

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **Latar Belakang Masalah**

Hak untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945, memang merupakan hak setiap orang, baik itu secara pribadi ataupun secara bersama sama, mempunyai kedudukan yang sama tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, dan golongan.<sup>1</sup>

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan dengan tegas bahwa Negara Indonesia merupakan sebuah negara hukum. Sebagai suatu negara hukum, Indonesia tentu mempunyai seperangkat peraturan hukum yang memberikan jaminan perlindungan bagi hak asasi manusia, terkhusus hak asasi untuk setiap warga negaranya.

Negara Indonesia sudah memiliki peraturan yg mengatur perihal Hak Asasi Manusia, yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi manusia. Pada Pasal 1 UU Nomor 39 Tahun 1999 telah menyebutkan bahwa Hak Asasi manusia artinya adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat serta keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi negara, hukum serta pemerintah, dan tiap-tiap orang untuk memberikan kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Seperangkat hak asasi yang harus dimiliki oleh seseorang manusia salah satunya ialah hak atas kesejahteraan, yang sebagaimana diatur pada Pasal 36 sampai Pasal 42 Undang- Undang Nomor 39 Tahun 1999. Salah satu aspek dari hak atas kesejahteraan adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak sesuai dengan yang diatur pada Pasal

---

<sup>1</sup> Nurhotia Harahap, "Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Al-Maqasid*, Vol. 6, No. 1 (Februari, 2020) hlm.2 .

38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa “setiap orang” berhak mendapatkan pekerjaan yang layak.

Ketenagakerjaan di Indonesia di atur dalam Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini memberikan landasan hukum yang komprehensif untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja, termasuk aspek-aspek seperti upah, jam kerja, cuti, serta perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam rangka mencapai hubungan ketenagakerjaan yang seimbang antara pekerja dan pengusaha, Undang-Undang ini menetapkan ketentuan-ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, sekaligus memberikan dasar bagi pemerintah untuk mengembangkan kebijakan ketenagakerjaan yang sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menegaskan pentingnya peran dialog sosial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan. Dialog sosial ini diharapkan dapat menciptakan kesepahaman bersama, mencegah konflik, serta memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kondisi ketenagakerjaan secara keseluruhan. Dengan demikian, Undang-Undang ini bukan hanya mengatur ketentuan hukum, tetapi juga memberikan landasan bagi terciptanya harmoni dan keadilan dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 membahas tentang setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal ini menyampaikan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Penjelasan tersebut berarti bahwa tanpa terkecuali masyarakat negara

Indonesia berhak untuk menerima pekerjaan termasuk warga negara penyandang disabilitas fisik. Perlindungan serta penjaminan hak asasi diberikan kepada semua rakyat negara termasuk warga negara dengan penyandang disabilitas. Tetapi, pada kenyataannya penyandang disabilitas masih rentan dalam mendapatkan diskriminasi terkait dengan pemenuhan hak pendidikan, pekerjaan, serta fasilitas publik serta persamaan kedudukan pada muka hukum.<sup>2</sup>

Peratifikasian *Convention on the Rights of Person with Disabilities* (CRPD) oleh Pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011, meningkatkan semangat untuk menghapus praktik diskriminasi yang sering dialami oleh penyandang disabilitas di Indonesia yang semakin bertambah.<sup>3</sup> CRPD dianggap sebagai permulaan dan titik terang untuk peningkatan dan pemajuan dalam melakukan perlindungan terhadap hak penyandang disabilitas karena CRPD menegaskan tentang hak umum serta memberikan spesifikasi mengenai penyandang disabilitas. Selain itu CRPD juga mengatur peraturan dan kewajiban negara dalam memenuhi hak penyandang disabilitas.<sup>4</sup> Meskipun Undang-Undang tersebut sudah diperbaharui menjadi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, yang membahas tentang Penyandang Disabilitas, tetapi tetap menyebutkan berbagai istilah terkait disabilitas. Penyebutan atau *labelling* merupakan titik awal dari proses diskriminasi terhadap penyandang disabilitas seperti contoh dengan adanya penyebutan kepada penyandang disabilitas seperti labeling “cacat” yang muncul sebagai suatu bentuk

---

<sup>2</sup> Eta Yuni Lestari, Slamet Sumarto, and Noorochmat Isdaryanto, “Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Semarang Melalui Implementasi Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CPRD) Dalam Bidang Pendidikan”, *Jurnal Integralistik*, Vol. 28, No. 1 (Agustus, 2017), hlm. 1–9.

<sup>3</sup> M Felani Budi and Isneningtyas Yulianti Hartanto, 2018, *HAM Penyandang Disabilitas Mental Di Panti Rehabilitas Sosial*, Jakarta, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, hlm 1-47.

<sup>4</sup> Hilmi Ardani Nasution and Marwandianto Marwandianto, "Memilih Dan Dipilih, Hak Politik Penyandang Disabilitas Dalam Kontestasi Pemilihan Umum: Studi Daerah Istimewa Yogyakarta", *Jurnal HAM*, Vol. 10, No. 2 (Juni, 2019), hlm. 161.

menandai, memisahkan, memilah, menyingkirkan, membedakan karena kondisi semacam ini tidak disukai.<sup>5</sup>

Disabilitas sering kali diidentikkan dengan kesulitan dalam mendapatkan perlakuan yang sama maupun persamaan hak baik dalam bidang kesehatan, pendidikan, sosial maupun akses terhadap sarana prasarana suatu tempat, bangunan atau gedung. Hal tersebut menyebabkan kelompok disabilitas menjadi kelompok minoritas yang seringkali terlepas dari perhatian dan jangkauan pemerintah. Padahal, kelompok disabilitas juga merupakan bagian dari warga negara yang mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara lainnya. Ketidaksempurnaan pada kelompok disabilitas seharusnya tidak menjadi penghalang bagi mereka untuk mendapatkan hak hidup serta hak mempertahankan kehidupannya.

Perlindungan dan jaminan hak tidak hanya berlaku bagi warga negara yang memiliki keadaan fisik dan mental yang sempurna. Peningkatan perlindungan hak bagi kelompok rentan, seperti penyandang disabilitas, menjadi suatu kebutuhan. Menurut definisi dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas diartikan sebagai "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". Perlindungan bagi penyandang disabilitas menjadi suatu keharusan. Pasal 1 ayat (5) UU No. 8 Tahun 2016 menetapkan bahwa perlindungan terhadap penyandang disabilitas adalah usaha yang disengaja untuk melindungi, merawat, dan memperkuat hak-hak penyandang disabilitas. Sebagai bagian dari masyarakat, penyandang disabilitas

---

<sup>5</sup> Fajri Nursyamsi And Others, 2015, *Kerangka Hukum Disabilitas Di Indonesia : Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*, hlm 50-63.

berhak mendapatkan perlakuan khusus sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap diskriminasi dan pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus ini diartikan sebagai langkah maksimal untuk menghormati, memajukan, melindungi, dan memenuhi hak asasi manusia secara universal.<sup>6</sup>

Penyandang disabilitas dapat diklasifikasikan berdasarkan keterbatasan yang mereka alami, termasuk keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama. Mereka mengalami hambatan dan kesulitan saat berinteraksi dengan lingkungan, sehingga partisipasi penuh dan efektif dengan warga negara lainnya menjadi sulit dengan memperhatikan prinsip kesetaraan hak. Terdapat empat kategori utama penyandang disabilitas, yaitu penyandang disabilitas fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik.<sup>7</sup>

Penyandang disabilitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kecacatannya, Bahkan lebih tegas pula diatur mengenai kuota untuk pemenuhan kesamaan kesempatan bagi para penyandang cacat tersebut, yang tertuang dalam Pasal 28 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat yang berbunyi: “Pengusaha harus memperkerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja perusahaannya”.<sup>8</sup> Pasal 67 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas harus memberikan perlindungan yang sejalan dengan tingkat kecacatannya.

---

<sup>6</sup> Majda El-Muhtaj, Satya Arinanto, and Ifdhal Kasim, 2008, *Dimensi-Dimensi HAM: Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, Dan Budaya*, hlm. 21-25.

<sup>7</sup> Marwandianto Marwandianto, "Pelayanan Transportasi Publik Yang Mudah Diakses Oleh Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif HAM", *Jurnal HAM*, Vol. 9, No. 2 (November, 2018), hlm. 175.

<sup>8</sup> Pemerintah Republik Indonesia, “PP No. 43 Tahun 1998 Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat,” *LN. 1998 No. 70, TLN No. 3754*, (1998): 32.

Meskipun regulasi ini telah diatur dalam undang-undang, hak-hak penyandang disabilitas masih sering kali mengalami diskriminasi ketika sedang direkrut oleh perusahaan, bahkan dalam lingkungan kerja.

Kebijakan kuota satu persen untuk perekrutan penyandang disabilitas ternyata masih sangat tidak terwujud di dalam realitas. Banyak perusahaan yang, meskipun memiliki lebih dari 100 karyawan, tetapi tidak menampung satu pun penyandang disabilitas, atau hanya mempekerjakan satu orang saja, meskipun jumlah total pekerjaannya mencapai lebih dari 200 orang. Alasan yang paling mendasar bagi perusahaan untuk tidak mempekerjakan kelompok disabilitas adalah terkait efektifitas produksi. Karena pada dasarnya pekerja merupakan salah satu bagian dari faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan sebab dapat memberikan pengaruh terhadap kegiatan perusahaan. Karena hal tersebut, pengusaha sangat berhati-hati dalam melakukan perekrutan pekerja sehingga pengusaha dapat mempekerjakan pekerja yang dapat bekerja dengan maksimal untuk perusahaan dan pekerja yang memiliki kualitas.

Penyandang Disabilitas bagi beberapa pengusaha dipandang sebagai seorang yang bekerja dengan tidak baik dan memiliki keahlian yang kurang. Bahkan seringkali dianggap sebagai seseorang yang tidak sehat baik secara fisik maupun mental. Pandangan ini yang menyebabkan pengusaha ragu dalam merekrut dan mempekerjakan penyandang disabilitas dan menyebabkan sulit dilaksanakannya penerapan kuota 1% tersebut.

Kota Yogyakarta, yang merupakan pusat ekonomi Daerah Istimewa Yogyakarta, menjadi fokus para pencari kerja karena sebagian besar industri dan lapangan pekerjaan berlokasi di sana. Jumlah penyandang disabilitas di Indonesia yang termasuk dalam kelompok usia angkatan kerja, yaitu 19-25 tahun, mencapai 150.704.645 jiwa.<sup>9</sup> Untuk

---

<sup>9</sup> Nindiya Sukmawati, "Peran Pemerintah Dalam Pemenuhan Hak Untuk Mendapatkan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas," *Media of Law and Sharia*, Vol. 2, No.4, (Agustus, 2021), hlm. 1–17.

menangani tingginya angka penyandang disabilitas yang telah memasuki usia kerja tersebut, Kota Yogyakarta membentuk sebuah Perda Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemajuan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Tujuan utama dari Perda tersebut tidak lain dan tidak bukan adalah untuk meningkatkan efektifitas bidang ketenagakerjaan di wilayah Kota Yogyakarta serta menunjukkan peran pemerintah dalam menjalankan tugas dan wewenang dalam mengatasi permasalahan tentang pemenuhan hak kepada para penyandang disabilitas.

Jumlah Penyandang Disabilitas menurut Kemantren dan Jenis Disabilitas di Kota Yogyakarta, 2022 sebanyak 2.340 orang dengan rincian Penyandang Disabilitas Tunggal sebanyak 1.908, Disabilitas Ganda sebanyak 216 orang, dan Disabilitas Multi sebanyak 216 orang.<sup>10</sup> Sedangkan data perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas hingga tahun 2021 di Kota Yogyakarta terdapat sejumlah 4 (empat) perusahaan di Kota Yogyakarta yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Perusahaan tersebut meliputi Manna Kampus (Mirota Kampus), Yamie Panda Group, Yayasan PTK Duta Wacana dan PT. Garden a Graha. Total pekerja disabilitas dari keempat perusahaan tersebut yaitu sebanyak 21 tenaga kerja dengan rincian: tenaga kerja daksa sejumlah 5 (lima) orang, tenaga kerja rungu sejumlah 13 (tiga belas) orang dan tenaga kerja netra sejumlah 3 (tiga) orang.

Data tersebut menyampaikan bahwa saat ini telah dilaksanakannya pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak untuk penyandang disabilitas di Kota Yogyakarta. Upaya pemerintah melalui pembentukan Perda Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemajuan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas pun sudah sedikit demi sedikit terlaksana. Berdasarkan dari uraian

---

<sup>10</sup> Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2022, *Jumlah Penyandang Disabilitas Menurut Kemantren Dan Jenis Disabilitas Di Kota Yogyakarta*, <https://dataset.jogjakota.go.id/dataset/kyda2022-17#:~:text=>, (diakses pada 1 Oktober 2023, 16:20).

permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“IMPLEMENTASI HAK PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS DI CAFÉ BAZNAS KOTA YOGYAKARTA”**.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Implementasi Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Café Baznas Kota Yogyakarta?
2. Apa saja faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam mengimplementasikan hak bagi pekerja penyandang disabilitas di Café Baznas Kota Yogyakarta?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menemukan Implementasi Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Café Baznas Kota Yogyakarta;
2. Untuk mengetahui dan menemukan Apa saja faktor yang menjadi hambatan dalam mengimplementasikan hak bagi pekerja penyandang disabilitas di Café Baznas Kota Yogyakarta.

### **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta; dan



- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan serta ilmu pengetahuan dalam tatanan ilmu hukum administrasi negara terkait Implementasi Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Café Baznas Kota Yogyakarta.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat serta menjadi masukan untuk Café Baznas Kota Yogyakarta dalam menjalankan hak pekerja terhadap penyandang disabilitas.
- b. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi penulis dalam ilmu pengetahuan hukum administrasi negara dan pengetahuan terkait hak pekerja terhadap penyandang disabilitas.
- c. Sebagai bahan informasi bagi masyarakat umum maupun para peneliti yang akan melakukan penelitian dengan tema sejenis.