

5. Alat Pengumpulan Data

a. Data Kepustakaan

Melalui kajian pustaka, penulis mengumpulkan informasi dengan cara mencatat dan menghimpun data-data yang diperlukan menggunakan alat tulis.

b. Data Lapangan

Melalui penelitian lapangan, penulis mengumpulkan informasi yang membantu mengidentifikasi masalah dan menggunakan protokol wawancara dengan narasumber yang relevan. Berdasarkan daftar pertanyaan tertulis yang telah disiapkan penulis, wawancara dilakukan secara lisan. Selain itu, sebagai pelengkap alat pengumpulan data, percakapan antara narasumber dan pewawancara direkam menggunakan alat perekam pada telepon pintar. File yang direkam kemudian disimpan di laptop.

6. Analisis Data

Analisis data adalah proses metodis untuk menemukan dan mengklasifikasikan informasi yang diperoleh dari dokumen, wawancara, dan observasi. Peneliti menggunakan strategi

hukum kualitatif untuk memproses data dalam penelitian ini. Penulis berharap analisis ini dapat menjawab isu-isu yang diangkat dalam penelitian ini.

7. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian akan dilaksanakan dan juga berfungsi sebagai objek dan tujuan yang ditentukan untuk mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian. Dalam penelitian ini lokasi penelitian dilakukan di beberapa lokasi yaitu:

- a. Perpustakaan Saleh Adiwinata Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Jalan Lengkong Dalam No. 17 Bandung Cikawao Kota Bandung.
- b. Sentra Wyata Guna Bandung, Jl. Pajajaran No.50, Pasir Kaliki, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40171.

G. Sistematika Penulisan dan Outline

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS TERHADAP PERBEDAAN PERLAKUAN DALAM LINGKUNGAN KERJA

BAB I	PENDAHULUAN
	Dalam bab ini menguraikan Latar Belakang penulisan skripsi, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika penulisan.
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA MENGENAI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS TERHADAP PERBEDAAN PERLAKUAN DALAM LINGKUNGAN KERJA
	Dalam bab ini menguraikan mengenai landasan teori serta konsep-konsep dasar terkait hak-hak bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan bekerja. Pembahasan mencakup aspek teoritis

	yang menjadi acuan dasar analisis penelitian.
BAB III	IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM DALAM MEMPEROLEH KESETARAAN DAN KESEMPATAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DALAM LINGKUNGAN KERJA
	Dalam bab ini menjelaskan tentang implementasi perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas termasuk mengenai pengaturan hukum yang berlaku praktik di lapangan, dan bagaimana hak-hak penyandang disabilitas dapat terpenuhi dalam masyarakat yang mempengaruhi pelaksanaannya.
BAB IV	ANALISIS BENTUK PERBEDAAN PERLAKUAN TERHADAP PENYANDANG DISABILITAS DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN
	Bab ini berisi analisis yang mendalam mengenai bentuk-bentuk perbedaan perlakuan yang dialami oleh penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi dan batasan hak-hak untuk diperlakukan sama dihadapan hukum.
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN
	Bab ini merupakan bab yang berisi terkait kesimpulan yang berupa jawaban atas identifikasi masalah serta saran-saran yang bersumber dari kesimpulan