

**PEMENUHAN HAK PENYEDIAAN FASILITAS YANG AKSESIBEL  
BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS  
FISIK DAN SENSORIK DI KOTA JAMBI**

**SKRIPSI**



Oleh :

**NABA HESTI FAHMA**

No. Mahasiswa : 17410354

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2024**

**PEMENUHAN HAK PENYEDIAAN FASILITAS YANG AKSESIBEL  
BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS  
FISIK DAN SENSORIK DI KOTA JAMBI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta

Oleh : The logo of Universitas Islam Indonesia Yogyakarta is a yellow emblem. It features a stylized tree or plant with a heart-shaped canopy. The text 'UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA' is written vertically on the left and right sides of the tree. 'Yogyakarta' is written horizontally across the middle of the tree's trunk. Below the tree, there is a line of Arabic calligraphy.

**NABA HESTI FAHMA**

No. Mahasiswa : 17410354

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2024**



**PEMENUHAN HAK PENYEDIAAN FASILITAS YANG AKSESIBEL  
BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS  
FISIK DAN SENSORIK DI KOTA JAMBI**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan  
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendaran  
pada tanggal 26 Maret 2024

Yogyakarta, 17 Maret 2024  
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

M. Syaf'ie, S.H., M.H.



**PEMENUHAN HAK PENYEDIAAN FASILITAS YANG AKSESIBEL  
BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS  
FISIK DAN SENSORIK DI KOTA JAMBI**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam  
Ujian Tugas Akhir / Pendarasan  
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 26 Maret 2024

Tim Penguji

1. Ketua : Suparman Marzuki, Dr., S.H., M.Si.
2. Anggota : M. Syafi'ie, S.H., M.H.
3. Anggota : Eko Riyadi, S.H., M.H.

Tanda Tangan

Mengetahui:  
Universitas Islam Indonesia  
Fakultas Hukum  
Dekan,



**Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.**  
NIK. 014100109

## SURAT PERNYATAAN

### **Orisinalitas Karya Tulis Ilmiah/Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Naba Hesti Fahma

Nomor Mahasiswa : 17410354

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa skripsi dengan Judul **“Pemenuhan Hak Penyediaan Fasilitas yang Aksesibel Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Fisik dan Sensorik di Kota Jambi”**. Karya Tulis Ilmiah ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya juga tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku selama penyusunan;
2. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya tulis ilmiah inia da pada saya, namun demi untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya mebrikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya tulis ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama butir nomor 1 dan nomor 2), saya sanggup menerima sanksi, baik sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan saya tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, melakukan pembelaan terhadap hak-

hak saya, di depan “Majelis” atau “Tim” Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar dan tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Yogyakarta, 15 Maret 2024

Yang Membuat Pernyataan



Naba Hesti Fahma

## **CURRICULUM VITAE**

1. Nama Lengkap : Naba Hesti Fahma
2. Tempat Lahir : Jambi
3. Tanggal Lahir : 2 Agustus 1999
4. Jeni Kelamin : Perempuan
5. Golongan Darah : O
6. Alamat Terakhir : Jl. Kenari, Wonosalam, Sleman,  
Yogyakarta
7. Alamat Asal : Jl. Mayor H. Zainul Rivai, Danau Sipin,  
Jambi
8. Identitas Orang Tua/Wali
  - a. Nama Ayah : (Alm) Moh. Kholid  
Pekerjaan Ayah : -
  - b. Nama Ibu : Drs. Sri Haryati  
Pekerjaan Ibu : Pensiunan PNS  
Alamat Orang Tua/Wali : Jl. Mayor H. Zainul Rivai, Danau Sipin,  
Jambi
9. Riwayat Pendidikan
  - a. SD : SD Swasta Adhyaksa I Jambi
  - b. SMP : SMP Negeri 11 Jambi
  - c. SMA : SMA Negeri 5 Jambi
10. Pengalaman Lainnya
  - a. Peserta Dean Research Grant Batch IV 2018.

- b. Anggota Divisi Konsumsi dalam Acara Nasional Moot Court Competition Piala Abdul Kahar Mudzakkir VIII Tahun 2019.
  - c. Pembicara pada sesi Youth 2.0 bersama ASEAN Youth Forum di World Human Rights Cities Forum ke-12 Tahun 2022 di Gwangju, Korea Selatan.
  - d. Pembicara di SEA Youth Summit 2023 “Youth’s Perspective on Welfare” pada sesi ASEAN Grand Town Hall: Climate Justice.
11. Hobby : Membaca Novel, Menonton Film, Melukis.

Yogyakarta, 17 Maret 2024

Yang Bersangkutan

(Naba Hesti Fahma)  
NIM. 17410354

## **MOTTO**

“Dan hanya kepada Tuhanmulah (Allah SWT), hendaknya kamu berharap”

(Q.S. Al Insyirah ayat 8)

“Jadikan sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q.S. Al Baqarah ayat 153)

“Barang siapa bertaqwa kepada Allah Niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar. Dan memberinya rezeki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. Dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)-nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu”

(Q.S. At-Talaq: 2-3)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk mereka yang selalu bertanya :

“Kapan skripsimu selesai?”

Terlambat lulus bukanlah sebuah kejahatan, bukan dosa, dan bukan pula aib.

Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Tepat sekali.

Ingatlah, di balik setiap skripsi yang terlambat, ada perjuangan yang tak terlihat.

Ada pergulatan batin, ada air mata yang terjatuh, ada rasa lelah yang tak terkira.

ada hal-hal di luar kendali yang harus aku hadapi. Ada perjuangan melawan

keraguan diri, ada proses mencintai diri sendiri yang tak mudah.

Aku percaya setiap orang punya jalannya sendiri. Aku memilih untuk melangkah

dengan langkahku. Skripsi ini bukan hanya tentang selembar kertas, tapi tentang

sebuah proses belajar dan pendewasaan diri.

Terima kasih atas kesabaran dan pengertian kalian. Aku harap skripsi ini dapat

menjawab pertanyaan kalian. Dan aku harap, kalian semua dapat memahami

bahwa setiap orang punya waktunya sendiri.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

*Alhamdulillah* rabbil'alam, puji dan syukur atas rahmat, karunia dan hidayah yang telah diberikan Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Sholawat serta salam yang senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Beserta semua doa dan dukungan dari orang-orang tercinta sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Tugas Akhir berupa skripsi yang berjudul "Pemenuhan Hak Penyediaan Fasilitas Yang Aksesibel Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Fisik Dan Sensorik Di Kota Jambi" ini ditulis sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Kesulitan dan hambatan yang dialami penulis selama penulisan tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik berkat doa dan dukungan dari orang-orang tercinta serta berbagai pihak. Untuk itu, penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Orangtuaku, yang senantiasa memberikan do'a, restu, materi, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikannya.
3. Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Bapak Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum
4. Bapak M. Syafi'ie, S.H., M.H., selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan, bimbingan, dan masukan dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir ini.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis. Semoga menjadi ilmu yang bermanfaat.
6. Halida Evy Hermaya dan Debi Brahima Putri, terimakasih banyak atas segala bantuan, semangat, dan motivasi yang telah diberikan.
7. Acut, Fira, Ahjumma, Anne, Ocel, Dina, Fheny, dan Vio yang telah membantu, menemani, memberikan semangat serta motivasi.
8. Emma, Ricardo, Huy Vu, Phyo, Kyn, Chan, Rastra, dan Hajar, yang telah menginspirasi diriku untuk menjadi diri sendiri, mencintai diri sendiri, dan untuk terus semangat menghadapi dunia ini.
9. Kakakku Fadhol bersama dengan Sepupuku Ririn, Heni dan Uwik yang telah mengeluarkan dananya untuk mendukung menyelesaikan studi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dan kekeliruan. Untuk itu penulis menyampaikan permohonan maaf sebelumnya. Semoga skripsi ini dapat membantu dan bermanfaat bagi pembaca dalam menambah pengetahuan, wawasan dan informasi.

***Wassalamu'alaikum Wr. Wb***

Yogyakarta,

(NABA HESTI FAHMA)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>iv</b>
<b>CURRICULUM VITAE.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Orisinalitas .....	7
E. Tinjauan Pustaka .....	9
F. Definisi Operasional.....	15
G. Metode Penelitian.....	21
H. Kerangka Skripsi.....	25
<b>BAB II TINJAUAN UMUM PEMENUHAN HAK PENYEDIAAN FASILITAS YANG AKSESIBEL BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS FISIK DAN SENSORIK.....</b>	<b>27</b>
A. Hak Asasi Manusia .....	27
1. Pengertian Hak Asasi Manusia.....	27
2. Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia.....	33
3. Teori Kewajiban Negara dalam Hak Asasi Manusia .....	39
4. Pelanggaran Hak Asasi Manusia .....	42
B. Hak Tenaga Kerja .....	43
1. Pengertian Tenaga Kerja .....	43

2. Klasifikasi Tenaga Kerja .....	45
3. Hak-Hak Tenaga Kerja.....	46
C. Hak Penyandang Disabilitas .....	49
1. Definisi Penyandang Disabilitas .....	49
2. Jenis-Jenis Penyandang Disabilitas .....	54
3. Hak Penyandang Disabilitas.....	55
4. Penyandang Disabilitas dalam pandangan Islam .....	58
D. Fasilitas yang Aksesibel.....	60
<b>BAB III PEMENUHAN HAK PENYEDIAAN FASILITAS YANG</b>	
<b>AKSESIBEL BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS</b>	
<b>FISIK DAN SENSORIK DI KOTA JAMBI .....</b>	<b>65</b>
A. Pemenuhan Hak Penyediaan Fasilitas yang Aksesibel Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Fisik dan Sensorik di Kota Jambi .....	65
B. Faktor Penghambat Pemenuhan Fasilitas yang Aksesibel bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Fisik dan Sensorik di Kota Jambi .....	107
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>111</b>
A. Kesimpulan .....	111
B. Saran.....	112
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>114</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>123</b>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai pemenuhan hak penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di kota Jambi. Rumusan masalah yang diajukan yaitu: pemenuhan hak fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di kota Jambi dan faktor penghambat pemenuhan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di kota Jambi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum yuridis-empiris. Subjek dalam penelitian ini merupakan orang atau pihak yang akan menjadi narasumber dalam permasalahan dalam penelitian, meliputi tenaga kerja penyandang disabilitas, pemberi kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi. Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan sosiologis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi dan wawancara. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis data kualitatif, meliputi pengklasifikasian data, penyajian hasil analisis dalam bentuk narasi dan pengambilan kesimpulan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa pemenuhan penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi masih belum optimal sebagaimana diamanatkan pada Pasal 50 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya kebijakan, program dan anggaran yang memadai dari pemberi kerja dan Pemerintah Daerah Kota Jambi guna memenuhi penyediaan fasilitas yang aksesibel tersebut. Akibatnya, tenaga kerja penyandang disabilitas mengalami kesulitan dalam mengakses fasilitas-fasilitas di tempat kerja. Hal ini dapat berdampak negatif, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap produktivitas, keselamatan, dan motivasi kerja penyandang disabilitas. Faktor penghambat pemenuhan hak penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi berasal dari pemberi kerja dan Pemerintah Daerah Kota Jambi. Dari sisi pemberi kerja, faktor penghambat utama adalah minimnya pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, tidak tersedianya anggaran pemberi kerja untuk membangun fasilitas yang aksesibel, serta kurangnya informasi dari pemerintah. Dari sisi pemerintah daerah, faktor penghambat utama adalah keterbatasan informasi tentang profil dan jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas yang telah bekerja di perusahaan-perusahaan di Kota Jambi, kurangnya sosialisasi dan pendampingan kepada pemberi kerja, dan tidak adanya tindakan tegas terhadap pemberi kerja yang tidak memenuhi ketentuan penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

**Kata Kunci: Pemenuhan Hak, fasilitas yang aksesibel, penyandang disabilitas**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut Undang-Undang Penyandang Disabilitas) menyatakan bahwa Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Penyandang Disabilitas memiliki kedudukan yang sama dengan masyarakat yang bukan disabilitas begitupula dalam hak dan kewajibannya. Kedudukan yang sama ini kemudian juga termasuk dalam mendapatkan pekerjaan yang merupakan hal yang penting bagi setiap individu termasuk penyandang disabilitas.<sup>1</sup>

Pada tahun 2016 dengan lahirnya UU Penyandang Disabilitas menggantikan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat memberikan peluang kerja yang cukup signifikan bagi penyandang disabilitas. UU Penyandang Disabilitas memberikan jaminan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun pihak swasta sebagaimana tertuang dalam Pasal 53 ayat (1) dan (2). Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib

---

<sup>1</sup> Norhasyikin Rozali, dkk, *Challenges faced by People with Disability for Getting Jobs: Entrepreneurship Solution for Unemployment*, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 7 No. 3, 2017, hlm. 334.

mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Perusahaan swasta juga diwajibkan untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Namun sekalipun dengan lahirnya UU Penyandang Disabilitas tersebut, penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai hambatan yang membatasi partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat atas dasar kesetaraan dengan orang lain. Penyandang Disabilitas juga merupakan komunitas yang paling berisiko tertinggal dalam pembangunan negeri. Risiko ini sangat relevan mengingat meningkatnya ketidaksetaraan di seluruh dunia, yang memiliki dampak yang tidak proporsional pada penyandang disabilitas. Misalnya, peningkatan ketimpangan pendapatan menempatkan penyandang disabilitas – yang kemungkinannya sudah lebih kecil untuk dipekerjakan dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang bukan penyandang disabilitas – pada posisi yang sangat rentan.<sup>2</sup>

Selain itu, meningkatnya ketidaksetaraan terkait akses ke layanan dasar seperti kesempatan pendidikan seringkali membuat penyandang disabilitas tertinggal, tingkat penyelesaian pendidikan menengah yang relatif rendah.<sup>3</sup> Tingkat pendidikan menjadi tantangan besar bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, tingkat penyelesaian pendidikan menengah yang rendah ini dapat membuat mereka semakin sulit untuk bersaing dengan anak yang bukan penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Khususnya di

---

<sup>2</sup> United Nations – ESCAP, *Disability at Glance 2019: Investing in Accessibility in Asia and the Pacific*, United Nations Publication, 2019, hlm. 2.

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 3.

negara-negara berkembang di kawasan ini, penyandang disabilitas seringkali menjadi korban dari hubungan lingkaran setan antara disabilitas dan kemiskinan. Penyandang disabilitas dicegah untuk mengakses pendidikan atau kesempatan kerja yang meningkatkan keterpaparan mereka terhadap kemiskinan.<sup>4</sup>

Berdasarkan data berjalan Biro Pusat Statistik (selanjutnya disebut BPS) pada tahun 2020 jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 22,5 juta atau sekitar lima persen dari jumlah total penduduk Indonesia.<sup>5</sup> Kesempatan bagi penyandang disabilitas agar bisa mendapatkan pekerjaan sangatlah rendah dibandingkan dengan masyarakat yang tidak memiliki disabilitas. Menurut Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta) pada tahun 2014 terdapat 1,5 juta pengangguran merupakan penyandang disabilitas. Sedang data lain hasil pendataan yang telah dilakukan Pusat Data dan Informasi (selanjutnya disebut Pusdatin) Departemen Sosial RI pada tahun 2008 tercatat sebesar 74,4% (tujuh puluh empat koma empat persen) penyandang disabilitas adalah pengangguran/tidak bekerja, dan sebesar 25,6% (dua puluh lima koma enam persen) penyandang disabilitas memiliki pekerjaan.<sup>6</sup> Berdasarkan hasil pemetaan data Sakernas pada tahun 2020 untuk penyandang disabilitas berat persen), nilai itu jauh lebih banyak dari pada masyarakat yang bukan penyandang disabilitas yaitu 5,65% (lima koma enam puluh lima persen).<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Media Indonesia, *Penyandang Disabilitas, dibawa kemana?*, terdapat dalam <https://epaper.mediaindonesia.com/detail/penyandang-disabilitas-dibawa-ke-mana>, diakses pada 1 September 2022 pukul 12.00 WIB

<sup>6</sup> Sari Dewi Poerwanti, *Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan Workplace Inclusion*, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, *INKLUSI: Journal of Disability Studies*, Vol. 4 No. 1, Januari-Juni, 2017, hlm. 3

<sup>7</sup> Tedy Gunawan, *Pemetaan Pekerja dengan Disabilitas di Indonesia*, Cetakan Pertama, International Labour Organization, 2022, hlm. 12

Selain permasalahan mengenai peluang kerja, penyandang disabilitas yang kemudian mendapatkan pekerjaan juga masih menemui permasalahan lainnya, salah satunya terkait dengan penyediaan akomodasi yang layak dan fasilitas yang akses di lingkungan kerja mereka. Berdasarkan Pasal 11 dan Pasal 18 UU Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas salah satunya adalah memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan, kemudian dalam hak aksesibilitas untuk penyandang disabilitas meliputi hak mendapatkan aksesibilitas untuk memanfaatkan fasilitas publik dan mendapatkan akomodasi yang layak sebagai bentuk aksesibilitas bagi individu.

Hal ini kemudian diwajibkan juga dalam lingkungan kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 50 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa Pemberi Kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas. Pada Pasal 50 ayat (3) disebutkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah juga diberikan kewajiban untuk menyosialisasikan penyediaan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh pekerja penyandang disabilitas. Kewajiban memberikan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses ini adalah dengan menyediakan suatu penyesuaian yang tepat bagi Penyandang Disabilitas di lingkungan kerja guna menjamin penikmatan dan pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamentalnya berdasarkan kesetaraan. Harapannya dengan UU Penyandang Disabilitas ini dapat memberikan kesetaraan serta ketenangan bagi para penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dan kenyamanan karena dalam melakukan pekerjaannya mereka mendapatkan

akomodasi yang layak serta fasilitas yang mudah diakses dalam lingkungan kerjanya.

Lusia Palulungan dari Inklusi Bakti dalam seminar yang diselenggarakan oleh Formasi Disabilitas pada Senin 28 Agustus 2023 menyatakan bahwa salah satu tantangan bagi penyandang disabilitas saat memasuki dunia kerja adalah tempat kerja atau pekerjaan itu sendiri yang masih awam, adapun ia menambahkan bahwa pihak perusahaan juga masih belum memiliki kapasitas jika ada penyandang disabilitas yang bekerja disana. Lebih lanjut Ia mengatakan bahwa apabila perusahaan atau pemberi kerja bersedia menerima penyandang disabilitas, semestinya menyediakan akomodasi yang layak dan infrastruktur serta apa kebutuhan disabilitas seperti penguatan Standar Operasional Prosedur (SOP) serta bagaimana mereka merekrut.<sup>8</sup>

Kota Jambi berada di wilayah Provinsi Jambi merupakan salah satu kota di Indonesia yang memiliki cukup banyak penyandang disabilitas, Amel selaku perwakilan staf Bidang Rehabilitasi Sosial dari Dinas Sosial Kota Jambi mengatakan tercatat pada pertengahan 2022 yaitu sebanyak 1.542 orang (seribu lima ratus empat puluh dua orang) penyandang disabilitas di Kota Jambi.<sup>9</sup> Menurut data Dinas Tenaga Kerja, Koperasi serta UKM Kota Jambi ada 320 perusahaan swasta yang berlokasi di Kota Jambi.<sup>10</sup> Namun, Zulpahmi sebagai Ketua Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia DPD Jambi mengatakan tidak semua perusahaan

---

<sup>8</sup><https://www.suarakeadilan.org/publikasi/36-suara-keadilan/332-peluang-dan-tantangan-disabilitas-memasuki-dunia-kerja-formal>, Diakses terakhir tanggal 30 Agustus 2023 06.32 WIB.

<sup>9</sup>Indrawan, *Jumlah Kaum Difabel di Kota Jambi Bertambah*, terdapat dalam <https://jambione.com/read/2022/04/29/23556/jumlah-kaum-difabel-di-kota-jambi-bertambah/> diakses pada tanggal 1 September 2022 pukul 12.30 WIB

<sup>10</sup> Data 2022 dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi.

tersebut menerima penyandang disabilitas dan juga tidak semua menyediakan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.<sup>11</sup>

Zulpahmi lebih lanjut mengatakan bahwa saat ini pemerintah Kota Jambi sedang memompa perusahaan-perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, namun di Kota Jambi masih banyak sekali tempat kerja yang kurang atau bahkan tidak aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Akibatnya, kenyamanan dan aksesibilitas masih sulit didapatkan oleh karyawan penyandang disabilitas. Masih banyak tempat kerja baik sektor formal maupun informal yang tidak memberikan fasilitas yang aksesibel bagi penyandang disabilitas yang bekerja, ada yang setiap harinya masih harus meminta tolong rekan kerja lainnya untuk membantu urusannya.<sup>12</sup> Rini, seorang penyandang disabilitas mental (*bipolar disorder*) juga kemudian mengatakan pengalamannya melihat disalah satu kafe di Kota Jambi yang mempekerjakan penyandang disabilitas rungu. Tempat kerja tersebut tidak memiliki suatu media informasi secara fisik yang dapat dilihat oleh penyandang disabilitas rungu yang bekerja, sehingga ditakutkan apabila terjadi suatu kejadian *emergency* maka pekerja penyandang disabilitas rungu tidak dapat mengetahui apa yang terjadi.<sup>13</sup>

Meskipun jumlah penyandang disabilitas cukup banyak di Kota Jambi namun tidak semua pekerjaan yang mereka dapatkan memberikan fasilitas yang mudah diakses bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, dalam prakteknya masih banyak

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Zulpahmi, Ketua Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia DPD Jambi, di Jambi, 12 November 2023.

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> Wawancara dengan Rini, Penyandang Disabilitas mental (*bipolar disorder*), di Jambi, 30 Oktober 2023

faktor-faktor yang menjadi hambatan bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh hak penyediaan fasilitas yang aksesibel tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dalam suatu penulisan yang berjudul **“Pemenuhan Hak Penyediaan Fasilitas yang Aksesibel bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Fisik dan sensorik di Kota Jambi”**

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah dapat dirumuskan rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pemenuhan hak fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi?
2. Apa yang menjadi faktor penghambat pemenuhan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Guna mengetahui pemenuhan hak penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi.
2. Guna mengetahui dan memahami faktor penghambat pemenuhan hak penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi.

## **D. Orisinalitas**

Untuk menghindari kesesaman dalam penelitian dan penulisan ini, penulis telah melakukan beberapa penelusuran terhadap penelitian-penelitian yang berkaitan dengan pelanggaran hak cipta, diantaranya:

1. Skripsi Ade Ansah Muhammad Fauzi mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, berjudul "Pekerja Penyandang Disabilitas Pada PT. Sinar Jaya Langgeng Utama Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016"<sup>14</sup> skripsi tersebut membahas mengenai bagaimana pengaruh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pada PT Sinar Jaya Langgeng Utama dan mencari tahu bagaimana PT Sinar Jaya Langgeng Utama menjalankan perintah Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Sedangkan Penelitian saya membahas tentang bagaimana para Pemberi Kerja di Daerah Kota Jambi memenuhi hak tenaga kerja Penyandang Disabilitas fisik dan sensorik dalam memperoleh fasilitas yang aksesibel sebagaimana tertuang dalam Pasal 50 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas serta apa yang menjadi faktor penghambat dalam proses pemenuhan tersebut.
2. Skripsi Ahmad Tosirin Anaessaburi mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universita Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, berjudul "Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra di Daerah Istimewa Yogyakarta"<sup>15</sup> skripsi tersebut terfokus pada Penyandang Disabilitas Netra dan bagaimana pelaksanaan pemberian kesempatan kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan penelitian

---

<sup>14</sup> Ade Ansah Muhammad Fauzi, *"Pekerja Penyandang Disabilitas Pada PT. Sinar Jaya Langgeng Utama Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016"*, Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019

<sup>15</sup> Ahmad Tosirin Anaessaburi, *"Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabililtas Netra di Daerah Istimewa Yogyakarta"*, Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2017

saya tidak terfokus pada satu ragam penyandang disabilitas saja melainkan pada dua ragam disabilitas yaitu penyandang disabilitas fisik dan penyandang disabilitas sensorik, serta penelitian ini membahas bagaimana hak memperoleh Fasilitas yang Aksesibel tersebut terpenuhi di lingkungan Daerah Kota Jambi.

3. Skripsi Satiasti Putri mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerja di Perusahaan Swasta di kota Yogyakarta”<sup>16</sup> skripsi tersebut membahas mengenai perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja oleh pengusaha di Kota Yogyakarta, sedangkan penelitian saya membahas tentang bagaimana pemenuhan hak tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik dalam memperoleh Fasilitas yang Aksesibel di Kota Jambi serta apa yang menjadi kendala dalam proses pemenuhan tersebut.

## **E. Tinjauan Pustaka**

### **1. Pemenuhan Hak Asasi Manusia**

Hak Asasi Manusia (HAM) adalah hak-hak yang (seharusnya) diakui secara universal sebagai hak-hak yang melekat pada manusia karena hakekat dan kodrat kelahiran manusia itu sebagai manusia. Dikatakan universal karena hak-hak ini dinyatakan sebagai bagian dari kemanusiaan setiap sosok manusia, tak peduli apapun warna kulitnya, jenis kelaminnya, usianya, latar belakang kultural dan pula

---

<sup>16</sup> Satiasti Putri, “*Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerja di Perusahaan Swasta di kota Yogyakarta*”, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2018

agama atau kepercayaan spiritualitasnya. Sementara itu dikatakan melekat atau inheren karena hak-hak itu dimiliki siapapun yang manusia berkat kodrat kelahirannya sebagai manusia dan bukan karena pemberian oleh suatu organisasi kekuasaan manapun. Karena dikatakan melekat itulah maka pada dasarnya hak-hak ini tidak sesaatpun boleh dirampas atau dicabut.<sup>17</sup>

Hak Asasi Manusia adalah landasan utama dari kebebasan, keadilan, dan kedamaian. Hak asasi manusia ini mencakup semua yang dibutuhkan manusia untuk tetap menjadi manusia dari segi kehidupan politik, sipil, ekonomi, sosial, dan budaya. Hak asasi manusia tidak diserahkan, dibeli ataupun diwarisi melainkan adalah sesuatu yang patut untuk dimiliki karena kemanusiaan kita.<sup>18</sup>

Pasal 1 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa “*All human being are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act toward one another in a spirit of brotherhood*” bermaksud bahwa semua manusia dilahirkan merdeka dan setara dalam martabat dan hak-haknya. Mereka dikaruniai akal dan hati nurani dan hendaknya bergaul satu sama lain dalam semangat persaudaraan inti dari substansi konsideran pembukaan dan Pasal 1 adalah persamaan (*equality*), martabat kemanusiaan (*dignity*), dan persaudaraan (*brotherhood*).<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Soetandyo Wignjsoebroto, *Hak Asasi Manusia Konsep Dasar dan Perkembangan Pengertiannya dari Masa ke Masa*, Seri Bahan Bacaan Kursus HAM untuk Pengacara XI, Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat, Jakarta, 2007, hlm. 1

<sup>18</sup> Mansour Faqih, *Menegakkan Keadilan dan Kemanusiaan*, Cetakan Pertama, Insist Press, Yogyakarta, 2003, hlm. 40

<sup>19</sup> Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional, dan Nasional*, Cetakan Pertama, Rajawali Press PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2018, hlm. 81.

Hak asasi manusia merupakan tanggung jawab Negara seperti yang tercantum dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28I yang menyatakan bahwa perlindungan dan penegakan HAM merupakan tanggungjawab Negara. Konferensi PBB tentang HAM di Wina pada tahun 1993 juga menegaskan bahwa perlindungan dan pemajuan HAM adalah tanggung jawab pertama pemerintah sebagaimana disebutkan dalam Deklarasi Wina yaitu “*Human rights and fundamental freedoms are the birthright of all humanbeings; their protection and promotions is the first responsibility of governments.*”<sup>20</sup>

Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa HAM mengkategorikan aktornya menjadi dua yaitu pertama, pemangku hak (*rights holder*); dan kedua, pemangku kewajiban (*duty bearer*). Pemangku hak (*rights holder*) adalah individu atau kelompok baik warga negara maupun bukan warga Negara, sedangkan pemangku kewajiban (*duty bearer*) adalah Negara.<sup>21</sup>

Secara prinsip terdapat tiga kewajiban negara, yaitu: (1) kewajiban untuk memenuhi (*obligation to fulfill*); (2) kewajiban untuk melindungi (*obligation to respect*); (3) kewajiban untuk menghormati (*obligation to respect*). Ketiga kewajiban ini merupakan kewajiban generik, sedangkan kewajiban turunan dari kewajiban untuk memenuhi (*obligation to fulfill*) adalah mempromosikan (*to promote*) dan memfasilitasi (*to facilitate*).<sup>22</sup>

PBB juga menjelaskan bahwa pemenuhan HAM berarti mengambil langkah-langkah progresif untuk mewujudkan hak-hak tersebut. Kewajiban ini

---

<sup>20</sup>Resolusi PBB No. 48/121, *Vienna Declaration and Programme Action*, PBB.

<sup>21</sup> Eko Riyadi, *Op.Cit*, hlm. 67.

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 69.

terkadang dibagi lagi menjadi kewajiban untuk memfasilitasi (*to facilitate*) dan menyediakan realisasinya (*to provide*).<sup>23</sup>

Dalam upaya untuk mewujudkan hak-hak asasi penyandang disabilitas, Indonesia telah meratifikasi Konvensi mengenai Hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*), melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Dalam Konvensi ini negara berkewajiban untuk menjamin dan memajukan pemenuhan hak penyandang disabilitas.

Komitmen negara dalam menjamin dan memajukan pemenuhan hak penyandang disabilitas diwujudkan dengan disahkannya UU Penyandang Disabilitas. Undang-undang ini memberikan hak-hak kepada para penyandang disabilitas diantaranya :

- a. Hak untuk 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;

---

<sup>23</sup> Komisi Tinggi Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa Bangsa, *Frequently Asked Question on a Human Rights-Based Approach to Development Cooperation*, terdapat dalam <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQen.pdf>, diakses pada tanggal 14 Oktober 2023, Pukul 22.35 WIB.

- k. Kebudayaan dan pariwisata;
- l. Kesejahteraan sosial;
- m. Aksesibilitas;
- n. Pelayanan publik;
- o. Perlindungan dari bencana;

Negara selalu menjadi pihak yang kuat karena mempunyai wewenang dan kekuasaan sedangkan masyarakat dalam posisi lemah atau dilemahkan karena tidak mempunyai wewenang apa pun apalagi kekuasaan. Wewenang dan kekuasaan yang melekat pada Negara itulah yang menyebabkan diposisikannya negara sebagai pemangku kewajiban.<sup>24</sup>

## 2. Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Hak pekerja merupakan sesuatu yang harus diterima para pekerja dimana merupakan kewajiban pekerja dalam memberikan hak kepada pekerja untuk kelangsungan hidup dan kemanfaatan hidup pekerja. Adapun hak-hak pekerja dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disimpulkan dalam Pasal 5 dan Pasal 6 tentang hak untuk mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama. Pasal 11 dan Pasal 12 ayat (3) tentang Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja. Pasal 82 ayat (1) dan (2) tentang Hak untuk Mendapatkan Waktu Istirahat. Pasal 86 ayat (1) tentang Hak untuk Mendapatkan Perlindungan Keselamatan Kerja, Keseusilaan dan Perlakuan Sesuai Harkat dan Martabat. Pasal 88 ayat (1) tentang Hak atas Pengupahan. Pasal 99 ayat (1) tentang Hak atas Kesejahteraan. Pasal 104 ayat (1) tentang Hak untuk membentuk dan

---

<sup>24</sup> Eko Riyadi, *Op. Cit*, hlm. 71.

menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pasal 137 dan Pasal 145 tentang Hak untuk Mogok Kerja.

Pasal 5 ayat (1) huruf f UU Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi. Hak pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi ini kemudian di perjelas lagi dalam Pasal 11 bahwa hak tersebut meliputi :

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;
- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. Mendapatkan program kembali bekerja;
- f. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
- h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Pasal 50 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas mempertegas bahwa pemberi kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas.

### 3. Fasilitas yang Aksesibel

Dalam bahasa Inggris, aksesibilitas sering disebut dengan *accessibility* yang berarti sesuatu yang pencapaiannya bisa diperoleh dengan mudah, bukan hanya tentang kesediaan namun kesediaan itu akan dicapai dengan mudah. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, aksesibilitas merupakan hal dapat dikaitkan; dan keterkaitan. Jadi aksesibilitas secara bahasa berarti kemudahan atau keterkaitan untuk mencapai sesuatu hal dengan mudah.<sup>25</sup> Sedangkan dalam Pasal 1 angka 8 UU Penyandang Disabilitas, Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan untuk penyandang disabilitas guna mewujudkan kesamaan kesempatan.

Dalam rangka mendukung pemenuhan aksesibilitas maka dikenal juga istilah aksesibel. Istilah aksesibel merupakan suatu kondisi dimana tapak, bangunan atau fasilitas dan bagian lainnya memenuhi ketentuan dasar dari aksesibilitas. Pemberian fasilitas yang aksesibel ini berarti mempersiapkan serta menyesuaikan segala kebutuhan sesuai dengan yang dibutuhkan agar menjamin kenyamanan agar penyandang disabilitas mampu berpartisipasi secara penuh dalam melakukan kegiatannya.<sup>26</sup>

## **F. Definisi Operasional**

### **1. Pemenuhan Hak Asasi Manusia**

Pemenuhan hak merupakan salah satu dari tiga kewajiban negara, yaitu: (1) kewajiban untuk memenuhi (*obligation to fulfill*); (2) kewajiban untuk melindungi (*obligation to respect*); (3) kewajiban untuk menghormati (*obligation to respect*). Kewajiban untuk memenuhi (*obligation to fulfill*) HAM mengacu pada

---

<sup>25</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring, "Aksesibilitas", terdapat dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id>, 2016, diakses tanggal 26 November 2023.

<sup>26</sup> Suharto dan Edi, *Penerapan Kebijakan Publik Bagi Masyarakat dengan Kebutuhan Khusus*, Pengalaman Kementerian Sosial, Bogor, 2008. hlm. 66.

kewajiban Negara untuk mengambil langkah legislatif, administratif, yudisial dan kebijakan praktis untuk memastikan hak-hak yang menjadi kewajibannya dapat terpenuhi hingga pencapaian maksimal. Kewajiban turunan dari kewajiban untuk memenuhi (*obligation to fulfill*) adalah mempromosikan (*to promote*) dan memfasilitasi (*to facilitate*).<sup>27</sup>

Pasal 1 angka 6 UU Penyandang Disabilitas menjelaskan bahwa Pemenuhan adalah upaya yang dilakukan untuk memenuhi, melaksanakan dan mewujudkan hak penyandang disabilitas. Kemudian untuk memperjelas, PBB juga menjelaskan bahwa pemenuhan HAM berarti mengambil langkah-langkah progresif untuk mewujudkan hak-hak asasi manusia tersebut.

Kewajiban untuk memenuhi (*obligation to fulfill*) HAM mengacu pada kewajiban Negara untuk mengambil langkah legislatif, administratif, yudisial dan kebijakan praktis untuk memastikan hak-hak yang menjadi kewajibannya dapat terpenuhi hingga pencapaian maksimal.<sup>28</sup> Sehingga dalam penelitian ini, penulis akan berfokus pada pemenuhan kebijakan dan program yang dalam hal ini adalah penyediaan fasilitas yang aksesibel di tempat kerja untuk memenuhi hak tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Jambi.

## 2. Fasilitas yang Aksesibel

Fasilitas yang akses sebagaimana dijelaskan dalam penjelasan Pasal 19 huruf b UU Penyandang Disabilitas bahwa fasilitas yang mudah diakses berbentuk, antara lain alat media, sarana, dan prasarana. Hal ini kemudian dapat diperjelas oleh

---

<sup>27</sup> Eko Riyadi, *Op. Cit*, hlm. 69.

<sup>28</sup> *Ibid.*

Pasal 1 angka 6 Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung (selanjutnya disebut Permen PUPR Nomor 14/PRT/M/2017), yang menyebutkan bahwa Fasilitas adalah semua atau sebagian dari kelengkapan prasarana dan sarana pada bangunan gedung dan lingkungannya agar dapat diakses dan dimanfaatkan oleh semua orang.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, dapat diartikan bahwa fasilitas yang aksesibel mengarah kepada Aksesibilitas terhadap prasarana dan sarana. Aksesibilitas sendiri adalah kemudahan yang disediakan untuk Penyandang Disabilitas guna mewujudkan Kesamaan Kesempatan. Prasarana dan sarana yang dimaksud juga dijelaskan dalam Permen PUPR No. 14/PRT/M/2017, bahwa kelengkapan prasarana dan sarana merupakan penyediaan fasilitas pada bangunan gedung dan lingkungan yang sesuai kebutuhan seluruh kelompok usia dan kondisi keterbatasan fisik, mental, dan intelektual, atau sensorik berdasarkan fungsi bangunan gedung untuk memberikan kemudahan bagi pengguna dan pengunjung dalam beraktivitas pada bangunan gedung. Pada penelitian ini, Penulis akan berfokus pada penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di tempat kerja.

### 3. Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Fisik dan Sensorik

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Kemudian pengertian penyandang disabilitas dapat dicermati dalam Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas atau *convention on the rights of person with disabilities*. Dalam Konvensi tersebut, penyandang disabilitas diartikan sebagai mereka yang memiliki kerusakan fisik, mental intelektual, atau sensorik jangka panjang. Interaksinya dipenuhi dengan berbagai hambatan yang dapat merintangai partisipasi mereka saat berbaur dengan masyarakat.<sup>29</sup> Sedangkan menurut UU Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

UU Penyandang Disabilitas sudah menjelaskan ragam penyandang disabilitas, yaitu pada pasal 4 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas. Pada pasal tersebut dijelaskan bawah terdapat 4 (empat) ragam penyandang disabilitas, yaitu :

- a. Penyandang Disabilitas fisik ialah terganggunya fungsi gerak, Antara lain amputasi, lumpuh layuh, atau kaku, paraplegi, *cerebral palsy* (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil.

---

<sup>29</sup> Puguh Windrawan, *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas*, Cetakan Pertama, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2015, hlm. 23

- b. Penyandang Disabilitas intelektual ialah terganggunya fungsi pikiran karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrome*.
- c. Penyandang Disabilitas mental ialah terganggunya fungsi pikiran, emosi, dan perilaku, antara lain :
  - 1) Psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian; dan
  - 2) Disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi social di antaranya autisme dan hiperaktif.
- d. Penyandang Disabilitas sensorik ialah terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas runtu, dan/atau disabilitas wicara.

Ragam penyandang disabilitas juga dapat dialami secara tunggal, ganda atau multi. Penyandang disabilitas ganda atau multi yaitu mereka yang mengalami disabilitas lebih dari satu jenis disabilitas.<sup>30</sup> Penelitian ini terfokus pada tenaga kerja penyandang disabilitas yang memiliki disabilitas fisik dan tenaga kerja penyandang disabilitas yang memiliki disabilitas sensorik.

#### 4. Kota Jambi

Kota Jambi adalah Ibu Kota dari Provinsi Jambi Kota Jambi berada pada ketinggian rata-rata 10 sampai 60 meter di atas permukaan laut dan secara geografis terletak pada 01° 30'2,98'' - 01° 40'1,07'' Lintang Selatan dan 103° 30'1,67'' -103°

---

<sup>30</sup> Akhmad soleh, *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*, Cetakan Pertama, Lkis Pelangi Aksara, Yogyakarta, 2016, hlm 24.

40°0,22''Bujur Timur. Kota Jambi merupakan wilayah *enclave* dari Kabupaten Muaro Jambi, sehingga batas-batas wilayah Kota Jambi meliputi sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Muara Sebo, Kecamatan Taman Rajo, Kabupaten Muaro Jambi;
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Kumpeh Ulu, Kecamatan Sungai Gelam, Kabupaten Muaro Jambi;
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Mestong, Kecamatan Sungai Gelam, Kabupaten Muaro Jambi; dan
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi.

Kota Jambi terdiri dari 11 (sebelas) kecamatan dan 62 (enam puluh dua) kelurahan. Jumlah penduduk suatu wilayah dipengaruhi oleh faktor kelahiran, kematian, dan migrasi/perpindahan penduduk, perkembangan jumlah penduduk Kota Jambi mengalami perubahan setiap tahunnya.<sup>31</sup> Jumlah penduduk Kota Jambi pada Tahun 2022 berdasarkan data hasil proyeksi penduduk interim tahun 2020-2023 (pertengahan tahun/Juni) adalah sebanyak 619.553 Jiwa.<sup>32</sup> Penelitian ini akan terfokus pada tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi menelaah pemenuhan penyediaan fasilitas yang aksesibel di beberapa tempat kerja di Kota Jambi dengan melakukan penelitian di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, NH Swalayan, Lembaga Bimbingan Belajar Rudi Course, dan Kafe Kopi Maest.

---

<sup>31</sup> Badan Pusat Statistik Kota Jambi, *Kota Jambi Dalam Angka 2023*, 2023, hlm. 3-5.

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm.51.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum bersifat Yuridis-Empiris. Penelitian Yuridis-Empiris adalah tipe penelitian dimana dalam menganalisis permasalahan yang terjadi dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum yang merupakan data sekunder dan data primer yang diperoleh dilapangan.

### **2. Pendekatan Penelitian**

Metode pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan sosiologis yaitu pendekatan penelitian menggunakan data sekunder sebagai data awal, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer dilapangan atau terhadap masyarakat, dimana alat pengumpulan datanya terdiri dari studi dokumen atau bahan Pustaka dan wawancara. Pendekatan sosiologis ditujukan terhadap kenyataan dengan cara melihat penerapan hukum (*Das Sein*), dalam hal ini Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan, dan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas. Jenis penelitian hukum ini digunakan karena melihat dari adanya kesenjangan antara aturan hukum yang dikehendaki (*Das Sollen*) dengan realita yang terjadi (*Das Sein*) di Kota Jambi. Sehingga penelitian ini mengkaji bagaimana implementasi pemenuhan hak penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi dengan mewawancarai subjek penelitian.

### **3. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah pemenuhan hak penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik.

### **4. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah orang atau pihak yang sudah dipilih oleh penulis. Pihak ini yang nantinya akan memberikan keterangan maupun informasi mengenai permasalahan yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan wawancara beberapa subjek penelitian antara lain dengan:

- a. Tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik Kota Jambi, yaitu:
  - 1) Dera, tenaga kerja penyandang disabilitas fisik di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.
  - 2) Andi, tenaga kerja penyandang disabilitas fisik di NH Swalayan.
  - 3) Ahmad, tenaga kerja penyandang disabilitas fisik di Lembaga Bimbingan Belajar Ridi Course.
  - 4) Karin, tenaga kerja penyandang disabilitas sensorik di Lembaga Bimbingan Belajar Ridi Course.
  - 5) Dini, tenaga kerja penyandang disabilitas sensorik di Kafe Kopi Maest.
- b. Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi, yaitu:
  - 1) Junar, perwakilan dari Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.
  - 2) Suroto sebagai pemilik NH Swalayan.

- 3) Sri sebagai Manajer Personalia dari Lembaga Bimbingan Belajar Ridi Course;
  - 4) Tama sebagai pemilik Kafe Kopi Maest.
- c. Komar, Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi.
  - d. Zulpahmi sebagai Ketua Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia Dewan Perwakilan Daerah Jambi.
  - e. Rini, Penyandang disabilitas mental di Kota Jambi.

## **5. Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder:

### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian seperti hasil wawancara dan observasi langsung.

### **b. Data sekunder**

Data yang diperoleh dari bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Data sekunder dalam penelitian ini adalah :

#### **1) Bahan hukum primer**

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang sifatnya mengikat atau berhubungan dengan permasalahan yang terkait. Dalam penelitian ini bahan hukum yang dimaksud yaitu :

- a) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

b) Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung.

c) Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas.

## 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang sifatnya dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu untuk mencari konsep-konsep teori, pendapat yang berkaitan erat dengan permasalahan yang dikaji.

## 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya, seperti kamus dan ensiklopedi.

## **6. Teknik pengumpulan data**

Cara mengumpulkan data dalam penelitian ini dengan melakukan teknik pengumpulan data primer melalui observasi dan wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, dan Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Jambi. Kemudian untuk pengumpulan data sekunder penulis

melakukan studi pustaka, yakni dengan melakukan kajian jurnal, hasil penelitian hukum dan literatur yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

## **7. Analisis data**

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yang meliputi kegiatan pengklasifikasian data, *editing*, penyajian hasil analisis dalam bentuk narasi, dan pengambilan kesimpulan. Penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap suatu objek yang diteliti menggunakan data-data yang telah dikumpulkan sehingga hasil dari data tersebut akan diolah dan dianalisis untuk diambil sebagai suatu kesimpulan.

## **H. Kerangka Skripsi**

BAB I (PENDAHULUAN), Bab ini merupakan gambaran umum yang memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, orisinalitas penelitian, tinjauan pustaka, definisi operasional, metode penelitian dan kerangka skripsi.

BAB II (TINJAUAN PUSTAKA), Bab ini memuat tentang tinjauan umum pemenuhan hak penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik.

BAB III (HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN), Bab ini memuat tentang pembahasan hasil penelitian beserta analisisnya, yang sekaligus menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

BAB IV (KESIMPULAN DAN SARAN), Bab ini memuat tentang kesimpulan yang merupakan inti dari hasil penelitian dan pembahasan, serta saran dan masukan untuk berbagai pihak yang berkaitan dengan permasalahan di penelitian ini.

**BAB II**

**TINJAUAN UMUM PEMENUHAN HAK PENYEDIAAN FASILITAS**

**YANG AKSESIBEL BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG**

**DISABILITAS FISIK DAN SENSORIK**

**A. Hak Asasi Manusia**

**1. Pengertian Hak Asasi Manusia**

Hak Asasi Manusia, terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian dasar tentang hak secara definitif yaitu merupakan unsur normatif yang berfungsi sebagai pedoman berperilaku, melindungi kebebasan serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjaga harkat dan martabatnya.<sup>33</sup> Hak asasi pada dasarnya merupakan hak yang bersifat mendasar dan juga merupakan perangkat asas-asas yang timbul dari nilai-nilai yang menjadi kaidah dan mengatur perilaku manusia dalam hubungannya dengan sesama manusia. Sehingga hak asasi merupakan suatu manifesto dari nilai-nilai yang kemudian di konkritkan menjadi kaidah dan norma.<sup>34</sup>

Emerita S. Quito mengatakan bahwa hak pada hakikatnya merupakan suatu kekuatan, namun bukanlah kekuatan fisik melainkan hak merupakan suatu kekuatan moral. Hal ini mengartikan bahwa peraturan terkait hak tidak dapat ditegakkan dengan paksaan ataupun kekerasan, dan tidak dapat pula digunakan untuk memaksa pihak lain. Hak pada dasarnya bersifat timbal balik, sehingga memerlukan penghormatan dan pengakuan dari kedua belah pihak. Pelanggaran

---

<sup>33</sup> Tim ICCE UIN Jakarta, *Demokrasi Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*, Prenada Media, Jakarta, 2003, hlm. 199.

<sup>34</sup> Nurliah Nurdin, *HAM, Gender dan Demokrasi*, CV. Sketsa Media, Jawa Tengah, 2022, hlm. 1.

terhadap hak-hak tersebut menimbulkan kewajiban moral untuk melakukan pemulihan atas ketidakadilan yang terjadi.<sup>35</sup>

Menurut John Locke, hak asasi manusia adalah hak-hak yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Pencipta sebagai hak yang kodrati. Oleh karenanya, tidak ada kekuasaan apapun di dunia yang dapat mencabutnya. Hak ini sifatnya sangat mendasar (fundamental) bagi hidup dan kehidupan manusia dan merupakan hak kodrati yang tidak bisa terlepas dari dan dalam kehidupan manusia.<sup>36</sup>

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (Selanjutnya disebut DUHAM) menjadi dokumen HAM paling pokok. Secara filosofis, konsideran pertama pada pembukaan DUHAM memuat prinsip-prinsip dasar berupa pengakuan atas martabat kemanusiaan. Pengakuan akan martabat kemanusiaan dan kesamaan hak antar seluruh manusia adalah dasar dari kemerdekaan, keadilan, dan perdamaian. Secara historis, pada konsideran pertimbangan juga dinyatakan bahwa mengabaikan dan memandang rendah HAM telah mengakibatkan perbuatan-perbuatan keji yang menimbulkan rasa kemarahan dalam hati nurani umat manusia seluruh dunia yang mencita-citakan kebebasan berbicara dan beragama, bebas dari ketakutan dan kekurangan. Secara yuridis, pada konsideran pertimbangan dinyatakan bahwa hak-hak dan kebebasan dasar manusia perlu dilindungi oleh peraturan hukum agar orang tidak memilih pemberontakan sebagai usaha terakhir guna menentang kezaliman dan penindasan.

---

<sup>35</sup> Majda El Muhtaj, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia Dari UUD 1945 Sampai Dengan Perubahan UUD 1945 Tahun 2002*, Jakarta, 2005, hlm. 44.

<sup>36</sup> Masyhur Effendi, *Dimensi dan Hak Asasi Manusia dalam Hukum Nasional dan Internaional*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994, hlm. 3

Seluruh substansi DUHAM sebenarnya bersumber pada Pasal 1 yang berbunyi “*All human being are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act toward one another in a spirit of brotherhood*” (Semua manusia dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Mereka dikaruniai akal dan hati nurani dan hendaknya bergaul satu sama lain dalam semangat persaudaraan). Inti dari substansi konsideran pembukaan dan Pasal 1 yaitu persamaan (*equality*), martabat kemanusiaan (*dignity*), dan persaudaraan (*brotherhood*).<sup>37</sup>

Soetandyo Wignjosebroto mendefinisikan hak asasi manusia sebagai hak-hak mendasar (fundamental) yang diakui secara universal sebagai hak-hak yang melekat pada manusia karena hakikat dan kodratnya sebagai manusia. Hak hak ini disebut universal karena dinyatakan sebagai bagian dari kemanusiaan setiap manusia, apa pun warna kulit, jenis kelamin, usia, latar belakang budaya, agama, atau kepercayaannya. Hak-hak ini juga dikatakan ‘melekat’ atau ‘inheren’ karena dimiliki setiap manusia semata-mata sebab keberadaannya sebagai manusia, bukan karena pemberian dari suatu organisasi kekuasaan mana pun. Karena bersifat ‘melekat,’ hak-hak tersebut juga tidak dapat dirampas atau dicabut.<sup>38</sup>

Muladi menyatakan bahwa apa pun rumusannya, hak asasi manusia adalah hak yang melekat secara alamiah atau inheren pada diri manusia sejak manusia lahir. Tanpa hak tersebut, manusia tidak dapat tumbuh dan berkembang selayaknya manusia yang utuh. Karena keberadaannya yang begitu penting, manusia tidak

---

<sup>37</sup> Eko Riyadi, *op. Cit*, hlm. 80-81

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm. 8

dapat mengembangkan bakat-bakat dan memenuhi kebutuhan kebutuhannya tanpa hak asasi manusia.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mendefinisikan hak asasi manusia sebagai seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Definisi tersebut menimbulkan beberapa kontroversi yang sering kali kontraproduktif.

Definisi bahwa HAM melekat sejak lahir menimbulkan kontroversi karena jika hal ini diterapkan secara ketat, maka janin yang didalam kandungan tidak memiliki hak. Pertanyaannya kemudian, apakah janin yang masih di dalam kandungan tidak memiliki hak untuk hidup, oleh karenanya dapat diaborsi. Kontroversi yang kedua adalah pemberian label tanggung jawab kepada negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi menjunjung tinggi, melindungi dan menghormati. Kalimat “setiap orang” dianggap merupakan pengaburan dari tanggung jawab negara (pemerintah) sebagai pihak yang memiliki kewajiban untuk melindungi, menghormati, dan memenuhi HAM.<sup>39</sup>

Moh. Mahfud MD menjelaskan bahwa konsep hak asasi manusia yang muncul dan berkembang di Eropa Barat sejak abad pertengahan sebenarnya tumbuh bersamaan dengan munculnya paham kebangsaan yang mengilhami lahirnya negara negara modern dan sekuler. Gagasan ini dimunculkan sebagai alternatif

---

<sup>39</sup> *Ibid*, hlm. 9.

perombakan atas sistem politik dan ketatanegaraan yang sentralistis, yang mana kekuasaan negara terletak di tangan penguasa secara absolut. Absolutisme kekuasaan itu kemudian menimbulkan konflik antara penguasa dan rakyatnya atau antara kekuasaan pemerintah dan kebebasan warga negara.<sup>40</sup>

Di Indonesia, gagasan hak asasi manusia telah muncul sejak perdebatan di Badan Penyelidik Usaha-usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI). Perdebatan ini terjadi antara Soekarno-Soepomo versus Hatta-Yamin. Soekarno dalam hal ini menolak pencantuman hak asasi manusia di dalam konstitusi. Alasannya, Soekarno khawatir akan merebaknya paham liberalisme dan individualisme. Hatta dan Yamin bersikeras agar pasal hak asasi manusia dicantumkan di dalam Konstitusi. Keduanya khawatir jika tidak dicantumkan penguasa akan menjadi otoriter lantaran kekuasaan yang terlalu luas.

Akhir dari perdebatan itu adalah diakui dan digunakannya konsep “hak warga negara” dan bukan “hak asasi manusia.” Pada awal kemerdekaan, sejarah mencatat bahwa Konstitusi Republik Indonesia Serikat (RIS) 1949 dan Undang-Undang Dasar Sementara (UUDS) 1950 yang pernah berlaku selama sekitar 10 (sepuluh) tahun (1949-1959) telah mengakui hak asasi manusia secara luas.

Pada masa Orde Baru, Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara (MPRS) telah berhasil merancang suatu dokumen yang diberi nama “Piagam Hak-Hak Asasi Manusia dan Hak Hak serta Kewajiban Warga Negara.” Di samping itu, sambil menunggu berlakunya Piagam tersebut, Pimpinan MPRS pada masa itu juga

---

<sup>40</sup> Moh. Mahfud MD, “*Politik Hukum Hak Asasi Manusia di Indonesia*” dalam Sobirin Malian dan Suparman Marzuki (ed.), Pendidikan Kewarganegaraan dan Hak Asasi Manusia, UII Press, Yogyakarta, 2002, hlm. 55.

menyampaikan “Nota MPRS kepada Presiden dan DPR tentang Pelaksanaan Hak-Hak Asasi Manusia.” Sayangnya, piagam tersebut tidak pernah disahkan.

Pada masa Reformasi, perkembangan HAM mulai membaik. Hal ini ditandai dengan disahkannya Ketetapan MPR Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia. Penetapan ini dilakukan melalui Sidang Istimewa MPR pada 13 November 1998. Dokumen tersebut kemudian diperkuat dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan dilakukannya amandemen UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang secara luas mengakui hak asasi manusia pada Pasal 28.<sup>41</sup>

HAM adalah hak-hak yang dimiliki manusia semata-mata karena ia manusia. Umat manusia memilikinya, bukan karena diberikan oleh masyarakat atau berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata berdasarkan martabatnya sebagai manusia. Hak hidup, hak berbicara, berpendapat adalah hak-hak kodrati yang melekat dalam diri manusia, sebagaimana yang diberikan Tuhan yang harus dihormati, dijaga dan dilindungi oleh setiap individu, masyarakat atau negara.

Dalam teori positivisme, hak asasi manusia adalah hak yang diberikan oleh negara dan diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hak-hak ini ada karena kedudukan dan keberadaan manusia sebagai bagian dari komunitas sosial politik, ekonomi, budaya yang harus diberikan dan dilindungi oleh negara. Penghormatan dan perlindungan hak asasi manusia dalam konteks ini adalah untuk menjaga

---

<sup>41</sup> Eko Riyadi dkk, *HAM, Kepolisian & Disabilitas*, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2022, hlm. 14.

keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta keseimbangan antara kepentingan perseorangan dan kepentingan umum.<sup>42</sup>

## **2. Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia**

Hak asasi manusia yang memuat perintah, larangan dan sanksi tentang hak-hak dan kebebasan manusia yang telah dituangkan kedalam berbagai peraturan perundang-undangan, sudah pasti didasarkan pada asas-asas atau prinsip-prinsip tertentu yang bersifat universal. Posisi dari asas-asas dan prinsip-prinsip dalam peraturan perundang-undangan adalah menjadi penuntun arah, pembatas, penguat, dan penyusunan norma. Dalam beberapa hal, juga menjadi alat ukur (takaran) terhadap daya jangkau dan daya rusak dari sesuatu kaidah atau norma. Dengan adanya asas atau prinsip akan membuat kaidah-kaidah normatif menjadi luwes, tetapi juga lebih terkontrol. Tidak mudah disalahgunakan dan diselewengkan.<sup>43</sup>

Agar hak asasi manusia dapat ditegakkan secara efektif di dunia, terdapat delapan prinsip fundamental yang harus dipegang teguh. Penjelasan mengenai 8 (Delapan) prinsip tersebut adalah :

### **a. Prinsip Universalitas (*Universality*)**

Prinsip universal menyatakan bahwa nilai-nilai moral dan etika tertentu dimiliki bersama di seluruh wilayah di dunia, dan Pemerintah serta kelompok masyarakat harus mengakui serta menjunjungnya. Meskipun begitu, universalitas dari hak bukan berarti bahwa hak-hak tersebut tidak dapat berubah ataupun harus dialami dengan cara yang

---

<sup>42</sup> Suparman Marzuki, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Cetakan Pertama, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2017, hlm. 3-4.

<sup>43</sup> Suparman Marzuki, *Op. Cit*, hlm. 11.

sama oleh semua orang.<sup>44</sup> Komitmen dari prinsip universal adalah bahwa semua orang, di seluruh belahan dunia mana pun, tidak peduli apa agamanya, apa warga negaranya, apa bahasanya, apa etnisnya, tanpa memandang identitas politik dan antropologisnya, dan terlepas dari status disabilitasnya, memiliki hak yang sama sebagai manusia.<sup>45</sup>

b. Prinsip Tak Terbagi (*Indivisibility*)

Prinsip tak terbagi dimaknai bahwa HAM harus dilihat sebagai satu tubuh yang tidak dapat dipisahkan termasuk diantaranya, hak sipil, politik, sosial, ekonomi, budaya, dan kolektif.<sup>46</sup> Komitmen dari prinsip tak terbagi (*indivisibility*) adalah bahwa semua hak asasi manusia adalah sama-sama penting. Oleh karenanya, tidak diperbolehkan mengeluarkan hak hak tertentu atau kategori hak tertentu dari bagiannya.<sup>47</sup> Seluruh kategori hak asasi manusia sama sama penting dan tidak diperbolehkan mengesampingkan salah satu hak tertentu atau kategori dari bagian hak asasi manusia. Negara tidak dapat memecah-mecah hak dan hanya memilih kategori tertentu dalam artian hak asasi manusia merupakan satu kesatuan.<sup>48</sup>

Prinsip universal (*universality*) dan prinsip tak terbagi (*indivisibility*) dianggap sebagai “dua prinsip suci paling penting” (*the most important sacred principle*). Keduanya menjadi slogan utama

---

<sup>44</sup> Depkumham dan Equitas, Pengembangan Kapasitas untuk Ranham (2004-2009) Penguatan Perlindungan Hak-Hak Asasi Manusia, Equitas, Montreal, 2006, hlm. 35.

<sup>45</sup> Eko Riyadi dkk, *Op. Cit.* hlm. 15.

<sup>46</sup> Depkumham dan Equitas, *Loc. Cit.*

<sup>47</sup> Eko Riyadi dkk, *Loc. Cit.*

<sup>48</sup> Depkumham dan Equitas, *Loc. Cit.*

dalam ulang tahun Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang kelima puluh. Slogan tersebut berbunyi “semua hak asasi manusia untuk manusia” (*all human rights for all*). Dalam konteks ini, seluruh kategori hak asasi manusia juga melekat pada penyandang disabilitas. Tidak boleh ada satu pun kategori hak yang dikeluarkan atau dibagi kepada pihak lain. Di saat penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan pendidikan dan kesehatan, pada saat yang sama mereka juga berhak untuk mendapatkan layanan atas peradilan yang *fair*.

c. Prinsip Saling Bergantung (*Interdependent*)

Komitmen dari prinsip saling bergantung adalah bahwa terpenuhinya satu kategori hak tertentu akan selalu bergantung pada terpenuhinya hak yang lain. Dalam konteks hak atas pekerjaan akan bergantung pada terpenuhinya hak atas pendidikan. Maka dapat atau tidaknya penyandang disabilitas untuk bekerja, tergantung apakah pendidikan mereka dipenuhi atau tidak oleh negara.<sup>49</sup>

d. Prinsip Saling Terkait (*Interrelated*)

Komitmen dari prinsip saling terkait adalah 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 sipil dan politik adalah satu kesatuan dengan hak ekonomi, sosial, dan budaya. Penyandang disabilitas berhak untuk dipilih menjadi pejabat

---

<sup>49</sup> Eko Riyadi, Op. Cit, hlm. 27.

publik. Keterpilihan ini sangat terkait dengan terpenuhinya pendidikan yang setara dan aksesibel.<sup>50</sup>

e. Prinsip Kesetaraan (*Equality*)

Komitmen dari prinsip kesetaraan adalah perlakuan yang setara. Pada situasi yang sama, setiap orang harus diperlakukan dengan sama. Namun, pada situasi yang berbeda, setiap orang-dengan sedikit perdebatan-diperlakukan secara berbeda. Kesetaraan (*equality*) dianggap sebagai prinsip hak asasi manusia yang sangat fundamental. Kesetaraan (*equality*) dianggap sebagai prinsip hak asasi manusia yang sangat fundamental. Kesetaraan berbeda dari kesamaan.<sup>51</sup>

f. Prinsip Non-Diskriminasi (*Non-Discrimination*)

Diskriminasi terjadi ketika setiap orang diperlakukan atau diberi kesempatan yang tidak setara, seperti *inequality before the law*, *inequality of treatment*, atau *inequality in education opportunity*, dan lain-lain. Diskriminasi kemudian dimaknai sebagai berikut, ‘*a situation is discriminatory or unequal if like situations are treated differently or different situation are treated similarly*’ (sebuah situasi dikatakan diskriminatif atau tidak setara jika situasi yang sama diperlakukan secara berbeda dan/atau situasi yang berbeda diperlakukan secara sama). Prinsip non-diskriminasi (*non-discrimination*) kemudian menjadi sangat penting dalam hak asasi manusia. Diskriminasi memiliki dua bentuk, yaitu :<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> *Ibid*, hlm. 28.

<sup>51</sup> *Ibid*.

<sup>52</sup> *Ibid*, hlm. 29.

- 1) Diskriminasi langsung. Diskriminasi langsung terjadi ketika kebijakan dibuat dengan tujuan untuk mendiskriminasi. Meletakkan syarat “tidak memiliki disabilitas” untuk dapat diterima sebagai pegawai negeri sipil merupakan contoh dari diskriminasi langsung.
- 2) Diskriminasi tidak langsung. Diskriminasi tidak langsung terjadi ketika dampak praktis dari hukum dan/atau kebijakan berbentuk diskriminasi, walaupun hal itu tidak ditujukan untuk mendiskriminasi. Seperti model bangunan pengadilan, kantor kejaksaan, dan kantor kepolisian dengan tangga atau undakan yang secara tidak langsung menghambat pengguna kursi roda mengakses layanan hukum. Berkas pemeriksaan, dakwaan, dan putusan yang tercetak di kertas saja, yang mana menghambat penyandang disabilitas netra untuk membacanya. Itulah contoh dari diskriminasi tidak langsung.

g. Prinsip Martabat Manusia (*Human Dignity*)

Komitmen dari martabat manusia adalah bahwa semua orang harus dihormati, diperlakukan secara baik, dan dianggap bernilai. Hak asasi manusia memberikan individu otonomi, kebebasan, dan kesempatan untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka. Ketika hak-hak ini dilanggar, individu tersebut mengalami perampasan martabat dan kemanusiaannya. Memicingkan mata saat memeriksa pelapor disabilitas mengganggu martabat mereka. Merendahkan orang tuli atau penyandang

disabilitas netra dengan bersikap tidak memercayai keterangannya merupakan tindakan yang merendahkan martabat manusia.<sup>53</sup>

h. Prinsip Tanggung Jawab Negara (*State's Responsibility*)

Komitmen dari prinsip ini adalah bahwa pemenuhan, perlindungan, dan penghormatan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara. Aktor utama yang dibebani tanggung jawab untuk memenuhi, melindungi, dan menghormati hak asasi manusia adalah negara melalui aparaturnya. Di Indonesia, Pasal 8 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia secara tegas mengakui kewajiban negara dengan menyatakan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab Pemerintah.<sup>54</sup>

Hal ini sejalan dengan Deklarasi dan Program Aksi Wina 1993 yang menegaskan bahwa hak asasi manusia dan kebebasan fundamental merupakan hak lahir dari semua manusia, dan perlindungan serta promosinya merupakan tanggungjawab utama negara.<sup>55</sup> Hal serupa ditegaskan kembali pada Pasal 71 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Bunyi, dengan menyatakan bahwa pemerintah wajib dan bertanggungjawab menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia yang diatur dalam undang-undang ini, peraturan perundang-undangan lain, dan hukum

---

<sup>53</sup> Eko Riyadi dkk, *Op. Cit*, hlm. 18.

<sup>54</sup> *Ibid*, hlm. 19.

<sup>55</sup> Resolusi PBB No. 48/121, *Vienna Declaration and Programme Action*, PBB

internasional tentang hak asasi manusia yang diterima oleh negara Republik Indonesia. Prinsip tanggung jawab negara juga dapat ditemukan di dalam konsideran Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia bahwa negara-negara anggota berjanji untuk mencapai kemajuan dalam pemajuan dan penghormatan umum terhadap hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan asasi, dengan bekerja sama dengan Perserikatan Bangsa Bangsa.<sup>56</sup>

### **3. Teori Kewajiban Negara dalam Hak Asasi Manusia**

Prinsip Tanggungjawab negara yang sudah dijelaskan sebelumnya juga merupakan kewajiban negara sebagai konsekuensi dari wewenang dan kekuasaan yang dimilikinya, yang dimandatkan oleh rakyatnya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat 2 (dua) aktor HAM yaitu Individu/kelompok baik warga negara maupun bukan warga negara sebagai pemangku hak (*duty holder*) dan negara sebagai pemangku kewajiban (*duty holder/bearer*) yang pada konteks ini dimaknai setiap orang yang diberi kewenangan yang melekat pada dirinya untuk melakukan sesuatu dan/atau tidak melakukan sesuatu atas nama negara.<sup>57</sup> Kewajiban yang diemban oleh negara setidaknya terdiri dari tiga bentuk, yaitu memenuhi (*to fulfill*), melindungi (*to protect*), dan menghormati (*to respect*) Penjelasan lebih lanjut atas 3 (tiga) kewajiban negara tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kewajiban untuk memenuhi (*Obligation to Fulfill*)

---

<sup>56</sup> Eko Riyadi dkk, *Loc. Cit.*

<sup>57</sup> Eko Riyadi, *Op. Cit.*, hlm. 67.

Kewajiban untuk memenuhi (*obligation to fulfill*) HAM mengacu pada kewajiban negara untuk mengambil langkah legislatif, administratif, yudisial, dan kebijakan praktis untuk memastikan bahwa hak asasi manusia dapat terpenuhi hingga pencapaian maksimal. Kewajiban turunan dari kewajiban untuk memenuhi (*obligation to fulfill*) adalah mempromosikan (*to promote*) dan memfasilitasi (*to facilitate*).<sup>58</sup>

Pasal 1 angka 6 UU Penyandang Disabilitas menjelaskan bahwa Pemenuhan adalah upaya yang dilakukan untuk memenuhi, melaksanakan dan mewujudkan hak penyandang disabilitas. Di dalam konteks hak ekonomi, sosial dan budaya, terdapat kewajiban untuk memastikan adanya realisasi bertahap maju (*progressive realization*) dan negara tidak diperbolehkan mengambil kebijakan mundur (*retrogressive*) dalam pemenuhannya.<sup>59</sup>

Sebagai contoh, saat penyandang disabilitas rungu wicara diperiksa, baik sebagai saksi, tersangka, ataupun terdakwa, maka negara (c.q. aparat peradilan) memiliki kewajiban untuk menyediakan juru bahasa isyarat jika tidak seorang pun menguasai bahasa isyarat. Secara makro, negara harus menyediakan dokumen hukum dan aparat peradilan yang memiliki kemampuan memeriksa penyandang disabilitas sesuai dengan hambatan yang dihadapinya. Dalam konteks ini, kegagalan peradilan menyediakan

---

<sup>58</sup> *Ibid*, hlm. 69.

<sup>59</sup> Suparman Marzuki, *Op. Cit*, hlm. 53.

juru bahasa isyarat adalah contoh pelanggaran kewajiban untuk memenuhi.

b. Kewajiban untuk melindungi (*Obligation to Protect*)

Kewajiban untuk melindungi (*obligation to protect*) HAM mengacu pada kewajiban negara untuk memastikan tidak terjadi pelanggaran hak asasi manusia oleh pihak ketiga seperti individu pribadi dan/atau korporasi. Secara makro, negara harus mengembangkan kebijakan agar penyandang disabilitas tidak menjadi korban kejahatan pihak lain. Jika ada penyandang disabilitas yang menjadi korban kejahatan, negara harus hadir dengan memproses pelakunya berdasarkan hukum. Kegagalan peradilan memproses secara hukum pelaku kejahatan adalah contoh pelanggaran kewajiban untuk melindungi.

c. Kewajiban untuk menghormati (*Obligation to Respect*)

Kewajiban untuk menghormati (*obligation to respect*) HAM mengacu pada kewajiban negara untuk tidak melakukan campur tangan pada urusan hak dan kebebasan setiap orang. Saat penyandang disabilitas hendak mencalonkan diri menjadi pejabat publik, misalnya, negara tidak boleh melarangnya dengan membuat kebijakan sebagai syarat kebolehan yang diskriminatif. Pengambilan sumpah bagi saksi sesuai dengan agama yang diyakini saksi adalah contoh dari kewajiban untuk menghormati hak asasi manusia. Pembentukan kebijakan yang melarang penyandang disabilitas untuk menjadi pejabat publik merupakan contoh lain dari pelanggaran terhadap kewajiban ini. Pemaksaan penggunaan ucapan

sumpah saksi tidak sesuai dengan agamanya juga merupakan pelanggaran atas kewajiban untuk menghormati.

Harus selalu diingat bahwa aktor utama yang dibebani tanggung jawab untuk memenuhi, melindungi, dan menghormati hak asasi manusia adalah negara, melalui aparaturnya. Prinsip ini ditulis disleuruh konvenan dan konvensi hak asasi manusia internasional maupun aturan domestik. Tidak terpenuhinya tiga kewajiban negara sebagaimana telah penulis paparkan di atas, akan berujung pada pelanggaran hak asasi manusia.<sup>60</sup>

#### **4. Pelanggaran Hak Asasi Manusia**

Tidak terpenuhinya tiga kewajiban negara sebagaimana telah penulis paparkan di atas, akan berujung pada pelanggaran hak asasi manusia. Pertama, kewajiban untuk memastikan bahwa negara tidak melakukan tindakan-tindakan langsung (*crime by comission*) yang melanggar hak asasi manusia dan kedua, tidak bertindak pasif dengan membiarkan suatu pelanggaran hak asasi manusia (*crime by omission*).<sup>61</sup>

Lebih lanjut berdasarkan penjelasan di atas, negara akan disebut telah melakukan pelanggaran hak asasi manusia ketika negara gagal memenuhi, melindungi, menghormati, serta sengaja melanggar hak asasi manusia. Penjelasan kedua jenis pelanggaran tersebut sebagai berikut:<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Suparman Marzuki, dkk, *Pemenuhan Hak Asasi Manusia (Aksesibilitas Lapas bagi Penyandang Disabilitas)*, Cetakan Pertama, Kreasi Total Media, 2020, hlm. 55.

<sup>61</sup> Suparman Marzuki, *Op. Cit*, hlm. 24.

<sup>62</sup> Eko Riyadi, dkk, *Op. Cit*, hlm. 28.

- a. Pelanggaran hak asasi manusia secara pasif/pembiaran (*human rights violation by omission*). Pelanggaran ini terjadi ketika negara yang seharusnya secara aktif melakukan kewajibannya untuk memenuhi (*fulfill*) dan melindungi (*protect*) hak asasi manusia, tetapi negara justru tidak melakukan kewajibannya itu.<sup>63</sup>
- b. Pelanggaran hak asasi manusia secara aktif (*human rights violation by commission*). Pelanggaran ini terjadi ketika negara yang seharusnya diam, tidak melakukan sesuatu, dan hanya menghormati (*respect*) hak asasi manusia secara pasif, tetapi justru negara aktif melakukan perbuatan tertentu. Tindakan aktif inilah yang disebut pelanggaran *by commission*.<sup>64</sup>

Secara sederhana, pelanggaran hak asasi manusia dimaknai sebagai ketidakmauan (*unwillingness*) dan/atau ketidakmampuan (*unability*) negara dalam melakukan kewajibannya untuk memenuhi (*to fulfill*), melindungi (*to protect*), dan menghormati (*to respect*) hak asasi manusia.<sup>65</sup>

## **B. Hak Tenaga Kerja**

### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Dalam dunia ketenagakerjaan salah satu komponen penggerak ekonomi yang paling berpengaruh pada suatu Negara adalah tenaga kerja. Di Indonesia penduduk yang sudah memasuki usia kerja dinamakan dengan tenaga kerja. Dalam Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa tenaga kerja

---

<sup>63</sup> *Ibid.*

<sup>64</sup> *Ibid*, hlm. 29.

<sup>65</sup> Eko Riyadi, *Op. Cit*, hlm. 73.

adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Di samping pengertian tersebut, adapun pengertian tenaga kerja menurut Payaman J. Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah, dan mengurus rumah tangga.<sup>66</sup> Pengertian tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak di sini mencakup pekerja/buruh yang sedang dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain yang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>67</sup>

Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas merupakan seseorang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya, bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kegiatan tersebut dapat berlangsung di sektor formal maupun informal didorong untuk membangun iklim pemberdayaan manusia di Indonesia dengan memberikan kesempatan yang sama, seperti yang telah diamanatkan Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa

---

<sup>66</sup> Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 10.

<sup>67</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008, hlm. 12.

setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

## **2. Klasifikasi Tenaga Kerja**

Adapun beberapa klasifikasi tenaga kerja, antara lain sebagai berikut:<sup>68</sup>

### a. Berdasarkan penduduknya:

#### 1) Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 (lima belas) tahun sampai dengan 64 (enam puluh empat) tahun.

#### 2) Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang belum cukup usia untuk bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 bukan tenaga kerja adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 (lima belas) tahun dan berusia di atas 64 (enam puluh empat) tahun. Contoh kelompok ini adalah para lansia (lanjut usia), anak-anak, dan para pensiunan.

### b. Berdasarkan kualitasnya:

#### 1) Tenaga kerja terdidik

---

<sup>68</sup> Jepi Adianto dan Muhammad Fedryansyah, *Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi ASEAN Economy Community*, Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol. 1 No. 2, Universitas Padjadjaran, 2018, hm. 77-86.

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

## 2) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, mekanik, dan lain-lain.

## 3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah orang-orang yang di dalam usia kerja dimana mereka sebagai pekerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: tukang sapu, tukang sampah, kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

### **3. Hak-Hak Tenaga Kerja**

Hak pekerja merupakan sesuatu yang harus diterima para pekerja dimana merupakan kewajiban pekerja dalam memberikan hak kepada pekerja untuk kelangsungan hidup dan kemanfaatan hidup pekerja. Adapun hak-hak pekerja dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disimpulkan dalam Pasal 5 dan Pasal 6 tentang hak untuk mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama. Pasal 11 dan Pasal 12 ayat (3) tentang Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja. Pasal 82 ayat (1) dan (2) tentang hak untuk

mendapatkan waktu istirahat. Pasal 86 ayat (1) tentang hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan kerja, keseusilaan dan perlakuan sesuai harkat dan martabat. Pasal 88 ayat (1) tentang hak atas pengupahan. Pasal 99 ayat (1) tentang hak atas kesejahteraan. Pasal 104 ayat (1) tentang hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikatburuh. Pasal 137 dan Pasal 145 tentang hak untuk mogok kerja.<sup>69</sup> Lebih lanjut, secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya :<sup>70</sup>

- a. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”
- b. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui

---

<sup>69</sup> Apri Amalia, *Analisis Yuridis Perjanjian kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*, USU Law Journal, No. 1, Vol. 5, 2017, hlm. 69-70

<sup>70</sup> A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hal. 162-172.

dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.<sup>71</sup>

- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.<sup>72</sup>
- e. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.<sup>73</sup>
- f. Hak untuk diperlakukan secara setara artinya tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan,

---

<sup>71</sup> *Ibid*, hlm. 168.

<sup>72</sup> *Ibid*, hlm. 169-170.

<sup>73</sup> *Ibid*, hlm. 170.

gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.

- g. Hak atas rahasia pribadi. Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.
- h. Hak atas kebebasan suara hati. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik: melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.<sup>74</sup>

### **C. Hak Penyandang Disabilitas**

#### **1. Definisi Penyandang Disabilitas**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan disabilitas merupakan kata Bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris *disability* (jamak: *disabilities*) yang berarti cacat atau ketidakmampuan.<sup>75</sup>

Ada berbagai terminologi yang sehubungan dengan penyandang disabilitas, mulai dari istilah cacat, penyandang cacat, hingga difabel. Istilah cacat menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah:<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> *Ibid*, hlm. 171.

<sup>75</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring, dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id>, 2016, diakses tanggal 26 November 2023.

<sup>76</sup> *Ibid*.

- a. kekurangan yang menyebabkan nilai atau mutunya kurang baik atau kurang sempurna (yang terdapat pada badan, benda, batin, atau akhlak);
- b. lecet (kerusakan, noda) yang menyebabkan keadaannya menjadi kurang baik (kurang sempurna);
- c. Cela, aib;
- d. Tidak (kurang) sempurna.

Secara resmi, istilah cacat digunakan untuk menyebut penyandang cacat berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Menurut undang-undang tersebut, penyandang cacat merupakan setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan satu hal secara selayaknya.

Istilah cacat dan penyandang cacat memiliki konotasi yang sangat negatif dan diskriminatif. Bagaimanapun, seseorang yang mengalami gangguan pada salah satu anggota badannya akan dianggap tidak sempurna, aneh, bahkan dianggap aib, sebagaimana pemaknaannya berdasarkan kamus di atas. Melalui istilah ini, label negatif terhadap penyandangnyanya dipertahankan. Mereka dapat dipastikan akan mengalami hambatan besar dalam kehidupannya. Hambatan itu bukan karena mereka tidak mampu, tetapi karena sebuah istilah yang sejak awal memojokkan mereka.<sup>77</sup>

Istilah tuna juga pernah digunakan. Istilah ini digunakan, misalnya, dalam dokumen resmi seperti pada bagian Penjelasan dari Undang-Undang Nomor 6

---

<sup>77</sup> Eko Riyadi dkk, *Op. Cit.*, hlm. 48.

Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial. Sebagai catatan, Undang-Undang ini sudah tidak berlaku lagi sejak diterbitkannya peraturan baru. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, pertama, tuna netra merupakan orang yang tidak bisa melihat. Kedua, tuna rungu merupakan orang yang tidak memiliki kemampuan mendengar. Ketiga, tuna wicara merupakan orang yang tidak mampu berbicara. Di sisi lain, keempat, tuna laras merupakan orang yang tidak memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan memiliki kemampuan komunikasi yang rendah. Kelima, tuna grahita merupakan orang yang kemampuan perkembangan kognitif dan mentalnya terganggu.<sup>78</sup>

Tahun 1990-an, istilah difabel mulai muncul. Difabel berasal dari kata “*differently abled*” (orang dengan kemampuan berbeda). Istilah ini dipakai untuk pertama kali oleh aktivis di Yogyakarta, Dr. Mansour Faqih dan kawan-kawan. Istilah ini digunakan sebagai anti tesis dari istilah cacat dan disabled yang arti dari keduanya adalah tidak mampu (*dis* = tidak; *abled* = memiliki kemampuan).<sup>79</sup>

Menurut para aktivis ini, individu melakukan banyak hal dengan cara yang berbeda. Difabel bukan berarti tidak memiliki kemampuan. Sebagai contoh, pada difabel netra, mereka bisa belajar tetapi belajarnya tidak dengan cara yang sama. Bagi difabel netra, membaca buku tidak dilakukan dengan memakai penglihatan atau membaca teks. Namun, difabel netra melakukannya dengan menggunakan pendengaran dan mengakses softfile melalui komputer bicara. Pada difabel tuli,

---

<sup>78</sup> *Ibid*, hlm. 49.

<sup>79</sup> *Ibid*.

mereka bisa berkomunikasi. Namun, komunikasi dilakukan dengan bahasa isyarat. Dengan demikian, istilah difabel dipertimbangkan lebih manusiawi dan lebih sesuai secara empiris karena tidak mengandung stigma negatif dan sekaligus sesuai dengan fakta di lapangan.<sup>80</sup>

Kata disabilitas secara formal diperkenalkan dan digunakan dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016. Dalam undang-undang tersebut tidak ditemukan arti kata disabilitas, yang ada adalah arti kata Penyandang Disabilitas yaitu setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.<sup>81</sup>

*Disability* merupakan istilah dalam bahasa Inggris yang berarti kondisi fisik atau mental yang membatasi gerakan, indera atau aktivitas seseorang. Kondisi fisik atau mental terkait dengan struktur tubuh; keterbatasan kegiatan adalah kesulitan yang dihadapi oleh individu dalam melaksanakan tugas atau tindakan; sementara pembatasan partisipasi adalah masalah yang dialami oleh individu yang terlibat dalam situasi kehidupan. Oleh karena itu, disabilitas bukan hanya masalah kesehatan, tetapi fenomena yang kompleks dan merefleksikan interaksi antara seseorang dan masyarakat dimana ia tinggal. Intervensi tertentu diperlukan untuk menghilangkan hambatan lingkungan dan sosial.<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> *Ibid*, hlm. 49-50.

<sup>81</sup> Dio Ashar dkk, *Panduan Penanganan Perkara Penyandang Disabilitas Berhadapan dengan Hukum*, Cetakan Pertama, MaPPI FHUI, 2019, hlm. 15.

<sup>82</sup> *Ibid*.

Orang berkebutuhan khusus (disabilitas) adalah orang yang hidup dengan karakteristik khusus dan memiliki perbedaan dengan orang pada umumnya. Karena karakteristik yang berbeda inilah memerlukan pelayanan khusus agar penyandang disabilitas mendapatkan hak-haknya sebagai manusia yang hidup dimuka bumi ini. Orang berkebutuhan khusus memiliki definisi yang sangat luas, mencakup orang-orang yang memiliki cacat fisik, ataupun kemampuan dalam berfikir yang rendah, serta orang dengan permasalahan sangat kompleks, sehingga fungsi-fungsi kognitifnya mengalami gangguan.<sup>83</sup>

John C. Maxwell menjelaskan Penyandang Disabilitas adalah seseorang yang memiliki kelainan atau memiliki gangguan untuk melakukan aktivitasnya.<sup>84</sup> Sugi Rahayu berpandangan bahwa penyandang disabilitas istilahnya dikenal “*different ability*” yang berarti setiap manusia memiliki kemampuan yang berbeda, istilah “disabilitas” merujuk kepada realita bahwa setiap manusia diciptakan berbeda.<sup>85</sup> Sementara menurut Bagir Manan, penyandang disabilitas merupakan seorang masyarakat, dan mempunyai hak untuk berada pada komunitas lokal, penyandang disabilitas haruslah mempunyai dukungan baik dalam ranah pendidikan, kesehatan, pekerjaan, serta pelayanan sosial. Maka dari itu, hak penyandang disabilitas dikatakan sebagai hak khusus dilihat dari perspektif Hak Asasi Manusia (HAM).<sup>86</sup>

---

<sup>83</sup> Akhmad Soleh, *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*, Cetakan Pertama, Lkis Pelangi Aksara, Yogyakarta, 2016, hlm. 24.

<sup>84</sup> Sugiono dkk, *Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Histories dan Studying Performance*, Indonesian Journal of Disability Studies, Vol. 1, No. 1, 2014, hlm. 20-21.

<sup>85</sup> Sugi Rahayu dan Utami Dewi, *Pelayanan Publik bagi Pemenuhan Hak-Hak Disabilitas di Kota Yogyakarta*, Jurnal Natapraja, Edisi No. 1, Vol. 1, 2013, hlm. 111.

<sup>86</sup> Bagir Manan, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia Indonesia*, Bandung, Alumni, 2006, hlm.140-152.

Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, menjelaskan Penyandang Disabilitas adalah Setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Sejatinya penyandang disabilitas merupakan manusia biasa yang membutuhkan lingkungan sehat dan tidak memiliki ketakutan karena adanya perbuatan diskriminasi, selayaknya manusia yang memiliki hak untuk memperoleh perlakuan yang manusiawi dan diperlakukan sama dengan manusia atau masyarakat lainnya.<sup>87</sup>

## **2. Jenis-Jenis Penyandang Disabilitas**

Di dalam penyandang disabilitas terdapat tiga jenis, yaitu pertama, kelompok kelainan secara fisik, terdiri dari tunanetra, tunadaksa, tunarungu, dan tunarungu wicara. Kedua, kelompok kelainan secara non-fisik, terdiri dari tunagrahita, autis, dan hiperaktif. Ketiga, kelompok kelainan ganda, yaitu mereka yang mengalami kelainan lebih dari satu jenis kelainan.<sup>88</sup>

Pasal 5 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah memberikan 5 ragam penyandang disabilitas, yaitu:

- a. Penyandang Disabilitas Fisik. Penyandang Disabilitas Fisik merupakan terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau

---

<sup>87</sup> Nur Paikah, *Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Kabupaten Bone*, Jurnal Ekspose, Vol.16, No.1, 2017, hlm.338.

<sup>88</sup> *Ibid*, hlm. 28

kaku, paraplegi, *celebral palsy* (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil.

- b. Penyandang Disabilitas Intelektual. Penyandang Disabilitas Intelektual adalah mereka yang mengalami terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrom*.
- c. Penyandang Disabilitas Mental. Penyandang Disabilitas Mental adalah terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain:
  - 1) Psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian; dan
  - 2) Disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autisme dan hiperaktif.
- d. Penyandang Disabilitas Sensorik. Penyandang Disabilitas Sensorik adalah terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.
- e. Penyandang Disabilitas Ganda atau Multi adalah penyandang disabilitas yang mempunyai dua atau lebih ragam disabilitas, antara lain disabilitas rungu wicara dan disabilitas netra-tuli.

### **3. Hak Penyandang Disabilitas**

Undang-Undang Nomor 19 tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on The Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) menyatakan bahwa setiap penyandang disabilitas harus bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang kejam, tidak manusiawi, merendahkan martabat

manusia, bebas dari eksploitasi, kekerasan dan perlakuan semena-mena, serta memiliki hak untuk mendapatkan penghormatan atas integritas mental dan fisiknya berdasarkan kesamaan dengan orang lain. Termasuk didalamnya hak untuk mendapatkan perlindungan dan pelayanan sosial dalam rangka kemandirian, serta dalam keadaan darurat.

Pasal 5 UU Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa 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. Habilitasi dan rehabilitasi;

- q. Konsesi;
- r. Pendataan;
- s. Hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat;
- t. Berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi;
- u. Berpindah tempat dan kewarganegaraan; dan
- v. Bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas merupakan instrumen payung. Di dalamnya diakui prinsip-prinsip penting dan semua kategori hak, baik hak sipil dan politik maupun hak ekonomi, sosial, dan budaya. Konvensi tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas memberi kewajiban kepada Negara Pihak untuk melakukan beberapa hal berikut :<sup>89</sup>

- a. Mengambil langkah legislatif dan administratif dalam pemenuhan hak-hak yang diakui oleh Konvensi;
- b. Mengambil kebijakan untuk mengubah atau mencabut ketentuan hukum, peraturan, kebiasaan, dan praktik-praktik yang berlaku yang mengandung unsur diskriminasi terhadap penyandang disabilitas;
- c. Mengambil kebijakan dan program praktis dalam rangka perlindungan dan pemajuan hak penyandang disabilitas;
- d. Mencegah tindakan dan/atau membuat kebijakan yang diskriminatif, sekaligus menghalangi/mencegah tindakan diskriminatif dari pihak ketiga;

---

<sup>89</sup> Eko Riyadi, dkk, *Op.Cit*, hlm. 32.

- e. Memajukan penelitian guna peningkatan pemenuhan hak penyandang disabilitas, termasuk pengembangan teknologi dan peralatan yang membantu penikmatan hak oleh penyandang disabilitas;
- f. Memajukan pelatihan bagi para profesional dan tenaga bantuan yang bekerja bagi dan untuk penyandang disabilitas.

#### **4. Penyandang Disabilitas dalam pandangan Islam**

Disabilitas dalam Islam adalah sesuatu yang secara moral bersifat netral yang bermaksud bukan akibat dari dosa, bukan pula anugerah. Pandangan ini muncul dikarenakan Islam tidak menilai manusia secara fisik, tetapi lebih pada aspek internal yakni kepatuhan dan keimanan terhadap Tuhan.<sup>90</sup> Al-Qur'an telah mengatur terkait adanya persamaan harkat dan martabat manusia di hadapan Allah Subhanahu ata'ala, dan tidak ada yang membedakan hal tersebut kecuali ketaqwaan manusia itu sendiri. Hal ini digambarkan melalui firman-Nya:

*“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu...”* (QS. Al Hujurat, 49: 13).

Lebih spesifik mengenai kesetaraan sosial digambarkan dalam surah An-Nur ayat 61:

---

<sup>90</sup> Ro'fah, *Teori Disabilitas: Sebuah Review Literatur*, Jurnal Difabel, Vol. 2, No. 2, Sigap, 2015, hlm. 138.

*“Tidak ada halangan bagi orang buta, tidak (pula) bagi orang pincang, tidak (pula) bagi orang sakit dan kalian semua untuk makan bersama dari rumah kalian, rumah bapak kalian atau rumah ibu kalian...”* (Q.S. an-nūr [24]: 61)

Ayat ini secara eksplisit menegaskan kesetaraan sosial antara penyandang disabilitas dan mereka yang bukan penyandang disabilitas. Mereka harus diperlakukan secara sama dan diterima secara tulus, tanpa diskriminasi, dan tanpa stigma negatif dalam kehidupan sosial, sebagaimana penjelasan Syaikh Ali As-Shabuni dalam Tafsir Ayat al-Ahkam bahwa tidak ada dosa bagi orang-orang yang punya uzur dan keterbatasan (tunanetra, pincang, sakit) untuk makan bersama orang-orang yang sehat (normal), sebab Allah Ta’ala membenci kesombongan dan orang-orang sombong dan menyukai kerendah hatian dari para hamba-Nya. Bahkan dari penafsiran ini menjadi jelas bahwa Islam mengecam sikap dan tindakan diskriminatif terhadap para penyandang disabilitas. Terlebih diskriminasi yang berdasarkan kesombongan dan jauh dari akhlaqul karimah.<sup>91</sup>

Adanya ayat-ayat al-Qur’an yang secara eksplisit menyebutkan *term-term* penyandang disabilitas menunjukkan bahwa secara umum al-Qur’an mengakui keberadaan kelompok tersebut, baik disabilitas fisik maupun mental. Keberadaan penyandang disabilitas fisik didalam ayat al-Qur’an yang relatif sedikit jumlahnya karena Islam memandang netral terhadap penyandang disabilitas, dengan artian sepenuhnya menyamakan para penyandang disabilitas sebagaimana manusia yang lain. Islam lebih menekankan pengembangan diri dan amal shaleh, dari pada

---

<sup>91</sup> Mahali, *Pandangan Islam tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas*, terdapat dalam <https://pld.ub.ac.id/pandangan-islam-tentang-hak-penyandang-disabilitas/>, Jan. 9. 2018, diakses pada tanggal 10 Januari 2023, pada pukul 10.00 WIB.

melihat keterbatasan fisik seseorang. Maka kesempurnaan fisik bukanlah menjadi titik tekan dalam hal pengabdian kepada Allah, melainkan ketulusan hati dan iman kepada-Nya.<sup>92</sup>

#### **D. Fasilitas yang Aksesibel**

Dalam menciptakan bangunan gedung yang ramah dan aksesibel bagi semua, terdapat dua hal yang perlu dijamin kualitasnya yaitu aksesibilitas dan mobilitas. Aksesibilitas diartikan sebagai “kemudahan” yang tidak hanya mengacu pada lingkungan fisik tetapi juga pada sikap dan perlakuan kepada masyarakat penyandang disabilitas. Sedangkan mobilitas secara sederhana dipahami sebagai kemampuan untuk bergerak atau digerakkan.<sup>93</sup>

Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan sebuah masalah, ada yang bisa menyelesaikan dengan sangat mudah, namun ada pula yang harus bersusah payah atau bahkan menggunakan alat bantu melakukan itu. Sebagai contoh untuk menaiki tangga, seseorang bisa saja melakukannya dengan berlari atau bahkan melompat, namun bisa jadi ada orang yang harus mengangkat kakinya perlahan-lahan dan di saat bersamaan mencengkram pegangan tangga untuk menopang beban tubuhnya.<sup>94</sup>

Menurut Demartoto, akses adalah kesempatan untuk memanfaatkan sumber daya tanpa adanya perasaan dan sikap menghalangi atau terhalangi satu sama lain,

---

<sup>92</sup> Khairunnas Jamal, *Eksistensi Kaum Difabel Dalam Perspektif Al-Qur'an*, Jurnal Ushulluddin 25, no. 2, 2017, hlm. 229.

<sup>93</sup> Harry Kurniawan, *Potret Aksesibilitas Infrastruktur Bagi Difabel*, Jurnal Difabel, Vol. 2, No. 2, Sigap, 2015, hlm. 278.

<sup>94</sup> *Ibid.*

sesuai dengan kepentingan bersama yang disepakati.<sup>95</sup> Pendapat tersebut juga memiliki kesesuaian dengan Arif Maftuhin bahwa konsep ‘akses’ bisa mencakup mobilitas ke dan di dalam bangunan dan penghargaan terhadap keberadaan difabel di dalam sebuah komunitas untuk bisa berpartisipasi penuh dalam sebuah komunitas.<sup>96</sup>

Terkait dengan konsep aksesibilitas, terdapat empat prinsip yang telah dirumuskan oleh *United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific* (UNESCAP), *pertama*, kemudahan untuk mencapai sebuah tempat. *Kedua*, kemudahan untuk masuk ke dalam tempat atau lingkungan tersebut. *Ketiga*, kemudahan untuk mempergunakan semua fasilitas yang ada. *Keempat*, kemampuan untuk mencapai, masuk dan mempergunakan tanpa menjadi obyek belas kasihan.<sup>97</sup>

Empat prinsip di atas menjelaskan bahwa prinsip pertama memperlihatkan bahwa sarana prasarana publik harus mempertimbangkan kemudahan mobilitas setiap orang, prinsip kedua dan ketiga menjelaskan tentang aksesibilitas atau kemudahan-kemudahan menggunakan semua fasilitas yang tersedia, dan prinsip keempat menjelaskan tentang kemandirian dan perlakuan, dimana penyandang disabilitas dapat bergerak secara mandiri dan tidak perlu dikasihani dengan dibantu, diangkat, diarahkan dan lain sebagainya. Lingkungan harus memandirikan penyandang disabilitas.

---

<sup>95</sup> Argyo Demartoto, *Menyibak Sensitivitas Gender Dalam Keluarga Difabel*, Sebelas Maret University Press, 2005, hlm. 27.

<sup>96</sup> Arif Maftuhin, *Aksesibilitas Ibadah bagi Difabel: Studi atas Empat Masjid di Yogyakarta*, INKLUSI, Vol. 1, No. 2, 2014, hlm. 255.

<sup>97</sup> Suparman Marzuki, dkk, *Op. Cit*, hlm. 71.

Terkait aksesibilitas fisik, terdapat kebijakan Negara berupa Permen PUPR Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung. Permen PUPR Nomor 14/PRT/M/2017 ini bermaksud sebagai pedoman bagi penyelenggara bangunan gedung dalam pemenuhan persyaratan kemudahan bangunan gedung guna mewujudkan bangunan gedung dan lingkungan yang dapat diakses dan digunakan oleh semua orang, khususnya agar mudah diakses oleh lansia dan penyandang disabilitas dengan mudah, aman, nyaman, dan mandiri secara berkeadilan. Permen PUPR Nomor 14/PRT/M/2017 ini mencabut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 30/PRT/M/2006 yang mengatur persyaratan teknis fasilitas dan aksesibilitas pada bangunan gedung dan lingkungan, termasuk ruang terbuka dan penghijauan yang dipergunakan dan/atau dikunjungi orang.

Aksesibilitas non-fisik dikaitkan dengan bagaimana informasi, komunikasi dan teknologi dapat digunakan atau dipahami penyandang disabilitas. Hal ini terkait dengan bagaimana merespon kebutuhan penyandang disabilitas, yakni, pertama, yang harus diingat adalah ketika kita ingin menyediakan atau menyebarluaskan informasi, hendaknya kita berpikir apakah informasi yang kita buat dapat dipahami oleh penyandang disabilitas rungu, *low vision*/netra atau kesulitan belajar (*learning disability*). Kedua, untuk dapat membuat informasi yang lebih aksesibel, penting untuk memodifikasi bentuk media informasi dalam format tertentu, misalnya mencetak dalam font yang besar agar dapat diakses oleh individu *low vision*. Ketiga, memberikan layanan “*communication support*”, yang bertujuan agar penyandang disabilitas lebih memahami informasi yang ada, misalnya membacakan teks tertentu untuk tunanetra, menggunakan catatan atau tulisan ketika berkomunikasi

dengan penyandang rungu-wicara, menyediakan alat bantu dengar adaptif di bioskop dan sebagainya.<sup>98</sup>

Saat ini berkembang gagasan universal desain sebagai bagian penting untuk mewujudkan lingkungan yang aksesibel. Desain universal adalah sebuah pendekatan desain untuk menghasilkan fasilitas dan produk bagi semua orang secara umum, tanpa batasan fisik, rentang usia, dan jenis kelamin. Pendekatan universal desain mendorong semua pengguna dapat diakomodasi kebutuhannya dalam beraktivitas, bermobilitas, bergerak dan tidak mengeksklusifkan sebagian orang.<sup>99</sup>

Desain yang baik adalah desain yang mempertimbangkan dan memperhatikan faktor manusia pengguna yang sangat beragam. Manusia yang berbeda fisik karena perbedaan umur dan hambatan dapat dipecahkan dengan desain universal yang bisa dipergunakan oleh semua orang tanpa terkecuali. Terdapat beberapa prinsip dalam universal desain, yaitu :<sup>100</sup>

- a. *Equitable Use*. Desain yang dapat digunakan secara wajar oleh semua orang dengan variasi kemampuannya dan tidak menstigmakan penggunanya.
- b. *Flexibility in Use*. Desain yang fleksibel dan dapat mengakomodasi kebutuhan aktivitas semua orang (sebagai pengguna) secara umum, tanpa batasan fisik, rentang usia dan jenis kelamin.

---

<sup>98</sup> Information and Communication Standards, Making Information Accessible to People with Disabilities, hlm. 3, terdapat dalam <http://www.mcsc.gov.on.ca/documents/en/mcsc/>, diakses pada tanggal 10 Juli 2018 pukul 11.00 WIB.

<sup>99</sup> Suparman Marzuki, dkk, *Op. Cit*, hlm. 73.

<sup>100</sup>*Ibid*, hlm. 74.

- c. *Simple and Intuitive Use*. Desain yang cara penggunaannya mudah dimengerti, tanpa tuntutan pengalaman penggunaan, pengetahuan dan kemampuan bahasa tertentu.
- d. *Perceptible Information*. Desain yang mengkomunikasikan atau mengakomodasi informasi dengan efektif kepada pengguna dan dekat dengan kondisi ambang dan atau kemampuan sensor pengguna.
- e. *Tolerance for Error*. Desain yang meminimalkan dampak dan konsekuensi kecelakaan atau kejadian yang tidak diinginkan dari tindakan yang keliru.
- f. *Low Physical Effort*. Desain yang dapat digunakan secara efisien dan nyaman dengan usaha kekuatan fisik minimal (tidak melelahkan).
- g. *Size and Space for Approach and Use*. Desain dengan terapan ukuran dan ruang yang mudah (cukup) untuk pencapaian, dan dapat digunakan tanpa batasan ukuran, postur, dan mobilitas pengguna.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diartikan bahwa Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan bagi disabilitas dalam mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan, sebagai suatu kemudahan bergerak melalui dan menggunakan bangunan gedung dan lingkungan dengan memperhatikan kelancaran dan kelayakan, yang berkaitan dengan masalah sirkulasi, visual dan komponen *setting*, sehingga fasilitas yang aksesibel mengarah kepada Aksesibilitas terhadap prasarana dan sarana guna mewujudkan kesamaan kesempatan dan penikmatan.<sup>101</sup>

---

<sup>101</sup> Arif Maftuhin, *Loc. Cit.*

**BAB III**

**PEMENUHAN HAK PENYEDIAAN FASILITAS YANG AKSESIBEL  
BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS FISIK DAN  
SENSORIK DI KOTA JAMBI**

**A. Pemenuhan Hak Penyediaan Fasilitas yang Aksesibel Bagi Tenaga Kerja  
Penyandang Disabilitas Fisik dan Sensorik di Kota Jambi**

Penyediaan Fasilitas yang Aksesibel bagi pekerja Penyandang disabilitas sangat penting bagi seseorang sehingga bisa menikmati hak asasi manusianya. Dukungan dan Penyesuaian yang Sewajarnya (*Reasonable Accomodation*) menjadi bagian dari Prinsip Umum Non-Diskriminasi Pasal 2 dari *United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (UNCRPD). Dukungan dan penyesuaian yang sewajarnya harus diberikan bagi para penyandang disabilitas dan dijabarkan sebagai modifikasi dan penyesuaian yang dibutuhkan dan tepat tidak memaksakan beban yang berlebihan atau tidak dapat dilakukan, dimana dibutuhkan pada kasus tertentu, untuk memastikan penyandang disabilitas dapat menikmati atau menjalankan kebebasan dan hak asasi manusia mereka secara setara dengan orang lain. Misalnya, penyesuaian yang sewajarnya bisa berupa perubahan fisik di tempat kerja, memodifikasi jadwal kerja atau memodifikasi kebijakan di tempat kerja. Penyesuaian yang sewajarnya tidak mengharuskan melakukan penurunan kinerja atau menghilangkan fungsi-fungsi penting dari pekerjaan seseorang.

Jaminan terpenuhinya fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di tempat kerja diatur dalam Undang-Undang No. 8

Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung, dan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas. Dasar-dasar hukum tersebut akan dijelaskan oleh penulis sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas) tanggal 10 November 2011 menunjukkan komitmen dan kesungguhan Pemerintah Indonesia untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak Penyandang Disabilitas yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan Penyandang Disabilitas. Oleh karena itu Pemerintah berkewajiban untuk merealisasikan hak yang termuat dalam konvensi, melalui penyesuaian peraturan perundang undangan. Melalui UU Penyandang Disabilitas Negara Kesatuan Republik Indonesia berkomitmen untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas menuju kehidupan yang sejahtera, mandiri, dan tanpa diskriminasi. Dalam BAB III undang-undang tersebut telah menjelaskan berbagai hak-hak penyandang disabilitas yang harus dipenuhi, dilindungi, dan dihormati.

Pada hukum ini peraturan yang mengatur soal penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas sudah secara tegas dimuat dalam Pasal 11 UU Penyandang Disabilitas yang mengatur bahwa

memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan adalah salah satu bentuk dari Hak Pekerjaan, Kewirausahaan dan Koperasi untuk Penyandang Disabilitas. Hal itu kemudian ditegaskan kembali di Pasal 50 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa Pemberi Kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas dan apabila hak tersebut tidak terpenuhi maka pemberi kerja diwajibkan untuk membuka mekanisme pengaduan. Kewajiban pemenuhan ini juga tidak hanya ditugaskan kepada pemberi kerja, UU penyandang Disabilitas juga mewajibkannya kepada pemerintah yaitu dengan mewajibkan pemerintah dan pemerintah daerah untuk menyosialisasikan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas. Apabila pemberi kerja tidak menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas, maka pemberi kerja dapat dikenai sanksi administratif yaitu :

- a. Teguran tertulis;
- b. Penghentian kegiatan operasional;
- c. Pembekuan izin usaha; dan
- d. Pencabutan izin usaha.

Kemudian Pasal 54 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas juga menyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib untuk memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Insentif yang dimaksud antara lain adalah

kemudahan perizinan, penghargaan, dan bantuan penyediaan fasilitas kerja yang mudah diakses.

2. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung.

Dalam Pasal 4 ayat (2) Permen PUPR Nomor 14/PRT/M/2017 ini disebutkan bahwa pemenuhan persyaratan kemudahan bangunan gedung dilaksanakan melalui penerapan prinsip desain universal dalam tahap pembangunan bangunan gedung dan penggunaan ukuran dasar ruang yang memadai. Persyaratan kemudahan bangunan gedung dijelaskan dalam Pasal 8 Permen PUPR Nomor 14/PRT/M/2017 yang menyatakan bahwa Setiap Bangunan Gedung harus memenuhi persyaratan kemudahan Bangunan Gedung yang meliputi kemudahan hubungan ke, dari, dan di dalam bangunan gedung, serta kelengkapan prasarana dan sarana dalam pemanfaatan Bangunan Gedung.

Prinsip desain universal sebagaimana dimaksud juga harus mempertimbangkan kebutuhan dan kemampuan penyandang disabilitas, anak-anak, lanjut usia, dan ibu hamil. Prinsip desain universal diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Permen PUPR Nomor 14/PRT/M/2017 yang meliputi :

- a. Kesetaraan pengguna ruang. Kesetaraan pengguna ruang mengharuskan desain bangunan gedung dan lingkungan dapat digunakan oleh setiap penggunanya tanpa diskriminasi.

- b. Keselamatan dan keamanan bagi semua bermaksud bahwa desain bangunan gedung dan lingkungan harus meminimalkan bahaya dan konsekuensi yang merugikan bagi semua orang.
- c. Kemudahan akses tanpa hambatan bermaksud bahwa desain bangunan gedung dan lingkungan harus menjamin kemudahan akses ke, dari, dan di dalam bangunan gedung yang bebas hambatan (*barrier free*) secara fisik dan non fisik dan mudah dipahami terlepas dari tingkat pengalaman, pengetahuan, keterampilan bahasa, atau konsentrasi pengguna.
- d. Kemudahan akses informasi bermaksud agar desain bangunan gedung dan lingkungan harus menjamin kemudahan akses informasi yang komunikatif bagi semua, terlepas dari kondisi dan kemampuan sensorik penggunanya.
- e. Kemandirian pengguna ruang bermaksud desain bangunan gedung dan lingkungan harus memperhatikan beragam kemampuan penggunanya sehingga dapat digunakan secara mandiri.
- f. Efisiensi upaya pengguna bermaksud untuk desain bangunan gedung dan lingkungan harus dapat digunakan secara efisien dan nyaman dengan usaha minimal dari penggunanya.
- g. Kesesuaian ukuran dan ruang secara ergonomis maksudnya adalah ukuran dan ruang yang tepat disediakan untuk dicapai dan digunakan terlepas dari posisi tubuh, ukuran, postur atau mobilitas pengguna.

Setiap bangunan gedung juga harus memenuhi persyaratan kemudahan bangunan gedung yang meliputi kemudahan hubungan ke, dari, dan di dalam bangunan gedung, serta kelengkapan prasarana dan sarana dalam pemanfaatan bangunan gedung. Lampiran II Permen PUPR Nomor 14/PRT/M/2017 ini telah mengatur terkait persyaratan teknis untuk memenuhi kemudahan hubungan ke, dari, dan di dalam bangunan gedung dimaksudkan berupa tersedianya fasilitas dan aksesibilitas yang mudah, aman, dan nyaman bagi setiap pengguna bangunan gedung.

Prasarana dan sarana yang dimaksud juga dijelaskan dalam Permen PUPR Nomor 14/PRT/M/2017, bahwa kelengkapan prasarana dan sarana merupakan penyediaan fasilitas pada bangunan gedung dan lingkungan yang sesuai kebutuhan seluruh kelompok usia dan kondisi keterbatasan fisik, mental, dan intelektual, atau sensorik berdasarkan fungsi bangunan gedung untuk memberikan kemudahan bagi pengguna dan pengunjung dalam beraktivitas pada bangunan gedung. Kelengkapan prasarana dan sarana diatur dalam Pasal 36 dan mengenai persyaratan teknis dan ukuran kelengkapan prasarana dan sarannya diatur dalam Lampiran III Permen PUPR Nomor 14/PRT/M/2017, yaitu meliputi :

- a. ruang ibadah;
- b. ruang ganti;
- c. ruang laktasi;
- d. taman penitipan anak (TPA);
- e. toilet;

- f. bak cuci tangan;
- g. pancuran;
- h. urinal;
- i. tempat sampah;
- j. fasilitas komunikasi dan informasi;
- k. ruang tunggu;
- l. perlengkapan dan peralatan kontrol;
- m. rambu dan marka;
- n. titik pertemuan;
- o. tempat parkir;
- p. sistem parkir otomatis; dan
- q. sistem kamera pengawas.

3. Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas

Pasal 54, Pasal 56 dan Pasal 57 Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut Perda Kota Jambi tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas) mengatur terkait penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di tempat kerja. Pasal 54 ayat (1) Perda Kota Jambi tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dapat

berkewajiban menyediakan pendamping pada penyandang disabilitas usia kerja. Tugas pendamping kemudian dijelaskan dalam Pasal 54 ayat (2) meliputi yaitu :

- a. Memberikan informasi kesempatan kerja;
- b. Mengkomunikasikan pada perusahaan tentang potensi tenaga kerja dengan disabilitas;
- c. Melakukan pendampingan ke perusahaan untuk penyediaan sarana prasarana yang aksesibel;
- d. Melakukan pendampingan tenaga kerja dengan disabilitas dalam penyesuaian dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya; dan
- e. Memberikan konsultasi kepada penyandang disabilitas pencari kerja.

Pasal 56 Perda Kota Jambi tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan berkewajiban memfasilitasi pelaksanaan program sosialisasi dan penyadaran hak atas pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas kepada pemerintah daerah, pelaku usaha, dan masyarakat. Pasal 57 Perda Kota Jambi tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas juga mengatur mengenai Pemerintah Daerah Kota Jambi, perusahaan daerah, dan perusahaan swasta di daerah juga memiliki kewajiban untuk memberikan fasilitas kerja yang aksesibel sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Sebagai upaya untuk mengetahui pemenuhan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh fasilitas yang aksesibel di tempat kerja Kota Jambi, Penulis memilih 4 (empat) perusahaan di Kota Jambi yang terdiri dari usaha kecil, menengah dan besar. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), usaha kecil pekerja tetapnya antara 5 (lima) sampai 19 (sembilan belas) orang, dan usaha menengah jumlah pekerja tetapnya dari 20 (dua puluh) hingga 99 (sembilan puluh Sembilan) orang. Perusahaan-perusahaan dengan jumlah pekerja di atas 99 (Sembilan puluh Sembilan) orang masuk dalam kategori usaha besar.<sup>102</sup> Penulis melakukan penelitian langsung melalui wawancara dengan pihak-pihak terkait, diantaranya :

1. Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

*Pertama*, Penulis melakukan penelitian di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Perumda Air Minum Tirta Mayang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan melalui penyelenggaraan dan pendistribusian air bersih di Kota Jambi. Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi adalah perusahaan yang masuk dalam kategori usaha besar karena memiliki jumlah tenaga kerja pada tahun 2021 sebanyak 340 (tiga ratus empat puluh) orang dengan 2 (dua) orang tenaga kerja penyandang disabilitas fisik yang termasuk kedalam keduanya terkena gangguan fungsi motorik pada salah satu kakinya dan merupakan tenaga kerja terdidik.

---

<sup>102</sup> Salman Al Farisi, *Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat*, *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah*, Vol. 9, No. 1, 2022, hlm. 73.

Menurut Dera yang merupakan salah satu tenaga kerja penyandang disabilitas fisik di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi yang telah bekerja di selama 20 (dua puluh) tahun mengatakan bahwa masih banyak fasilitas-fasilitas di perusahaan ini yang belum begitu mudah untuk diakses olehnya.<sup>103</sup>



Sumber: Hasil Observasi di Area Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi pada 12 Januari 2024.

Gambar 3.1 Area parkir kendaraan bermotor roda dua Perumda Air MinumTirta Mayang Kota Jambi

Lokasi parkir dan akses menuju ke pintu masuk perusahaan menyusahkan karena tidak adanya parkir khusus bagi penyandang disabilitas, sehingga beliau memarkirkan kendaraan roda dua miliknya pada parkir umum. Hal itu menyebabkan Ia mendapatkan lokasi parkir yang sangat jauh dari akses pintu masuk ke gedung perusahaan.<sup>104</sup>

---

<sup>103</sup> Wawancara dengan Dera, bagian *payroll* Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, di Jambi, 19 Desember 2023.

<sup>104</sup> *Ibid.*



Sumber: Hasil Observasi di Area Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi pada 12 Januari 2024

Gambar 3.2 Toilet Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Menurut Dera fasilitas Toilet di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi berada gedung yang sama namun akses pintunya berada di bagian luar gedung seperti di gambar 3.2. Pekerja harus berjalan keluar gedung, kemudian berjalan ke bagian samping gedung dan menaiki beberapa anak tangga agar bisa menggunakan fasilitas toilet. Beliau mengatakan bahwa perjalanan yang jauh dan adanya tangga tanpa *handrail* untuk mengakses toilet membuatnya kesusahan untuk menggunakan toilet tersebut dengan disabilitas yang Ia miliki, *handrail* sangat dibutuhkan apabila ingin menaiki tangga guna membantu menopang tubuhnya.<sup>105</sup>

---

<sup>105</sup> *Ibid.*



Sumber: Hasil Observasi di Area Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi pada 12 Januari 2024.

Gambar 3.3 Akses menuju ke Toilet Perumda Air Minum Tirta Mayang

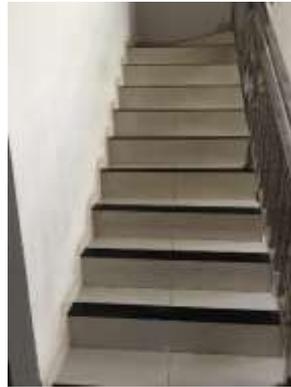


Sumber: Hasil Observasi di Area Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi pada 12 Januari 2024.

Gambar 3.4 Bagian dalam toilet Perumda Air Minum Tirta Mayang

Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi memiliki fasilitas toilet lainnya yang juga berada di bagian luar gedung pada gambar 3.3 dan gambar 3.4. Toilet tersebut memiliki ukuran ruangan yang luas dan menggunakan kloset duduk yang

memudahkan baginya, namun akses menuju toilet tersebut apabila sedang hujan akan licin.<sup>106</sup>



Sumber: Hasil Observasi di Area Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi pada 12 Januari 2024.

Gambar 3.5. Akses tangga menuju lantai 2 Gedung Perumda Air Minum Tirta Mayang

Fasilitas lainnya yang tidak sepenuhnya aksesibel adalah lantai 2 gedung perusahaan. Beliau bekerja dibagian *payroll* yang ruangnya berada di lantai 1 gedung, ada kalanya dia perlu untuk mengikuti rapat ke lantai 2. Akses menuju ke lantai 2 gedung tersebut adalah melalui tangga, sehingga beliau mengatakan bahwa memang agak sedikit susah untuknya menaiki tangga tersebut, namun hal itu masih dapat ditolerir olehnya mengingat gedung bangunan tersebut hanya 2 lantai.<sup>107</sup>

Menurut Junar yang merupakan perwakilan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, sarana prasarana bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di perusahaan memang belum terpenuhi sepenuhnya dikarenakan “belum ada tenaga kerja penyandang disabilitas yang terlalu parah” Ia menjelaskan lagi maksudnya seperti penyandang disabilitas pengguna kursi roda. Lebih lanjut Juner mengatakan

---

<sup>106</sup> *Ibid.*

<sup>107</sup> *Ibid.*

bahwa tentunya pemenuhan penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas ini diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Namun terkait pemenuhan penyediaannya kembali lagi ke kebijakan ataupun program dari Pemerintah Daerah Kota Jambi mengingat besaran penggunaan laba yang diperoleh oleh Perumda Air Minum Tirta Mayang ditetapkan oleh Kuasa Pemilik Modal (KPM) yang dalam hal ini adalah Pemerintah Daerah Kota Jambi. Junar juga mengatakan bahwa Pemerintah Kota Jambi memang melaksanakan sosialisasi terkait hak penyandang disabilitas, namun itu hanya terfokus pada proses rekrutmen kerja tidak tentang fasilitas prasarana dan sarana yang aksesibel.<sup>108</sup>

## 2. NH Swalayan.

*Kedua*, Penulis melakukan penelitian di NH Swalayan. NH Swalayan berdiri sejak 2005 dan berperan sebagai swalayan yang menjual sembako dan perlengkapan rumah tangga. NH swalayan merupakan kategori usaha menengah karena memiliki 26 (dua puluh enam) tenaga kerja dengan 1 (satu) orang tenaga kerja Penyandang Disabilitas Fisik pengguna kursi roda. Andi, seorang penyandang disabilitas fisik di NH Swalayan yang sudah bekerja sebagai kasir selama 2 (dua) tahun 4 (empat) bulan memberikan keterangan bahwa ada banyak fasilitas di swalayan yang tidak bisa di akses olehnya.<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> Wawancara dengan Junar, perwakilan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Jambi di Jambi, 12 Januari 2024.

<sup>109</sup> Wawancara dengan Andi, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas NH Swalayan, di Jambi, 20 Desember 2023



Sumber: Hasil Observasi di NH Swalayan pada 12 Januari 2024.

Gambar 3.6. Akses Pintu Masuk NH Swalayan

Akses untuk memasuki gedung swalayan tidak memiliki ram, sehingga sekalipun jarak parkir dengan bangunan gedung sangat dekat, namun dia juga tetap membutuhkan bantuan rekan kerja untuk bisa memasuki gedung swalayan.<sup>110</sup>



Sumber: Hasil Observasi di NH Swalayan pada 12 Januari 2024.

Gambar 3.7. Ruang Ibadah NH Swalayan

---

<sup>110</sup> *Ibid.*



Sumber: Hasil Observasi di NH Swalayan pada 12 Januari 2024.

Gambar 3.8. Ruang Wudhu NH Swalayan

Ruang ibadah juga menjadi fasilitas yang susah diakses olehnya karena akses ke ruangan tersebut terlalu sempit untuk pengguna kursi roda. Oleh sebab itu, Andi mengatakan bahwa Ia tidak pernah melaksanakan Ibadah ketika sedang bekerja.



Sumber: Hasil Observasi di NH Swalayan pada 12 Januari 2024.

Gambar 3.9. Toilet NH Swalayan

Fasilitas terakhir di swalayan yang tidak bisa diakses menurutnya adalah toilet karena hanya ada 2 (dua) toilet dan kedua toilet tersebut memiliki ukuran ruangan yang kecil seperti terlihat di gambar 3.9. Selain tidak menyediakan toilet khusus bagi penyandang disabilitas, lokasi toilet yang menyatu dengan ruangan wudhu dan

ruangan ibadah juga membuat beliau tidak bisa mengaksesnya karena lebar koridor yang terlalu sempit untuk pengguna kursi roda. Beliau mengatakan apabila ingin menggunakan toilet, maka Ia akan menggunakan toilet toko yang berada di sebelah swalayan karena toilet tersebut memiliki koridor yang sedikit lebih luas dan menggunakan jenis kloset duduk, sehingga memudahkan baginya untuk menggunakan toilet tersebut. Sekalipun dengan fasilitas-fasilitas yang tidak aksesibel, Andi mengatakan bahwa Ia merasa senang karena telah diberikan kesempatan untuk bekerja di swalayan tersebut, maka dari itu dia merasa tidak perlu melaporkan aduan kepada pihak swalayan.<sup>111</sup>

Peneliti juga mewawancarai Suroto yang merupakan pemilik NH swalayan. Suroto mengatakan bahwa tentunya Ia ingin memenuhi hak Andi sebagai tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mengakses fasilitas-fasilitas di swalayan karena dia merasa kasihan melihat Andi yang harus terus mendorong kursi rodanya ke toko di sebelah swalayan hanya untuk menggunakan toilet. Suroto mengatakan bahwa Ia memiliki rencana untuk melebarkan dan menambah fasilitas toilet karena jumlah toilet yang kurang bahkan untuk pengunjung, namun yang menjadi permasalahan utama bagi swalayan untuk melebarkan dan menambah toilet adalah dana. Pembangunan fasilitas toilet tersebut membutuhkan dana yang besar karena harus merombak dan melebarkan ruangan Ibadah dan ruangan wudhu juga. Beliau mengatakan bahwa NH swalayan harus mengurangi jumlah pegawainya pada tahun 2022 dan 2023 karena merugi akibat penurunan penjualan yang sangat besar sehingga kondisi keuangan swalayan saat ini sedang tidak baik. Di sisi lain Suroto

---

<sup>111</sup>*Ibid.*

juga mengatakan tidak adanya informasi apapun dari Pemerintah Daerah Kota Jambi terkait dengan bagaimana upaya pemenuhan aksesibilitas penyandang disabilitas di tempat kerja, sehingga Ia tidak begitu mengetahui mengenai teknis bangunan gedung yang ramah penyandang disabilitas. Suroto mengatakan dari sejak swalayan ini berdiri, Pemerintah Daerah Kota Jambi hanya melakukan sosialisasi terkait perusahaan agar merekrut penyandang disabilitas, namun tidak pernah melakukan sosialisasi atau diskusi bersama perusahaan terkait apa dan bagaimana yang harus dilakukan apabila perusahaan sudah merekrut penyandang disabilitas.<sup>112</sup>

### 3. Lembaga Bimbingan Belajar Ridi Course.

*Ketiga*, Penulis melakukan penelitian di Lembaga Bimbingan dan Konsultasi Belajar Ridi Course. Ridi Course yang berdiri sejak 2016 dan masuk dalam kategori usaha menengah yang jumlah pekerja Ridi Course sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang dengan 2 (dua) tenaga kerja terdidik penyandang disabilitas yaitu 1 (satu) orang penyandang disabilitas fisik pengguna kursi roda dan 1 (satu) orang penyandang disabilitas sensorik berupa disabilitas rungu.

Ahmad sebagai tenaga kerja guru dan penyandang disabilitas fisik pengguna kursi roda di Ridi Course mengatakan bahwa ada satu fasilitas di Ridi Course yang susah diakses olehnya, yaitu adalah fasilitas toilet.<sup>113</sup>

---

<sup>112</sup> Wawancara dengan Suroto, Pemilik NH Swalayan, di Jambi, 24 Desember 2023.

<sup>113</sup> Wawancara dengan Ahmad, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Ridi Course, di Jambi, 22 Desember 2023.



Sumber: Hasil Observasi di Lembaga Bimbingan Belajar Ridi Course pada 22 Desember 2023.

Gambar 3.10. Toilet Khusus Penyandang Disabilitas di Ridi Course



Sumber: Hasil Observasi di Lembaga Bimbingan Belajar Ridi Course pada 22 Desember 2023.

Gambar 3.11. Ruang Dalam Toilet Penyandang Disabilitas di Ridi Course

Fasilitas toilet di Ridi Course memiliki ukuran ruang yang pas untuknya sebagai pengguna kursi roda dan sudah memiliki *handrail* namun kloset yang digunakan adalah kloset jongkok. Ahmad mengatakan bahwa penggunaan kloset jongkok tentunya menyusahkan bagi penyandang disabilitas fisik pengguna kursi

roda karena menyulitkannya untuk bertumpu dan menyeimbangkan tubuhnya. Toilet yang tersedia juga tidak memiliki tombol bunyi darurat.<sup>114</sup>

Karin adalah seorang pekerja penyandang disabilitas rungu yang bekerja di Ridi Course sejak Desember 2023 sebagai staff administrasi memberi keterangan bahwa ruangan tempat dia bekerja berada di balik ruangan *Lobby* dan merupakan ruangan kerja tertutup, Ia mengatakan bahwa apabila terjadi suatu kondisi *emergency* maka Ia membutuhkan suatu sistem atau alat untuk memanggil dan memberitahunya.<sup>115</sup>

Sri sebagai Manajer Personalia di Ridi Course menyatakan Ia paham dan sadar bahwa sebagai pemberi kerja, Ridi Course harus menyediakan fasilitas-fasilitas bagi tenaga kerjanya yang memiliki disabilitas, namun untuk memenuhinya ia mengatakan bahwa Ridi Course terhalangi oleh pendanaan untuk membangun fasilitas tersebut. Beliau juga mengatakan bahwa pemerintah daerah tidak memberikan bantuan kepada Ridi Course untuk memenuhi penyediaan fasilitas-fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, Ia merasa mungkin karena Ridi Course masih perusahaan kecil sehingga tidak dilirik oleh pemerintah.<sup>116</sup>

#### 4. Kafe Kopi Maest

*Keempat*, Penulis melakukan penelitian di Kafe Kopi Maest. Kafe Kopi Maest berdiri sejak 2022, merupakan kafe yang memberikan jasa pelayanan penjualan pengolahan kopi dengan beraneka menu olahan kopi. Kafe Kopi Maest masuk

---

<sup>114</sup> *Ibid.*

<sup>115</sup> Wawancara dengan Karin, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Ridi Course, di Jambi, 22 Desember 2023.

<sup>116</sup> Wawancara dengan Sri, Manajer Personalia Ridi Course, di Jambi, 22 Desember 2023.

kedalam kategori usaha kecil karena memiliki pekerja tetap sebanyak 14 (empat belas) orang, dengan 2 (dua) tenaga kerja penyandang disabilitas sensorik yaitu disabilitas rungu.

Menurut Dini seorang pramuniaga penyandang disabilitas rungu yang bekerja kafe tersebut mengatakan bahwa saat proses rekrutmen kerja pihak kafe menanyakan apa saja aksesibilitas yang dibutuhkan olehnya guna membantu proses bekerja di kafe tersebut dan saat itu Ia mengatakan tidak ada karena Ia sendiri juga tidak begitu mengetahui aksesibilitas apa yang dibutuhkannya saat bekerja. Sekarang Dini sudah bekerja disini selama 1 (satu) tahun dan seiring berjalannya waktu Ia merasakan apa-apa saja yang mengurangi atau menghambatnya untuk menikmati dan mandiri dalam bekerja.<sup>117</sup>



Sumber: Hasil Observasi di Kafe Kopi Maest pada 3 Desember 2023.  
Gambar 3.12. Ruangan *Indoor* dan *Outdoor* Kafe Kopi Maest

Gedung kafe dipisahkan menjadi ruangan *indoor* dan *outdoor* seperti terlihat pada gambar 3.12, ruangan *indoor* berada di bagian depan gedung sementara ruangan *ourdoor* berada di bagian belakang gedung. Saat Dini harus berjaga di

---

<sup>117</sup> Wawancara dengan Dini, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Kafe Kopi Maest, di Jambi, 3 Desember 2023.

ruangan outdoor Ia tidak tahu apa yang terjadi di ruangan *indoor* dan saat ada pesanan yang harus dia antar maka rekan kerjanya yang akan datang kepadanya kemudian memberitahu kepadanya bahwa Ia harus masuk ke ruangan *indoor* untuk mengambil pesanan kemudian mengantarkannya ke meja *customer*. Hal ini menyulitkannya dalam bekerja karena Ia harus terus bergantung kepada rekan kerjanya untuk memberitahu bahwa ada pesanan *customer* yang harus diantarkan.<sup>118</sup>

Dini juga mengingat bahwa pernah terjadi kebakaran kecil pada ruangan dapur yang posisinya ada di ruangan *indoor*, saat itu Ia yang berada di bagian kafe *outdoor* dan tidak mengetahui sama sekali ada kejadian tersebut hingga salah satu rekan kerja menjemputnya ke belakang untuk menariknya ke luar bagian depan, saat ditarik itu pun Ia tidak mengetahui apa yang terjadi karena kendala komunikasi antar pekerja penyandang disabilitas rungu dan yang tidak memiliki disabilitas rungu. Maka dari itu, Dini mengatakan bahwa diperlukannya semacam sistem pemanggilan khusus atau suatu bentuk informasi yang dapat dilihat olehnya sebagai pekerja penyandang disabilitas rungu agar dapat mengetahui hal yang terjadi saat bekerja serta agar rekan kerjanya tidak perlu bolak-balik memanggilnya.<sup>119</sup>

Penulis mewawancarai Tama yaitu pemilik Kafe Kopi Maest terkait kendala yang dialami oleh pekerja penyandang disabilitas rungu di usahanya. Tama mengakui bahwa fasilitas di usahanya memang belum aksesibel bagi penyandang disabilitas terutama bagi pekerjanya yang memiliki disabilitas rungu. Tama

---

<sup>118</sup> *Ibid.*

<sup>119</sup> *Ibid.*

mengatakan bahwa hal itu dikarenakan dia sendiri tidak mengetahui fasilitas apa yang dibutuhkan oleh penyandang disabilitas rungu. Tama mengatakan pada saat mempekerjakan Dini sebagai salah satu pramuniaga di kafanya Ia meminta Dini untuk memberitahunya jika Dini membutuhkan sesuatu yang dapat membantunya bekerja di kafe ini karena ini akan sangat membantu Tama untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Tama mengatakan bahwa pemerintah daerah kota jambi hanya memberikan apresiasi dalam bentuk penghargaan kepadanya karena mempekerjakan penyandang disabilitas rungu di kafe miliknya, namun tidak memberitahukan informasi apapun terkait apa saja yang perlu Ia lakukan guna membantu pekerja penyandang disabilitas rungu di tempat kerjanya untuk merasa aman, nyaman dan dapat bekerja secara mandiri di kafe miliknya.<sup>120</sup>

Lampiran II dan Lampiran III Permen PUPR Nomor 14/PRT/M/2017 telah mengatur mengenai persyaratan teknis, gambar, dan ukuran terkait hubungan ke, dari, dan di dalam bangunan gedung serta fasilitas prasarana dan sarana bangunan gedung agar membuat bangunan gedung menjadi aksesibel bagi semua orang termasuk penyandang disabilitas. Teknis persyaratan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di tempat kerja sebagai berikut :

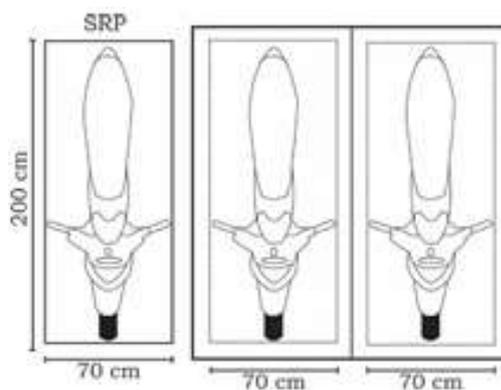
#### 1. Tempat Parkir

Sebagaimana yang terlihat di gambar 3.1 bahwa tempat parkir kendaraan bermotor roda dua di Perumda Air Minum Tirta Mayang tidak menyediakan parkir khusus penyandang disabilitas. Tidak ada garis jarak antara motor satu dengan yang lainnya juga menyebabkan kondisi motor beredempetan, sementara

---

<sup>120</sup> Wawancara dengan Tama, Pemilik Kafe Kopi Maest, di Jambi, 10 Desember 2023.

area parkir harus cukup mempunyai ruang bebas di sekitarnya sehingga penyandang disabilitas dapat dengan mudah masuk dan keluar dari kendarannya. Dalam Lampiran III Permen PUPR Nomor 14/PRT/M/2017, tempat parkir penyandang disabilitas harus diletakkan pada jalur terdekat dengan bangunan gedung dengan jarak paling jauh 60 m dari pintu masuk dengan satuan ruang parkir untuk sepeda motor adalah minimal 70 cm x 200 cm. Area parkir khusus penyandang disabilitas juga harus ditandai dengan simbol tanda parkir penyandang disabilitas.



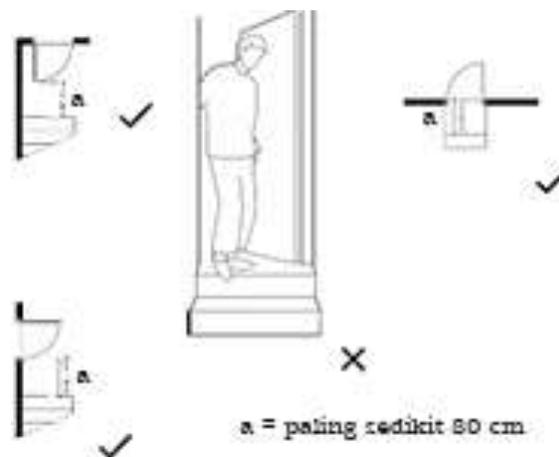
Sumber: Lampiran III Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung.

Gambar 3.11 Ilustrasi teknis ukuran satuan ruang parkir sepeda motor

## 2. Toilet

Sebagaimana terlihat pada gambar 3.2 dan gambar 3.3, akses menuju toilet masih belum sepenuhnya aksesibel bagi penyandang disabilitas terutama yang bekerja di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Pada gambar 3.2, akses menuju toilet tersebut menggunakan tangga. Jika terdapat pintu yang berhadapan dengan tangga, maka antara ujung daun pintu dan anak tangga perlu diberi jarak paling sedikit 80 cm. Hal ini agar orang yang keluar dari pintu tidak tersandung

anak tangga dan jatuh. Selain itu, jarak yang cukup juga dapat memberikan ruang yang cukup bagi orang yang sedang naik atau turun tangga untuk melewati pintu dengan nyaman. Tangga juga perlu di lengkapi dengan pegangan rambat (*handrail*) yang menerus dengan ketinggian 65 cm - 80 cm dan pagar tangga untuk keselamatan. Tangga yang dilengkapi dengan pegangan rambat dan pagar tangga dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi penggunanya, terutama bagi anak-anak, orang tua, dan penyandang disabilitas. Pegangan rambat dan pagar tangga dapat mencegah terjadinya kecelakaan, seperti terjatuh, terpeleset, atau terbentur. Pegangan rambat dan pagar tangga juga dapat membantu pengguna tangga yang memiliki keterbatasan fisik untuk naik atau turun tangga dengan aman.



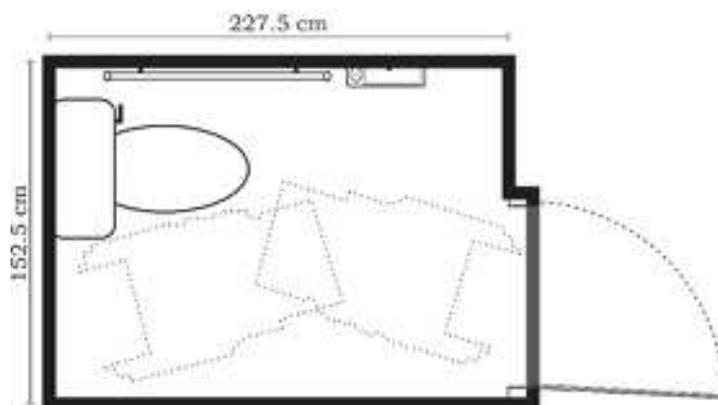
Sumber: Lampiran III Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung

Gambar 3.12 Ilustrasi teknis pintu yang berhadapan dengan tangga

Pada gambar 3.3 terlihat bahwa akses menuju ke Toilet adalah melalui selasar dikarenakan ruangan toilet berada di bagian luar gedung. Selasar seharusnya terlindung dari hujan dan tempias serta apabila bangunan gedung tersebut digunakan oleh penyandang disabilitas maka harus dilengkapi dengan pegangan

rambat pada salah satu sisi selasar. Namun, selasar menuju ke toilet Perumda Air Minum Tirta Mayang tidak memenuhi persyaratan tersebut. Selasar tersebut tidak terlindung dari tempias, sehingga apabila hujan akan licin dan membahayakan penyandang disabilitas karena bisa terpeleset. Selain itu, selasar tersebut juga tidak dilengkapi dengan pegangan rambat, sehingga penyandang disabilitas akan kesulitan untuk berjalan di selasar tersebut.

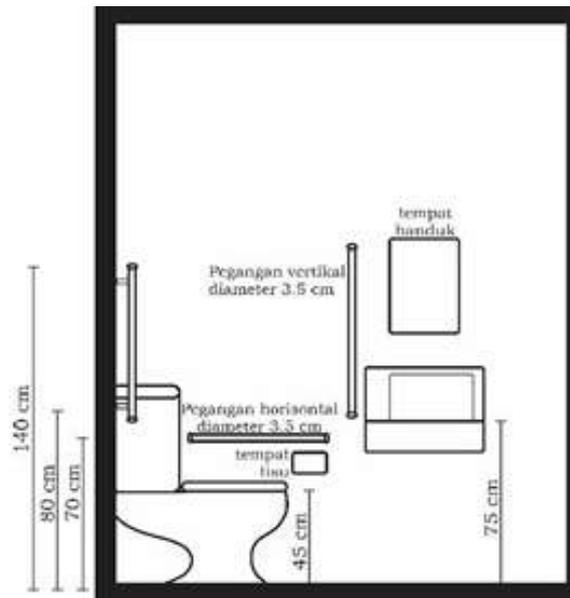
Gambar 3.9, gambar 3.10, dan 3.11 berada pada gedung bangunan yang digunakan oleh tenaga kerja penyandang disabilitas fisik pengguna kursi roda. Namun toilet pada gambar 3.9 yang terdapat di NH Swalayan tidak dapat diakses oleh penyandang disabilitas pengguna kursi roda karena luas ruang menuju ke dan dalam toilet tidak aksesibel bagi penyandang disabilitas pengguna kursi roda. Luas ruang dalam toilet penyandang disabilitas paling sedikit memiliki ukuran 152,5 cm x 227,5 cm dengan mempertimbangkan ruang gerak pengguna kursi roda. Akses menuju ke toilet juga harus memiliki lebar efektif yang cukup untuk dilewati oleh 1 pengguna kursi roda yaitu paling sedikit 92 cm.



Sumber: Lampiran III Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung

Gambar 3.13 Ilustrasi dimensi minimal ruang dalam toilet penyandang disabilitas.

Toilet pada gambar 3.10 dan 3.11 berada pada Lembaga Bimbingan Belajar Ridi Course memang memiliki ukuran luas ruangan yang sesuai dengan dimensi minimal yang seharusnya bagi pengguna kursi roda. Toilet tersebut juga memiliki pegangan rambat, namun kloset yang digunakan ada kloset jongkok. Penggunaan kloset jongkok pada toilet penyandang disabilitas tentunya menyusahakan bagi penyandang disabilitas, terutama pengguna kursi roda. Kloset jongkok membutuhkan penggunanya untuk berdiri dan jongkok untuk menggunakan toilet. Hal ini tentu sangat sulit bagi penyandang disabilitas, terutama bagi penyandang disabilitas yang memiliki keterbatasan fisik, seperti pengguna kursi roda, penyandang disabilitas fisik. Untuk menggunakan kloset jongkok, penyandang disabilitas harus terlebih dahulu keluar dari kursi rodanya. Setelah keluar dari kursi roda, penyandang disabilitas harus berdiri dan jongkok untuk menggunakan toilet. Oleh karena itu, penggunaan kloset duduk pada toilet penyandang disabilitas merupakan hal yang lebih baik. Kloset duduk lebih mudah digunakan oleh penyandang disabilitas. Ketinggian kloset duduk juga harus sesuai dengan ketinggian kursi roda yaitu sekitar 45 cm – 50 cm. Pintu toilet penyandang disabilitas harus memiliki lebar bersih 90 cm dengan dilengkapi plat tendang di bagian bawah pintu serta perlu disediakan lampu alarm (*panic lamp*) yang akan diaktifkan oleh pengguna toilet dengan menekan tombol bunyi darurat (*emergency sound button*) atau menarik tuas yang tersedia di dalam toilet penyandang disabilitas ketika terjadi keadaan darurat.



Sumber: Lampiran III Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung

Gambar 3.14 Ilustrasi contoh ruang dalam toilet penyandang disabilitas yang dilengkapi dengan pegangan rambat.



Sumber: Lampiran III Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung

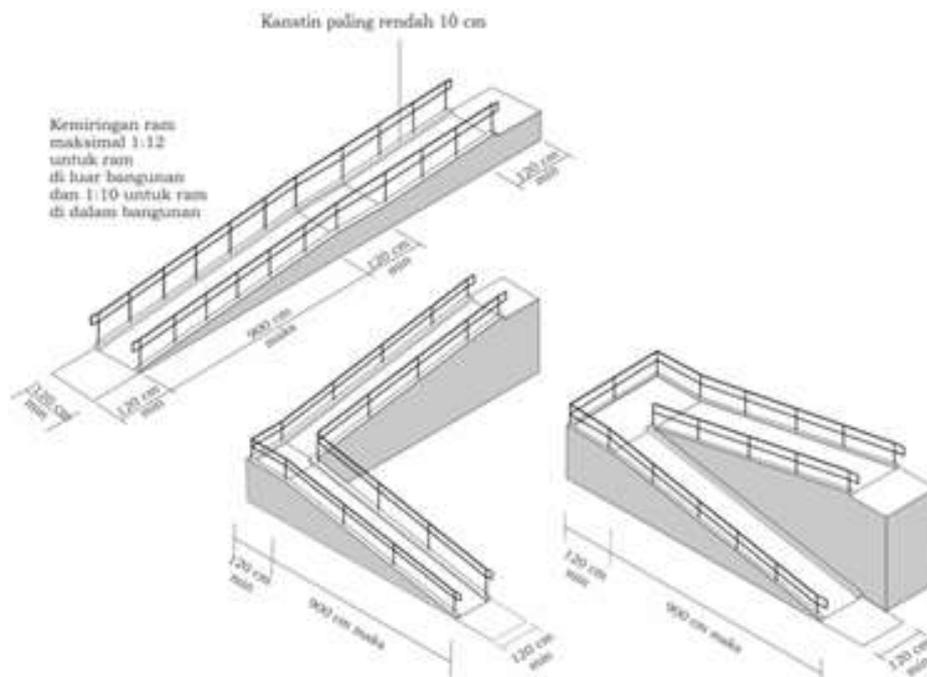
Gambar 3.15 Ilustrasi contoh mekanisme *panic button* pada toilet penyandang disabilitas.

### 3. Ram

Sebagaimana terlihat pada gambar 3.6, agar tenaga kerja penyandang disabilitas fisik pengguna kursi roda bisa mengakses tempat kerjanya, Ia harus masuk melewati pintu depan NH Swalayan yang memiliki perbedaan ketinggian  $\pm 30$  cm antara gedung bangunan dan halaman atau lahan parkir. Tidak adanya ram ini membuat tenaga kerja penyandang disabilitas fisik pengguna kursi roda kesusahan untuk memasuki swalayan secara mandiri dan aman. Fasilitas ram ini sangat penting bagi penyandang disabilitas fisik karena merupakan sarana penunjang mobilitas terutama untuk masuk dan keluar gedung. Adapun persyaratan aksesibilitas ram telah diatur sebagai berikut :

- a. Ram untuk Pengguna Bangunan Gedung dan Pengunjung Bangunan Gedung di luar Bangunan Gedung harus paling besar memiliki kelandaian 50 atau perbandingan antara tinggi dan kemiringan 1:12.
- b. Lebar efektif ram tidak boleh kurang dari 95 cm tanpa tepi pengaman/kanstin (*low curb*) dan 120 cm dengan tepi pengaman/kanstin (*low curb*).
- c. Tepi pengaman (kanstin/*low curb*) paling rendah memiliki ketinggian 10 cm yang berfungsi sebagai pemandu arah bagi penyandang disabilitas netra dan penahan roda kursi roda agar tidak terperosok keluar ram.
- d. Setiap ram dengan panjang 900 cm atau lebih harus dilengkapi dengan permukaan datar (*bordes*) sebagai tempat beristirahat.

- e. Ram harus dilengkapi dengan 2 lapis pegangan rambat (*handrail*) yang menerus di kedua sisi dengan ketinggian 80 cm untuk orang dewasa.
- f. Permukaan datar awalan dan akhiran ram harus bertekstur, tidak licin, dilengkapi dengan ubin peringatan dan paling sedikit memiliki panjang permukaan yang sama dengan lebar ram yaitu 120 cm.



Sumber: Lampiran III Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung

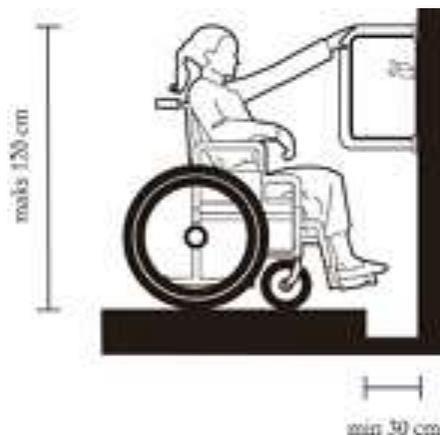
Gambar 3.16 Ilustrasi teknis ram

#### 4. Ruang Ibadah

Ruang ibadah merupakan ruangan pada bangunan gedung yang digunakan secara tetap untuk melaksanakan peribadatan. Perancangan dan penyediaan ruang ibadah pada bangunan gedung harus memperhatikan:

- a. penempatan pada lokasi yang layak, bersih, suci, mudah dicapai dan dilihat oleh setiap pengguna bangunan gedung dan pengunjung bangunan gedung;

- b. Aksesibilitas bagi setiap pengguna bangunan gedung dan pengunjung bangunan gedung;
- c. kejelasan orientasi terhadap kiblat untuk mushola atau masjid;
- d. pemisahan area suci dan non suci; dan
- e. pencahayaan dan penghawaan yang memadai.



Sumber: Lampiran III Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung

Gambar 3.17 Ilustrasi dimensi tempat wudhu bagi pengguna kursi roda

Ruang ibadah harus ditempatkan menjadi satu dengan bangunan gedung atau secara khusus terpisah pada lokasi yang layak, suci, mudah dilihat dan dicapai dilengkapi dengan penunjuk arah dan penanda yang informatif serta dilengkapi dengan ruang wudhu dengan ketentuan :

- a. Ruang wudhu laki-laki dan perempuan harus terpisah;
- b. Ruang wudhu dengan toilet atau kamar mandi harus terpisah;
- c. Lantai ruang wudhu harus menggunakan material bertekstur kasar, tidak licin dan mudah dibersihkan;
- d. Ruang wudhu harus dapat diakses secara mudah dan aman oleh pengguna bangunan gedung dan pengunjung bangunan gedung;

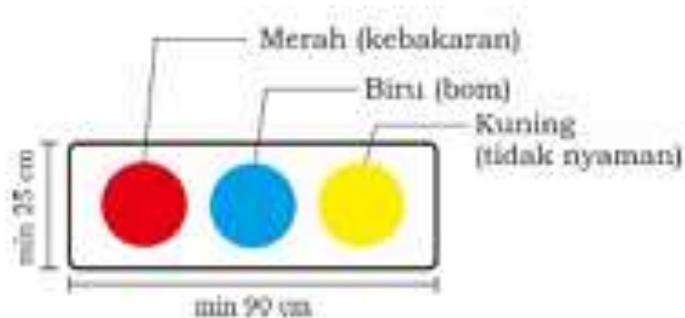
- e. Jarak antar kran pada ruang wudhu 80 cm – 100 cm dengan ketinggian kran 80 cm – 100 cm; dan
- f. Ruang wudhu harus memiliki sistem pencahayaan dan penghawaan yang memadai.

Sebagaimana terlihat di gambar 3.7 dan gambar 3.8 yang merupakan ruangan ibadah dan ruang wudhu di NH Swalayan menunjukkan bahwa penyediaan fasilitas tersebut belum aksesibel bagi penyandang disabilitas fisik pengguna kursi roda. Ruang Ibadah tersebut memiliki ukuran ruangan yang kecil, mengingat persentase kebutuhan luasan ruang bangunan gedung untuk fungsi usaha sebesar 5% dari luas lantai bangunan gedung. Ruang wudhu yang tidak terpisah antara laki-laki dan perempuan serta tidak memiliki area wudhu khusus untuk penyandang disabilitas fisik pengguna kursi roda. Koridor untuk mengakses ruang wudhu dan ruang ibadah yang sangat sempit, sehingga tidak dapat dilewati oleh pengguna kursi roda. Setidaknya lebar koridor yang cukup untuk dilewati oleh 1 pengguna kursi roda yaitu paling sedikit 92 cm.

#### 5. Rambu dan Marka

Rambu-rambu memiliki peran penting dalam menunjukkan seseorang keruangan yang akan tuju. Rambu dan marka ini merupakan tanda bersifat verbal, visual atau dapat diraba oleh pengguna bangunan gedung dalam hal ini adalah tenaga kerja penyandang disabilitas. Rambu-rambu yang ada di tempat-tempat kerja tersebut, seperti rambu-rambu pada toilet, rambu arah menuju parkir, rambu parkir penyandang disabilitas, rambu bagian informasi, rambu ruang-ruang kerja, rambu kantin, rambu ruangan kelas memang sudah tersedia di tempat-tempat kerja

tersebut. Namun, disini penulis ingin memfokuskan pada tempat kerja yang mempekerjakan penyandang disabilitas rungu seperti di Kafe Kopi Maest dan Lembaga Bimbingan Belajar Ridi Course yang selain memiliki rambu-rambu yang disebutkan diatas, tenaga kerja penyandang disabilitas rungu juga membutuhkan rambu dan marka khusus yang dapat membantu mereka dalam menjalankan pekerjaannya di tempat kerja. Rambu dan marka ini penting karena penyandang disabilitas rungu memiliki keterbatasan pendengaran, mereka tidak dapat mendengar suara-suara peringatan atau informasi yang disampaikan secara verbal maka rambu dan marka tersebut harus dapat memberikan informasi kepada penyandang disabilitas rungu secara visual.

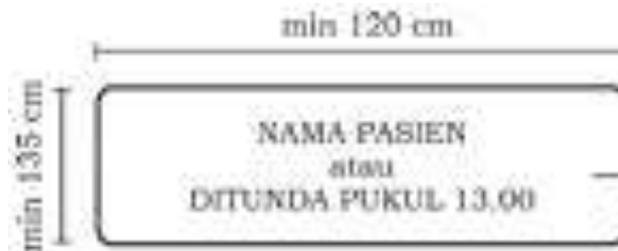


Sumber: Lampiran III Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung

Gambar 3.17 Ilustrasi alarm lampu darurat

Salah satu rambu yang sangat penting bagi penyandang disabilitas rungu adalah alarm lampu darurat. Alarm lampu darurat ini diletakkan pada dinding di atas pintu dan *lift*, sehingga dapat terlihat dengan jelas oleh penyandang disabilitas rungu. Alarm ini akan menyala berkedip-kedip saat terjadi keadaan darurat, seperti kebakaran atau gempa bumi. Dengan adanya alarm ini, penyandang disabilitas

rungu dapat mengetahui keadaan darurat yang sedang terjadi dan dapat mengambil tindakan yang tepat untuk menyelamatkan diri.



Sumber: Lampiran III Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung

Gambar 3.18 Ilustrasi fasilitas papan informasi atau *light sign*



Sumber: Lampiran III Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung

Gambar 3.19 Ilustrasi fasilitas papan informasi dengan lampu *rotary*

Selain alarm lampu darurat, papan informasi dengan lampu indikator atau lampu *rotary* juga dibutuhkan oleh penyandang disabilitas rungu. Papan informasi ini biasanya diletakkan di bagian atas ruangan, sehingga dapat terlihat dengan jelas oleh penyandang disabilitas rungu. Papan ini dapat digunakan untuk memberikan informasi penting kepada penyandang disabilitas rungu. Misalnya, papan informasi ini dapat digunakan untuk memberikan informasi tentang jadwal kerja, lokasi fasilitas, atau prosedur keselamatan.

Salah satu cara meminta perhatian penyandang disabilitas rungu saat berada di dalam ruangan adalah dengan mematikan dan menghidupkan lampu beberapa kali. Dengan cara demikian, penyandang disabilitas rungu akan mencari sumber sebab

keadaan lampu yang demikian. Papan informasi dengan lampu indikator atau lampu *rotary* dapat dimanfaatkan untuk keperluan ini. Misalnya, papan informasi tersebut dapat dipasang dengan lampu indikator yang menyala berkedip-kedip. Dengan demikian, penyandang disabilitas rungu dapat mengetahui bahwa ada orang yang memanggil mereka. Oleh karena itu, rambu-rambu dengan memanfaatkan lampu sangat dibutuhkan guna menjamin keberlangsungan kerja penyandang disabilitas rungu di tempat kerja. Rambu-rambu tersebut dapat membantu penyandang disabilitas rungu untuk mengetahui informasi yang penting dan dapat mengambil tindakan yang tepat untuk keselamatan diri.<sup>121</sup>

Penulis kemudian juga mewawancarai Komar, Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi, terkait dengan pemenuhan hak penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Jambi. Komar mengatakan bahwa Pemerintah Daerah Kota Jambi memiliki anggaran dana untuk membantu pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas di Kota Jambi. Anggaran dana tersebut digunakan untuk berbagai keperluan guna memenuhi hak-hak penyandang disabilitas.<sup>122</sup>

Lebih lanjut, Komar mengatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi telah melakukan kebijakan terkait sosialisasi sebagaimana kewajibannya dalam Pasal 50 ayat (3) Undang Undang Penyandang

---

<sup>121</sup> Herry Nur Hidayat, dkk, *Aksesibilitas dan Inklusivitas Orang Tuli di Ruang Publik*, Jurnal Kebijakan Publik, Vol. 14, No. 4, 2023, hlm. 396.

<sup>122</sup> Wawancara dengan Komar, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi, di Jambi, 23 Januari 2024

Disabilitas dan Pasal 54 ayat (2) huruf c serta Pasal 56 Perda Kota Jambi tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas.<sup>123</sup>

Sosialisasi tersebut dilakukan dengan melakukan kegiatan penyuluhan, dan diskusi dengan pemberi kerja. Sosialisasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat, termasuk pemberi kerja, tentang pentingnya pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, termasuk penyediaan fasilitas yang aksesibel. Namun, Komar juga mengatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi tidak dapat mengundang semua perusahaan atau usaha di Kota Jambi yang mempekerjakan penyandang disabilitas karena terkendala dengan mengetahui perusahaan mana saja yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal ini dikarenakan tidak semua pemberi kerja melaporkan data tenaga kerja penyandang disabilitas yang mereka pekerjakan kepada Pemerintah Daerah Kota Jambi.<sup>124</sup>

Komar mengatakan seharusnya pemberi kerja bersikap aktif dalam upaya pemenuhan penyediaan fasilitas yang aksesibel tersebut dengan berkomunikasi dengan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi agar pemerintah juga dapat membantu dalam upaya penyediaan fasilitas-fasilitas tersebut. Pemberi kerja dapat berkonsultasi dengan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi untuk mendapatkan informasi dan bantuan terkait penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

---

<sup>123</sup> *Ibid.*

<sup>124</sup> *Ibid.*

Komar juga mengatakan bahwa Pemerintah Daerah Kota Jambi berkomitmen untuk mewujudkan Kota Jambi yang inklusif bagi penyandang disabilitas. Oleh karena itu, Pemerintah Daerah Kota Jambi mengajak semua pihak untuk bekerja sama dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, termasuk penyediaan fasilitas yang aksesibel.<sup>125</sup>

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan hak kepada tenaga kerja yaitu hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Soepomo juga mengatakan bahwa perlindungan kerja bagi tenaga kerja salah satunya berbentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>126</sup> Dengan hak tersebut kemudian Pasal 87 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan kewajiban kepada perusahaan untuk menyediakan fasilitas dan menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja. Hak ini juga tentunya dimiliki oleh tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana di amanatkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa Tenaga kerja memiliki hak untuk diperlakukan secara setara artinya tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan baik berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, disabilitas yang dimiliki, dan semacamnya<sup>127</sup> Hal ini juga kemudian dijamin dalam Pasal 67 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan

---

<sup>125</sup> *Ibid.*

<sup>126</sup> Soepomo dalam Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya. Bandung. 2003, Hlm. 61.

<sup>127</sup> A. Sonny Keraf, *Op. Cit.*

jenis dan derajat disabilitasnya salah satu bentuk perlindungan ini adalah penyediaan sarana prasarana kerja yang aksesibel.<sup>128</sup>

Berdasarkan fakta empiris yang dijelaskan sebelumnya, tenaga kerja penyandang disabilitas yang bekerja di tempat-tempat tersebut ternyata masih menghadapi hambatan-hambatan dalam menikmati pekerjaannya. Hambatan-hambatan ini yang kemudian mengancam hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh perlindungan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja. Hambatan-hambatan yang dimaksud dihadapi baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung, hambatan-hambatan yang dihadapi oleh tenaga kerja penyandang disabilitas di tempat kerja meliputi :

1. Aksesibilitas fisik, beberapa fasilitas di tempat kerja seperti pintu masuk, toilet, dan ruang ibadah, masih belum dapat diakses dengan mudah oleh tenaga kerja penyandang disabilitas. Hal ini dapat menyulitkan mereka untuk beraktivitas di tempat kerja, seperti masuk ke gedung, menggunakan toilet, dan beribadah.
2. Aksesibilitas informasi, beberapa tenaga kerja penyandang disabilitas seperti penyandang disabilitas rungu, mengalami kesulitan dalam mengakses informasi di tempat kerja. Hal ini dapat menyulitkan mereka untuk mengikuti instruksi, berkomunikasi dengan rekan kerja, dan mengetahui informasi penting lainnya.

---

<sup>128</sup> I Wayan Tika Tambunan, dkk, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas pada PT. Sumber Alfaria Trijaya*, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol. 1, No. 2, 2020, hlm. 118.

Secara tidak langsung, hambatan-hambatan yang dihadapi oleh tenaga kerja penyandang disabilitas di tempat kerja dapat berdampak pada :

1. Tenaga kerja penyandang disabilitas yang mengalami hambatan dalam beraktivitas di tempat kerja dapat mengalami penurunan produktivitas. Hal ini dapat merugikan perusahaan, baik secara finansial maupun reputasi.
2. Tenaga kerja penyandang disabilitas yang mengalami hambatan dalam mengakses informasi di tempat kerja dapat lebih berisiko mengalami kecelakaan kerja.
3. Tenaga kerja penyandang disabilitas yang mengalami hambatan dalam beraktivitas di tempat kerja dapat merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini dapat menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan risiko terjadinya *turnover*.

Penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Jambi dalam hal ini di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, NH Swalayan, Lembaga Bimbingan Belajar Ridi Course, dan Kafe Kopi Maest masih belum mengakomodir fasilitas yang aksesibel sebagaimana diatur dalam Pasal 50 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas bahwa Pemberi Kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas dan diatur dalam Pasal 57 Perda Kota Jambi tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas bahwa Pemerintah Daerah Kota Jambi, perusahaan daerah, dan perusahaan swasta di daerah juga memiliki kewajiban untuk memberikan fasilitas kerja yang aksesibel sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas. Hal ini ditunjukkan

dengan fasilitas-fasilitas di perusahaan-perusahaan tersebut yang tidak menerapkan prinsip desain universal sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Permen PUPR Nomor 14/PRT/M/2017 sebagaimana di jelaskan sebelumnya.

Pemerintah Daerah Kota Jambi juga tidak melaksanakan kewajibannya secara optimal sebagaimana diatur dalam Pasal 50 ayat (3) Undang-Undang Penyandang Disabilitas, Pasal 54 ayat (2) huruf c dan Pasal 56 Perda Kota Jambi tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah Kota Jambi dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi wajib memfasilitasi pelaksanaan program sosialisasi dan penyadaran serta melakukan pendampingan ke perusahaan sebagai pemberi kerja terhadap penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Jambi.

Berdasarkan hasil wawancara, terungkap pandangan keliru yang dipegang oleh Pemerintah Daerah Kota Jambi dan pemberi kerja terkait pemenuhan hak fasilitas aksesibel bagi penyandang disabilitas. Pandangan ini menyatakan bahwa penyediaan fasilitas aksesibel hanya akan dilakukan apabila tenaga kerja penyandang disabilitas secara langsung memintanya. Pandangan ini keliru karena fasilitas yang aksesibel merupakan hak asasi penyandang disabilitas yang dijamin oleh undang-undang di Indonesia. Pandangan keliru yang dipegang oleh pemerintah dan pemberi kerja ini menunjukkan bahwa mereka belum memiliki cara pandang afirmasi terhadap penyandang disabilitas. Pandangan afirmasi ini diperlukan agar pemerintah melakukan tindakan afirmatif atau *affirmative action* kepada tenaga kerja penyandang disabilitas.

*affirmative action* merupakan suatu kebijakan yang bersifat diskriminatif, walaupun dilihat termasuk dalam kategori diskriminatif yang positif demi membuka kesempatan untuk kelompok masyarakat tertentu meraih peluang yang sama sebagaimana yang telah dinikmati oleh kelompok masyarakat yang lain.<sup>129</sup> Indonesia telah memberikan dasar pemberian kebijakan afirmasi bagi kelompok rentan, yaitu pada pasal 28 H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 bahwa setiap orang mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan. *Affirmative action* dilakukan dengan tindakan positif yang langsung bersifat konstruktif dan memberikan perlakuan kemudahan bagi kelompok minoritas. Afirmasi bisa berupa kompensasi atau mendorong kemajuan untuk menciptakan lingkungan yang membuka akses individu dimana ras dan gender bukan lagi menjadi aspek yang menghalangi kemampuan seseorang untuk berkembang.<sup>130</sup>

Hal yang dilakukan Pemerintah Daerah Kota Jambi dengan menunggu permintaan dari tenaga kerja penyandang disabilitas untuk menyediakan fasilitas aksesibel hanya akan memperpanjang diskriminasi dan menghambat partisipasi mereka di dunia kerja. Penyandang disabilitas seringkali dihadapkan pada berbagai hambatan, termasuk stigma dan prasangka, yang membuat mereka ragu untuk menuntut hak-haknya. Menunggu permintaan sama saja dengan membiarkan

---

<sup>129</sup> Askari Razak, *Affirmative Action Untuk Penyandang Disabilitas: Memenuhi Hak Pilih dalam Pemilu Yang Adil*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi, Vol. 7(2), 2023, hlm. 413.

<sup>130</sup> Ardian Bakhtiar Rivai, *Kebijakan Afirmasi Pendidikan Tinggi Untuk Papua*, Jurnal Ilmu Pemerintahan, Vol. 1, No. 2, 2015, hlm. 270.

mereka tertinggal. Pandangan ini juga mencerminkan kurangnya proaktivitas dan sensitivitas dari pemerintah dan pemberi kerja terhadap kebutuhan kelompok ini.

Oleh karena itu, pemenuhan hak ini tidak boleh bergantung pada permintaan individu, melainkan menjadi tanggung jawab pemerintah dan pemberi kerja untuk menyediakannya secara proaktif. Pemerintah dan pemberi kerja harus memiliki cara pandang afirmasi terhadap penyandang disabilitas. Ini berarti melihat penyandang disabilitas bukan sebagai beban, tetapi sebagai individu dengan potensi dan kemampuan yang perlu dioptimalkan. Pengoptimalisasian ini perlu dilakukan Pemerintah Daerah Kota Jambi melalui tindakan afirmatif berupa menyediakan fasilitas aksesibel secara proaktif. Apabila tindakan afirmatif ini dilakukan maka menunjukkan komitmennya dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah bagi semua orang, termasuk penyandang disabilitas.

Berdasarkan hal-hal tersebut maka terlihat bahwa pemenuhan penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi masih belum optimal. Pertama, kebijakan mengenai pemenuhan penyediaan fasilitas yang aksesibel tersebut sudah ada dari sisi pemerintah namun tidak dijalankan dengan baik, sementara kebijakan serupa belum ada dari sisi pemberi kerja. Kedua, program pemenuhan penyediaan fasilitas yang aksesibel yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah Kota Jambi berbentuk sosialisasi atau penyuluhan, namun program tersebut belum berjalan secara optimal. Program dari sisi pemberi kerja berupa penyediaan fasilitas yang aksesibel tersebut di tempat kerja yang berdasarkan fakta dilapangan ternyata belum terpenuhi sepenuhnya. Ketiga, terdapat anggaran yang disediakan pemerintah guna memenuhi hak-hak

penyandang disabilitas di Kota Jambi, sementara dari pemberi kerja ditemukan tidak adanya anggaran khusus guna memenuhi fasilitas yang aksesibel di tempat kerja.

## **B. Faktor Penghambat Pemenuhan Fasilitas yang Aksesibel bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Fisik dan Sensorik di Kota Jambi**

Berdasarkan temuan yang Penulis dapatkan terdapat faktor-faktor penghambat pemenuhan hak penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi. Faktor penghambat pemenuhan hak penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi dari pemberi kerja antara lain sebagai berikut :

1. Minimnya pengetahuan dan pemahaman pemberi kerja tentang pentingnya penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Hal ini terlihat dari pernyataan Junar dari Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi yang mengatakan bahwa penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas hanya perlu dilakukan jika tenaga kerja penyandang disabilitas tersebut memiliki disabilitas yang "terlalu parah".
2. Tidak tersedianya anggaran bagi pemberi kerja untuk menyediakan fasilitas yang aksesibel. Hal ini terlihat dari pernyataan Suroto dari NH Swalayan yang mengatakan bahwa ia ingin memenuhi hak Andi sebagai tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mengakses fasilitas-fasilitas di swalayan, namun yang menjadi permasalahan utama bagi swalayan untuk melebarkan dan menambah toilet adalah dana.

3. Kurangnya informasi dan bimbingan teknis dari pemerintah kepada pemberi kerja terkait penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Hal ini terlihat dari pernyataan Sri dari Lembaga Bimbingan Belajar Ridi Course yang mengatakan bahwa Ridi Course terhalangi oleh pendanaan untuk membangun fasilitas-fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, dan juga dari pernyataan Tama dari Kafe Kopi Maest yang mengatakan bahwa pemerintah daerah Kota Jambi hanya memberikan apresiasi dalam bentuk penghargaan kepadanya karena mempekerjakan penyandang disabilitas rungu di kafe miliknya, namun tidak memberitahukan informasi apapun terkait apa saja yang perlu ia lakukan guna membantu pekerja penyandang disabilitas rungu di tempat kerjanya untuk merasa aman, nyaman dan dapat bekerja secara mandiri di kafe miliknya.

Sementara itu, faktor penghambat pemenuhan penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja Penyandang Disabilitas Fisik dan Sensorik di Kota Jambi dari sisi Pemerintah Daerah Kota Jambi adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan informasi tentang profil dan jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas yang menunjukkan minimnya pendataan dan monitoring terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Jambi. Hal ini terlihat dari pernyataan Komar dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi yang mengatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi tidak dapat mengundang semua perusahaan atau usaha di Kota Jambi yang mempekerjakan

penyandang disabilitas karena terkendala dengan mengetahui perusahaan mana saja yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas.

2. Kurang optimalnya sosialisasi dan pendampingan kepada pemberi kerja terkait penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Hal ini terlihat dari pernyataan Komar yang mengatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi telah melakukan kebijakan terkait sosialisasi sebagaimana kewajibannya dalam Pasal 50 ayat (3) Undang Undang Penyandang Disabilitas dan Pasal 54 ayat (2) huruf c serta Pasal 56 Perda Kota Jambi tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas, namun sosialisasi tersebut masih terkendala dengan mengetahui perusahaan mana saja yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas.
3. Pemerintah tidak menindak tegas pemberi kerja yang tidak memenuhi hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh fasilitas yang aksesibel di tempat kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 50 ayat (4) Undang-Undang Penyandang Disabilitas yang menyatakan apabila pemberi kerja tidak menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas, maka pemberi kerja dapat dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, penghentian kegiatan operasional, pembekuan izin usaha, dan pencabutan izin usaha.

Islam memandang bahwa disabilitas bukan merupakan akibat dari dosa atau anugerah, melainkan sebagai bagian dari ujian dan cobaan dari Allah. Oleh karena itu, penyandang disabilitas berhak mendapatkan perlakuan yang sama dan setara

dengan orang lain, termasuk dalam hal penyediaan fasilitas yang aksesibel. Berdasarkan hukum Islam, penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan manusia pada umumnya.<sup>131</sup> Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Hujurat ayat 13 dan Surat An-Nur ayat 61. Kedua ayat tersebut menegaskan bahwa tidak ada perbedaan antara manusia berdasarkan status sosial, ras, suku, agama, maupun disabilitas. Al-Qur'an Surat Al Hujurat ayat 13 menegaskan bahwa semua orang beriman adalah bersaudara, termasuk penyandang disabilitas. Oleh karena itu, setiap orang berkewajiban untuk saling menghormati dan membantu, termasuk penyandang disabilitas. Al-Qur'an Surat An-Nur ayat 61 menegaskan bahwa penyandang disabilitas tidak boleh dibedakan dengan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa Islam sangat menjunjung tinggi nilai-nilai kesetaraan dan keadilan.

Oleh karena itu, penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Hal ini merupakan bentuk pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dan merupakan wujud dari sikap egaliter dalam Islam.<sup>132</sup>

---

<sup>131</sup>Ro'fah, *Op. Cit.*

<sup>132</sup>Mahali, *Op. Cit.*

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah diuraikan sebagaimana yang telah tertulis sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemenuhan hak penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Jambi masih belum optimal. Pertama, hal ini terlihat dari kebijakan yang hanya ada dari sisi pemerintah namun tidak ada dari sisi pemberi kerja. Kedua, ada program-program dari pemerintah daerah Kota Jambi namun tidak berjalan dengan baik dan tidak adanya program khusus dari pemberi kerja untuk memenuhi penyediaan fasilitas yang aksesibel tersebut. Ketiga, terdapatnya anggaran guna pemerintah daerah Kota Jambi melaksanakan program-program pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas namun program tersebut tidak berjalan dengan maksimal dan pemberi kerja yang tidak menyediakan anggaran khusus untuk menyediakan program-program pemenuhan penyediaan fasilitas yang aksesibel di tempat kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.
2. Faktor-faktor penghambat pemenuhan hak penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi yang masih belum optimal ini berasal dari dua pihak, yaitu pemberi kerja dan pemerintah daerah. Dari sisi pemberi kerja, faktor penghambat yang utama adalah minimnya pengetahuan dan pemahaman

tentang pentingnya penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Selain itu, tidak tersedianya anggaran dan informasi dan bimbingan teknis dari pemerintah juga menjadi faktor penghambat. Dari sisi pemerintah daerah, faktor penghambat yang utama adalah Keterbatasan informasi tentang profil dan jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas yang menunjukkan minimnya pendataan dan *monitoring* terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Jambi. Selain itu, kurang optimalnya sosialisasi dan pendampingan kepada pemberi kerja serta tidak adanya tindakan tegas dari Pemerintah Daerah Kota Jambi apabila pemberi kerja tidak memenuhi penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas juga menjadi faktor penghambat pemenuhan penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas fisik dan sensorik di Kota Jambi.

## **B. Saran**

1. Pemerintah Daerah Kota Jambi perlu memaksimalkan pelaksanaan kebijakan, program-program dan memaksimalkan penggunaan anggaran guna memenuhi hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan fasilitas yang aksesibel di tempat kerja.
2. Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas perlu membuat kebijakan dan program serta menyediakan anggaran khusus guna menjamin terpenuhinya penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di tempat kerja.

3. Pemerintah daerah Kota Jambi dan Pemberi kerja perlu mengubah pola pikir dan cara pandangnya, serta meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya penyediaan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di tempat kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan konsultasi ke Lembaga Swadaya Masyarakat Penyandang Disabilitas.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998.
- Akhmad soleh, *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*, Cetakan Pertama, Lkis Pelangi Aksara, Yogyakarta, 2016.
- Akhmad Soleh, *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*, Cetakan Pertama, Lkis Pelangi Aksara, Yogyakarta, 2016.
- Argyo Demartoto, *Menyibak Sensitivitas Gender Dalam Keluarga Difabel*, Sebelas Maret University Press, 2005.
- Bagir Manan, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia Indonesia*, Bandung, Alumni, 2006.
- Depkumham dan Equitas, *Pengembangan Kapasitas untuk Ranham (2004-2009) Penguatan Perlindungan Hak-Hak Asasi Manusia*, Equitas, Montreal, 2006.
- Dio Ashar, Bestha Inatsan Ashila, Gita Nadia Pramesa, *Panduan Penanganan Perkara Penyandang Disabilitas Berhadapan dengan Hukum*, Cetakan Pertama, MaPPI FHUI, 2019.
- Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Rajawali Press PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2018.

- \_\_\_\_\_, M. Syafi'ie, Andayani, Supardoyo, Agus Ahmad Rifai, Despan Heryansyah, Mahrus Ali, Rini RIndawati, *HAM, Kepolisian & Disabilitas*, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2022.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Solihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- Fajri Nursyamsi, dkk, *Kajian Disabilitas Tinjauan Peningkatan Akses dan Taraf Hidup Penyandang Disabilitas Indonesia: Aspek Sosio-Ekonomi dan Yuridis*, Kementerian PPN/Bappenas, 2021, hlm. 35
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008.
- Harry Kurniawan, *Potret Aksesibilitas Infrastruktur Bagi Difabel*, Jurnal Difabel, Vol. 2, No. 2, Sigap, 2015.
- Istifarroh, Widhi Cahyo Nugroho, *Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara*, Mimbar Keadilan, Program Studi Sarjana Hukum Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Volume 12 Nomor 1 Februari 2019 – Juli 2019.
- Majda El Muhtaj, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia Dari UUD 1945 Sampai Dengan Perubahan UUD 1945 Tahun 2002*, Jakarta, 2005.
- Mansour Faqih, *Menegakkan Keadilan dan Kemanusiaan*, Cetakan Pertama, Isist Press, Yogyakarta, 2003.
- Masyhur Effendi, *Dimensi dan Hak Asasi Manusia dalam Hukum Nasional dan Internaional*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994

- Moh. Mahfud MD, “*Politik Hukum Hak Asasi Manusia di Indonesia*” dalam Sobirin Malian dan Suparman Marzuki (ed.), Pendidikan Kewarganegaraan dan Hak Asasi Manusia, UII Press, Yogyakarta, 2002
- Nurliah Nurdin, *HAM, Gender dan Demokrasi*, CV. Sketsa Media, Jawa Tengah, 2022.
- Puguh Windrawan, *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas*, Cetakan Pertama, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2015.
- Serlika Aprita, *Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Mitra Wacana Media, 2020.
- Soepomo dalam Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya. Bandung. 2003.
- Soetandyo Wignjsoebroto, “*Hak Asasi Manusia Konsep Dasar dan Perkembangan Pengertiannya dari Masa ke Masa*”, Seri Bahan Bacaan Kursus HAM untuk Pengacara XI, Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat, Jakarta, 2007.
- Suharto dan Edi, *Penerapan Kebijakan Publik Bagi Masyarakat dengan Kebutuhan Khusus*, Pengalaman Kementerian Sosial, Bogor, 2008.
- Suparman Marzuki, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Cetakan Pertama, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2017.
- \_\_\_\_\_, Despan Heryansyah, Dian Kus Pratiwi, *Pemenuhan Hak Asasi Manusia (Aksesibilitas Lapas bagi Penyandang Disabilitas)*, Cetakan Pertama, Kreasi Total Media, 2020.

Tendy Gunawan, *Pemetaan Pekerja dengan Disabilitas di Indonesia*, Cetakan Pertama, International Labour Organization, 2022.

Tim ICCE UIN Jakarta, *Demokrasi Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*, Prenada Media, Jakarta, 2003.

United Nations – ESCAP, *Disability at Glance 2019: Investing in Accessibility in Asia and the Pacific*, United Nations Publication, 2019.

### **Jurnal dan Skripsi**

Apri Amalia, *Analisis Yuridis Perjanjian kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*, USU Law Journal, No. 1, Vol. 5, 2017.

Ardian Bakhtiar Rivai, *Kebijakan Afirmasi Pendidikan Tinggi Untuk Papua*, Jurnal Ilmu Pemerintahan, Vol. 1, No. 2, 2015.

Arif Maftuhin, *Aksesibilitas Ibadah bagi Difabel: Studi atas Empat Masjid di Yogyakarta*, INKLUSI, Vol. 1, No. 2, 2014.

Askari Razak, *Affirmative Action Untuk Penyandang Disabilitas: Memenuhi Hak Pilih dalam Pemilu Yang Adil*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi, Vol. 7 (2), 2023

Herry Nur Hidayat, Rona Almos, Alies Poetri Lintang Sari, *Aksesibilitas dan Inklusivitas Orang Tuli di Ruang Publik*, Jurnal Kebijakan Publik, Vol. 14, No. 4, 2023.

I Wayan Tika Tambunan, I Nyoman Putu Budiarta, Ni Made Puspasutari Ujianti, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas*

- pada PT. Sumber Alfaria Trijaya*, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol. 1, No. 2, 2020.
- Jepi Adianto dan Muhammad Fedryansyah, Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi ASEAN Economy Community, Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol. 1 No. 2, Universitas Padjadjaran, 2018.
- Khairunnas Jamal, *Eksistensi Kaum Difabel Dalam Perspektif Al-Qur'an*, Jurnal Ushulluddin 25, no. 2, 2017.
- Noorhasyikin Rozali, Shuhairimi Abdullah, Siti Intan Diyana Ishak, Alia, Azrani Azmi, Nurul Husna Akhmar, *Challenges faced by People with Disability for Getting Jobs: Entrepreneurship Solution for Unemployment*, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 7 No. 3, 2017.
- Nur Paikah, *Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Kabupaten Bone*, Jurnal Ekspose, Vol.16, No.1, 2017.
- Ro'fah, "Teori Disabilitas: Sebuah Review Literatur", Jurnal Difabel, Vol. 2, No. 2, Sigap, 2015.
- Salman Al Farisi, *Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat*, Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah, Vol. 9, No. 1, 2022.
- Sari Dewi Poerwanti, *Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan Workplace Inclusion*, Universitas Wijaya Kusuma

Surabaya, INKLUSI: *Journal of Disability Studies*, Vol. 4 No. 1, Januari-Juni, 2017.

Sugiono, Ilhamuddin, Arief Rahmawan, *Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Histories dan Studying Performance*, Indonesian Journal of Disability Studies, Vol. 1, No. 1, 2014.

Sugi Rahayu dan Utami Dewi, *Pelayanan Publik bagi Pemenuhan HakHak Disabilitas di Kota Yogyakarta*, Jurnal Natapraja, Edisi No. 1, Vol. 1, 2013.

Skripsi Ade Ansah Muhammad Fauzi, “*Pekerja Penyandang Disabilitas Pada PT. Sinar Jaya Langgeng Utama Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016*”, Skripsi Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019.

Skripsi Ahmad Tosirin Anaessaburi, “*Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabililtas Netra di Daerah Istimewa Yogyakarta*”, Skripsi Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2017.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas).

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung.

Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas.

### **Resolusi Organisasi Internasional**

Resolusi PBB No. 48/121, *Vienna Declaration and Programme Action*, PBB.

### **Data**

Badan Pusat Statistik Kota Jambi, *Kota Jambi Dalam Angka 2023*, 2023.

### **Wawancara**

Wawancara dengan Ahmad, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Ridi Course, di Jambi, 22 Desember 2023.

Wawancara dengan Andi, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas NH Swalayan, di Jambi, 20 Desember 2023.

Wawancara dengan Dera, bagian *payroll* Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, di Jambi, 19 Desember 2023.

Wawancara dengan Dini, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Kafe Kopi Maest, di Jambi, 3 Desember 2023.

Wawancara dengan Junar, perwakilan Perusahaan Umum Daerah Air  
Minum Kota Jambi di Jambi, 12 Januari 2024

Wawancara dengan Karin, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Ridi  
Course, di Jambi, 22 Desember 2023.

Wawancara dengan Komar, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil  
Menengah Kota Jambi, di Jambi, 23 Januari 2024.

Wawancara dengan Rini, Penyandang Disabilitas mental (*bipolar disorder*),  
di Jambi, 30 Oktober 2023.

Wawancara dengan Sri, Manajer Personalia Ridi Course, di Jambi, 22  
Desember 2023.

Wawancara dengan Suroto, Pemilik NH Swalayan, di Jambi, 24 Desember  
2023.

Wawancara dengan Tama, Pemilik Kafe Kopi Maest, di Jambi, 10  
Desember 2023.

Wawancara dengan Zulpahmi, Ketua Penyandang Disabilitas Indonesia  
DPD Jambi, di Jambi, 12 November 2023

### **Kamus**

Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring, terdapat dalam  
<https://kbbi.kemdikbud.go.id>., 2016, Diakses tanggal 26 November  
2023

### **Internet**

<https://www.suarakeadilan.org/publikasi/36-suara-keadilan/332-peluang-dan-tantangan-disabilitas-memasuki-dunia-kerja-formal>, 30 Agustus 2023 06.32 WIB.

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



FAKULTAS  
HUKUM

Gedung Fakultas Hukum  
Universitas Islam Indonesia  
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55184  
T. (0271) 7070222  
E. fh@uii.ac.id  
W. www.uii.ac.id

## **SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI**

No. : 84/Perpus-S1/20/H/III/2024

*Bismillaahirrahmaanirrahaim*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **M. Arief Satejo Kinady, A.Md.**  
NIK : **001002450**  
Jabatan : **Kepala Divisi Adm. Akademik Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **NABA HESTI FAHMA**  
No Mahasiswa : **17410354**  
Fakultas/Prodi : **Hukum**  
Judul karya ilmiah : **PEMENUHAN HAK PENYEDIAAN FASILITAS  
YANG AKSESIBEL BAGI TENAGA KERJA  
PENYANDANG DISABILITAS FISIK DAN  
SENSORIK DI KOTA JAMBI.**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **20%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 Maret 2024 M  
8 Ramadhan 1445 H

Kepala Divisi Adm. Akademik:

M. Arief Satejo Kinady, A.Md

PEMENUHAN HAK  
PENYEDIAAN FASILITAS YANG  
AKSESIBEL BAGI TENAGA KERJA  
PENYANDANG DISABILITAS  
FISIK DAN SENSORIK DI KOTA  
JAMBI

*by* 17410354 NABA HESTI FAHMA

---

**Submission date:** 18-Mar-2024 07:45AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2323010277

**File name:** rja\_Penyandang\_Disabilitas\_Fisik\_dan\_Sensorik\_di\_Kota\_Jambi.docx (2.43M)

**Word count:** 21675

**Character count:** 141434

**PEMENUHAN HAK PENYEDIAAN FASILITAS YANG AKSESIBEL  
BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS  
FISIK DAN SENSORIK DI KOTA JAMBI**

**SKRIPSI**



Oleh :

**NABA HESTI FAHMA**

No. Mahasiswa : 17410354

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2024**

## PEMENUHAN HAK PENYEDIAAN FASILITAS YANG AKSESIBEL BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS FISIK DAN SENSORIK DI KOTA JAMBI

### ORIGINALITY REPORT

<b>20%</b> SIMILARITY INDEX	<b>25%</b> INTERNET SOURCES	<b>9%</b> PUBLICATIONS	<b>17%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>hukum.jogjakota.go.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>nanopdf.com</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>parlemen.net</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repository.unair.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>www.mkri.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Zukri, Nur Fareha Binti Mohamad.</b> "Rekonstruksi perlindungan hukum warga pengungsi berdasarkan hukum Antrabngsa (hak asasi manusia) dalam megakhiri kemelut etnik Myanmar", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	<b>1%</b>

Submitted to Universitas Bung Hatta

7	Student Paper	1%
8	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
9	mappifhui.org Internet Source	1%
10	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
11	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
12	iai-jatim.com Internet Source	1%
13	docplayer.info Internet Source	1%
14	repository.unibos.ac.id Internet Source	1%
15	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1%
16	www.dpr.go.id Internet Source	1%
17	repository.unbari.ac.id Internet Source	1%
18	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya	1%

Student Paper

---

19	<b>journal.lppmunindra.ac.id</b> Internet Source	1%
20	<b>repository.uinjambi.ac.id</b> Internet Source	1%
21	<b>adoc.pub</b> Internet Source	1%
22	<b>Submitted to Universitas International Batam</b> Student Paper	1%

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On