

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara hukum yang berlandaskan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagai negara hukum tentunya negara memiliki kewajiban untuk melindungi hak-hak dari warga negaranya agar tercipta negara yang adil dan makmur. Perlindungan mengenai hak-hak warga negara tidak jauh dengan istilah Hak Asasi Manusia. Hak Asasi Manusia merupakan suatu hak yang harus dihormati dan dilindungi oleh setiap manusia. Di dalam ide negara hukum, jaminan perlindungan Hak Asasi Manusia dianggap sebagai ciri yang utama yang harus ada di setiap negara yang dapat disebut *rechtsstaat*.¹

Setiap warga negara Indonesia memiliki hak-hak dan kewajiban yang sama, begitupula dengan para penyandang disabilitas. Sebagaimana, hal tersebut telah tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Kemudian dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga menyebutkan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dari kedua pasal tersebut dapat diartikan bahwa UUD 1945 telah jelas memberikan jaminan

¹ Jimly Assiddiqie. "Hukum Tata Negara dan Pilar- Pilar Demokrasi", Ed.2, Cet.2. Sinar Grafika,,Jakarta, 2014, h.23

perlindungan hukum bagi seluruh warga negaranya termasuk para penyandang disabilitas untuk memperoleh kehidupan yang layak.

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. Dengan adanya keterbatasan tersebut para penyandang disabilitas harus mendapatkan perhatian yang khusus oleh negara. Sehingga pada tahun 2016 diterbitkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sebagai pengganti Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Demikian juga Pemerintah Provinsi Jawa Timur menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan Pemerintah Kota Surabaya menerbitkan Peraturan Wali Kota Surabaya Nomor 9 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Bagi Disabilitas Di Kota Surabaya. Tujuan diundangkannya peraturan tersebut agar para penyandang disabilitas memiliki perlindungan hukum dan mendapatkan kehidupan yang layak secara khusus dibidang sosial, pendidikan, kesehatan, dan ekonomi.

Pemerintah dalam mengupayakan terciptanya keselarasan terkait jaminan dan perlindungan hak salah satunya bagi penyandang disabilitas yang merupakan suatu kewajiban mutlak tentunya dapat diperoleh untuk seluruh masyarakat Indonesia

tidak hanya berlaku untuk masyarakat yang sempurna fisik dan mental, tetapi juga dapat diperoleh untuk masyarakat berkebutuhan khusus perlu ditingkatkan.²

Perlindungan hukum bagi warga masyarakat pada dasarnya merupakan konsekuensi dari pemberian wewenang baik yang bersifat bebas (diskresi) maupun yang bersifat terikat kepada aparatur pemerintah untuk menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan. Namun adakalanya dalam penggunaan wewenang tersebut terjadi tindakan pelanggaran hukum sehingga menimbulkan dampak bahkan kerugian terhadap warga masyarakat. Dengan demikian, menjadi suatu keharusan untuk suatu negara yang menganut konsep negara kesejahteraan untuk memberikan jaminan dan perlindungan kepada warga negaranya terhadap sikap tindak dan perilaku dari aparat pemerintah.³

Berdasarkan data Susenas (2019), terlihat bahwa sekitar 9% (23,3 juta jiwa) penduduk Indonesia mengalami kondisi disabilitas. Dilihat berdasarkan struktur usia, penyandang disabilitas paling banyak berada di rentang usia 60 tahun ke atas yang mencapai lebih dari 40%. Penyandang disabilitas pada rentang usia 19-59 tahun persentasenya di atas 7% dari jumlah total penduduk di usia yang sama di Indonesia, atau sekitar 11,1 juta jiwa di mana kelompok usia ini merupakan kelompok usia produktif yang berhak untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan. Sebanyak 73% penyandang disabilitas di Indonesia memiliki Tingkat keparahan sedang dan sekitar 27% memiliki Tingkat keparahan disabilitas berat. Lebih dari

² Nani Nur'aeni & N. Dede Khoeriah, "Perlindungan Hak Sosial Kewarganegaraan bagi Penyandang Disabilitas Intelektual dalam Lapangan Kerja" JPK (Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan), Nomor 4, Vol. 2, 2019, h. 30-39.

³ Rusdianto Sesung dan Sofyan A. Djalil, "Hukum Administrasi Indonesia: Konsep Dasar, Perkembangan, Dinamika, Perbandingan, dan Reformulasi", Cet. 1. PT. Refika Aditama, Bandung, 2025, h. 151.

separuh (54 persen) penyandang disabilitas memiliki 1 jenis disabilitas dan 46 persen memiliki lebih dari 1 jenis disabilitas (dari total populasi penyandang disabilitas).⁴

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia tercatat sebanyak 22,97 juta orang, atau sekitar 8,5% dari total populasi. Sedangkan, estimasi data dari Kementerian Kesehatan RI, jumlah penyandang disabilitas tunanetra di Indonesia mencapai 1,5% dari keseluruhan penduduk Indonesia. Jika saat ini jumlah penduduk di Indonesia mencapai lebih dari 270 juta jiwa, maka jumlah penyandang disabilitas tunanetra berada pada kisaran 4 juta jiwa. Di Indonesia, jumlah penyandang tuli berjumlah 223.655 orang dan bisu tuli 73.560 orang. Sejalan dengan penghitungan WHO (*World Health Organization*), diperkirakan terdapat 24 juta penduduk Indonesia adalah penyandang disabilitas. Pada bulan November 2023, jumlah penyandang disabilitas di Jawa Timur mencapai 17.401 orang. Namun, jumlah ini masih belum mencakup seluruh penyandang disabilitas di Jawa Timur.

Berdasarkan perolehan data jumlah penyandang disabilitas di Indonesia, tidak jarang para penyandang disabilitas mengalami beberapa tantangan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan seperti sistem rekrutmen, pelatihan kerja, pengupahan, sistem subsidi bantuan upah, Pemberian Jaminan Sosial (BPJS), diskriminasi ditempat kerja, aksesibilitas, pengembangan karir, insentif pajak, penghargaan dari pemerintah, dan sistem pemutusan hubungan kerja. Meskipun

⁴ Prasetya, Darmawan, dkk, "Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja: KONDISI DAN TANTANGAN DI INDONESIA SEBAGAI NEGARA G20", Perkumpulan Prakarsa, 2022, h. 23-24.

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menerapkan prinsip Inklusif, akan tetapi prinsip tersebut pada kenyataannya masih belum memberikan perlindungan hukum bagi para penyandang disabilitas di tempat mereka bekerja.

Prinsip Inklusif yaitu suatu fakta atau kebijakan untuk menyediakan kesempatan dan sumber daya yang sama bagi orang-orang yang mungkin tidak akan mendapatkannya, misalnya orang-orang yang cacat atau berasal dari kelompok minoritas'.⁵ Sehingga Inklusi sendiri dapat diartikan sebagai suatu proses untuk melibatkan semua orang tanpa memandang perbedaan latar belakang, kondisi, atau status. Kebijakan penerapan prinsip inklusif dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia masih kurang efektif dalam memberikan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas. Prinsip Inklusi penerapannya di lapangan bisa baik dan bisa tidak baik berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. Hal baik dalam penerapan prinsip inklusi pada lingkungan kerja dapat melatih seorang pekerja penyandang disabilitas untuk lebih mudah berinteraksi dengan orang lain tanpa memandang perbedaan dan mampu meningkatkan rasa toleransi serta empati antar pekerja karena terbiasa berinteraksi dengan pekerja lain dari beragam latar belakang. Akan tetapi terhadap penerapan prinsip inklusi juga tidak bisa dijadikan sebagai pondasi dalam perlindungan bagi pekerja penyandang disabilitas sebab pada faktanya permasalahan masih sering terjadi seperti adanya diskriminasi di tempat kerja, kesulitan dalam mengakses layanan dasar, dan ketidakmampuan untuk

⁵Oxford Learner's Dictionaries, "Inclusion," Oxford University Press, 2024, <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/inclusion?q=inclusion>. Tanggal akses 08 Februari 2025.

mengakses fasilitas ditempat kerja. Meskipun telah ada perlindungan hukum yang berlaku, namun kenyataannya penerapannya masih jauh dari harapan sebab masih adanya keterbatasan sumber daya baik dari segi sarana prasarana, tenaga pendidik, dan pendanaan.

Sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam melindungi hak pekerja penyandang disabilitas, hanya berfokus pada prinsip inklusif padahal dalam penerapannya perlu adanya dukungan berupa perlakuan khusus seperti bantuan atau pemberian fasilitas tertentu sesuai dengan kebutuhan masing-masing pekerja penyandang disabilitas, yang hingga saat ini jarang diperhatikan oleh Negara. Selain itu, sering ditemukan pula beberapa tempat kerja yang tidak memberikan pekerjaan terhadap penyandang disabilitas sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Hal ini dikarenakan masih banyaknya stigma negatif yang mempersamakan penyandang disabilitas dengan orang sakit.

Penyandang disabilitas sebagian besar memiliki kekurangan dalam melakukan komunikasi dengan sesama masyarakat lainya, tidak hanya dalam komunikasi tetapi untuk menjalankan aktivitas dan juga kehidupan pastinya sangat jauh berbeda dengan masyarakat yang memiliki kesempurnaan fisik.⁶ Padahal setiap manusia yang memiliki latar belakang fisik atau nonfisik tertentu juga memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, termasuk di dalamnya penyandang disabilitas.⁷

⁶ M. Syahbuddin Latief , Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia, Yogyakarta : Laper Pustaka Utama, 1999, h.40

⁷ Rayhan Naufaldi Hidayat, “Jaminan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia,” ’Adalah 4, no. 3, 2020. H. 27–36.

Dari permasalahan tersebut tentunya tidak sejalan dengan konstitusi Negara Indonesia sebagaimana yang sudah diatur dalam Pasal 28H ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang mengatur bahwa: *“setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.”* Beserta dalam hukum ketenagakerjaan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa: *“setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan yang layak tanpa membandingkan jenis kelamin, suku, ras, agama sesuai dengan kemampuan tenaga kerja tersebut tanpa membedakan termasuk tenaga kerja penyandang disabilitas.”*

Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, terkait topik tersebut dengan Judul **“Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Hukum Ketenagakerjaan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaturan penyandang disabilitas dalam peraturan ketenagakerjaan koheren dengan hak konstitusional?
2. Apa konsep ideal pengaturan penyandang disabilitas dalam perspektif hukum ketenagakerjaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas maka secara keseluruhan tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis mengenai pengaturan penyandang disabilitas dalam peraturan ketenagakerjaan koheren dengan hak konstitusional.
2. Untuk menganalisis konsep ideal pengaturan penyandang disabilitas dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu sumbangan pemikiran di bidang ilmu hukum, khususnya di bidang ilmu hukum ketenagakerjaan untuk mengatasi isu hukum yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak bagi para pekerja penyandang disabilitas.

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemerintah dan para yuris dalam menyelesaikan suatu perkara yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak bagi para pekerja penyandang disabilitas serta memberi pengetahuan terhadap masyarakat umum, khususnya bagi pihak yang merasa dirugikan atas adanya tindakan diskriminasi dari suatu perusahaan.

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1. Pengertian Perlindungan Hukum.

Konsep perlindungan hukum secara umum telah banyak dikemukakan oleh para ahli dan sarjana hukum. Konsep perlindungan hukum menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum Adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan ini diberikan kepada Masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁸

⁸ Satjipto Raharjo, "Ilmu Hukum", Citra Aditya Bakti, Bandung 2000, h.54.

Menurut Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra bahwa perlindungan hukum merupakan Gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Perlindungan hukum Adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakan peraturan hukum.⁹

Ada beberapa hal yang menjadi alasan warga negara harus mendapatkan perlindungan hukum dari Tindakan pemerintah, yaitu:¹⁰

1. Karena dalam berbagai hal warga negara dan badan hukum perdata tergantung pada Keputusan-keputusan pemerintah, seperti kebutuhan terhadap izin yang diperlukan untuk usaha perdagangan, Perusahaan, atau pertambangan. Karena itu warga negara dan badan hukum perdata perlu mendapat perlindungan hukum.
2. Hubungan antara pemerintah dan warga negara tidak berjalan dalam posisi sejajar, dan warga negara berada di pihak lemah dalam hal ini.
3. Berbagai perselisihan warga negara dengan pemerintah berkenan dengan Keputusan, sebagai instrument pemerintah yang bersifat sepihak dalam menentukan intervensi terhadap kehidupan warga negara.

Perlindungan hukum bagi setiap warga negara juga berlaku bagi para penyandang Disabilitas. Dari beberapa daerah Indonesia telah mengeluarkan sebuah

⁹ Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, "Hukum Sebagai Suatu Sistem", Remaja Rusdakarya, Bandung, 1993, h.118.

¹⁰ Ridwan HR, "Hukum Administrasi Negara", Rajawali Pers, Jakarta, 2010, h.292-293.

kebijakan terhadap para penyandang disabilitas antara lain adalah Pemerintah Daerah Jawa Timur dan Kota Surabaya. Pada tanggal 2 September 2016 diterbitkan Peraturan Daerah (PERDA) di Jawa Timur No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 25 PERDA tersebut secara jelas menyebutkan setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi dan setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi. Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah serta perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.

Pada Tahun 2024 diterbitkannya Peraturan Walikota Surabaya Nomor 9 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Bagi Disabilitas Di Kota Surabaya. Dalam Pasal 11 dari peraturan tersebut menyebutkan secara jelas bahwa Penyandang disabilitas mempunyai hak dan kedudukan yang setara di hadapan hukum. Kemudian dari peraturan tersebut salah satu bentuk perlindungan hukum bagi para penyandang disabilitas bahwa Pemerintah Daerah memfasilitasi pelayanan bagi penyandang disabilitas yang kondisi sosial ekonominya

dikategorikan kurang beruntung dan/atau tidak mampu yang terlibat permasalahan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan Penyandang Disabilitas dari Diskriminasi juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Tahun 2023 (KUHP 2023) yang mulai berlaku tanggal 2 Januari 2026. Dalam ketentuan tersebut Bab V tentang Tindak Pidana Terhadap Ketertiban Umum, Bagian Kesatu Pasal 242 disebutkan bahwa:

“Setiap Orang yang Di Muka Umum menyatakan perasaan permusuhan, kebencian, atau penghinaan terhadap satu atau beberapa golongan atau kelompok penduduk Indonesia berdasarkan ras, kebangsaan, etnis, warna kulit, jenis kelamin, disabilitas mental, atau disabilitas fisik, dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun atau pidana denda paling banyak kategori IV.”

Pasal 243 KUHP 2023 disebutkan bahwa:

- 1) *Setiap Orang yang menyiarkan, mempertunjukkan, atau menempelkan tulisan atau gambar sehingga terlihat oleh umum atau memperdengarkan rekaman sehingga terdengar oleh umum atau menyebarluaskan dengan sarana teknologi informasi, yang berisi pernyataan perasaan permusuhan dengan maksud agar isinya diketahui atau lebih diketahui oleh umum, terhadap satu atau beberapa golongan atau kelompok penduduk Indonesia berdasarkan ras, kebangsaan, etnis, warna kulit, agama, kepercayaan, jenis kelamin, disabilitas mental, atau disabilitas fisik yang berakibat timbulnya Kekerasan terhadap orang atau Barang, dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun atau pidana denda paling banyak kategori IV.*
- 2) *Jika Setiap Orang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan Tindak Pidana tersebut dalam menjalankan profesinya dan pada waktu itu belum lewat 2 (dua) tahun sejak adanya putusan pemidanaan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan Tindak Pidana yang sama, pelaku dapat dijatuhi pidana tambahan berupa pencabutan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 huruf f.*

Kemudian dalam Pasal 79 ayat (1) KUHP 2023 disebutkan bahwa:

“Pidana Denda Kategori IV sebesar Rp. 200.000.000,- (Dua ratus juta rupiah).”

Selain itu dalam bagian Bab X tentang Larangan Undang- undang Nomor 8

Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 143 menyebutkan bahwa:

“Setiap Orang dilarang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11.”

Pasal 11 yang dimaksud dalam aturan tersebut berisikan mengenai Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:

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

Pasal 145 mengenai Ketentuan Pidana menyebutkan bahwa:

“Setiap Orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah). “

Undang-Undang No.21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No.111. Konvensi ini mengatur lebih luas mengenai larangan bentuk-bentuk diskriminasi, yaitu segala bentuk Tindakan diskriminasi di dalam suatu hubungan kerja. Setiap perbedaan, pengecualian atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul sosial yang berakibat, meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan harus dilarang. Namun perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan mengenai pekerjaan tertentu yang didasarkan pada persyaratan tertentu atau khusus dari pekerjaan itu tidak dianggap sebagai diskriminasi.¹¹

1.5.2. Pengertian Penyandang Disabilitas

Menurut John C. Maxwell, penyandang disabilitas merupakan seseorang yang mempunyai kelainan dan/atau yang dapat mengganggu aktivitas.¹² Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (UU No. 8 Tahun 2016) menyebutkan 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

¹¹ Dinas Tenaga kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur bekerjasama dengan Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.”*Kurikulum Pembinaan Dan Pembentukan Kader Norma Ketenagakerjaan Muda*”, Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Direktorat Bina Penegakan Hukum, Surabaya,2015.

¹² Ilhamuddin Sugiono dan Arief Rahmawan, ‘Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Histories dan Studying Performance’ *Indonesia Journal of Disability Studies*, Vol. 1 Issue 1 pp. 20-26, 2014, h. 20-21.

mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Dari definisi tersebut, penyandang disabilitas berdasarkan Pasal 4 UU No. 8 Tahun 2016 dapat dikategorikan kedalam empat kelompok, yaitu:

- a. Penyandang Disabilitas fisik, yaitu terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, *paraplegi*, *celebral palsy* (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil.
- b. Penyandang Disabilitas intelektual, yaitu terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas *grahita* dan *down syndrom*.
- c. Penyandang Disabilitas mental, yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain:
 - a) psikososial di antaranya *skizofrenia*, bipolar, depresi, *anxietas*, dan gangguan kepribadian; dan
 - b) disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autisme dan hiperaktif.
- d. Penyandang Disabilitas sensorik, yaitu terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.

1.5.3. Hak-Hak Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Penyandang Disabilitas.

Penyandang disabilitas Sebagian besar memiliki kekurangan dalam melakukan komunikasi dengan sesama masyarakat lainnya, tidak hanya dalam komunikasi tetapi untuk menjalankan aktivitas dan juga kehidupan pastinya sangat jauh berbeda dengan masyarakat yang memiliki kesempurnaan fisik.¹³ Jika dilihat lebih lanjut, pada Pasal 5 ayat 1 UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa Penyandang Disabilitas memiliki hak:

1. Pendidikan pada semua satuan, jalur, jenis dan jenjang Pendidikan;
2. Pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai jenis dan derajat kecacatan, Pendidikan dan kemampuannya;
3. Perlakuan yang sama untuk berperan dalam pembangunan dan menikmati hasil - hasilnya;
4. Aksesibilitas dalam rangka kemandiriannya;
5. Rehabilitas, bantuan sosial, dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial; dan
6. Hak yang sama untuk menumbuhkembangkan bakat, kemampuan, dan kehidupan sosialnya, terutama bagi disabilitas anak dalam lingkungan keluarga dan masyarakat.

Lebih lanjut, pada Pasal 11 UU No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:

1. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;

¹³ M. Syahbuddin Latief, Loc.Cit.

2. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
3. Memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;
4. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
5. Mendapatkan program kembali bekerja;
6. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
7. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
8. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Berkaitan dengan hal di atas menyebutkan bahwa Pasal 53 ayat 1 dan 2 UU No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan:

1. Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
2. Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

1.5.4. Kewajiban Perusahaan Dalam Melindungi Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023 Tentang Strategi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia menjadi salah satu aturan yang diterbitkan dalam rangka melindungi dan menguatkan perlindungan HAM setiap individu masyarakat. Terdapat konsep tiga pilar Bisnis dan HAM yaitu kewajiban negara untuk melindungi HAM, tanggung jawab Pelaku Usaha untuk menghormati HAM, dan akses terhadap pemulihan.¹⁴

Pilar pertama dari Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM menggarisbawahi kewajiban negara untuk melindungi HAM yang dapat dijabarkan sebagai berikut:¹⁵

1. Negara harus melindungi dari pelanggaran HAM yang dilakukan oleh pihak ketiga., termasuk Pelaku Usaha, di dalam wilayah dan/atau yurisdiksinya. Untuk itu, negara harus mengambil langkah yang tepat untuk mencegah, menyelidiki, menghukum, dan memulihkan pelanggaran HAM tersebut melalui kebijakan, legislasi, peraturan, dan jaminan atas sistem akses terhadap keadilan baik yudisial maupun non-yudisial yang efektif;
2. Negara menyampaikan secara jelas ekspektasinya bahwa seluruh Pelaku Usaha yang berkedudukan di dalam wilayah/yurisdiksinya menghormati HAM di setiap tahapan kegiatan usaha mereka.

¹⁴ Muhammad Aufa Abdillah Sihombing, Rizky Darmawansyah Sihombing, "Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Dibidang Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Presiden No 60. Tahun 2023 Tentang Strategi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia" Jurnal Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Vol. 3, No. 2, Juli 2024, hlm 13.

¹⁵ Ibid, h.14.

Pilar kedua dari Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM menitikberatkan pada tanggung jawab Pelaku Usaha dalam menghormati HAM, yang dapat dijabarkan lebih lanjut menjadi: ¹⁶

1. Pelaku usaha harus menghormati HAM, mencegah, berkontribusi serta meminimalisir, dan mengatasi terjadinya pelanggaran HAM dari kegiatan usaha oleh para Pelaku Usaha dan mitra kerjanya.
2. Pelaku usaha harus memiliki kebijakan dan proses yang cukup terkait HAM, termasuk:
 - b. memiliki kebijakan untuk menghormati HAM.
 - c. melakukan proses uji tuntas HAM *l due diligence l* untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, dan mempertanggungjawabkan risiko pelanggaran HAM dari kegiatan usaha oleh Pelaku Usaha dan/atau mitranya.
 - d. mengupayakan proses pemulihan atas setiap dugaan pelanggaran HAM yang diakibatkan oleh kegiatan usaha dari Pelaku Usaha dan/atau mitranya.

Pilar ketiga dari Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM menitikberatkan pada hak korban pelanggaran HAM untuk mendapatkan akses atas pemulihan yang efektif, sah, dapat diakses, berkepastian, adil, transparan, dan berakuntabilitas, baik melalui mekanisme yudisial maupun non-yudisial. Pilar ketiga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kewajiban negara untuk

¹⁶ Ibid.

melindungi HAM dan pertanggungjawaban Pelaku Usaha untuk menghormati HAM.¹⁷

1.5.5. Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas di Indonesia.

Penyandang disabilitas memiliki hak fundamental layaknya manusia pada umumnya dan penyandang disabilitas memperoleh perlakuan khusus dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai pelanggaran HAM. Sebagai hak konstitusional, bentuk hukum hak-hak penyandang disabilitas dapat diatur dalam tiga bentuk yaitu:¹⁸

1. Pasal 28I ayat (2) UUD NRI 1945;
2. Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia;
3. Undang Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Landasan hak konstitusional yang mengatur perihal perlindungan khusus bagi penyandang disabilitas diatur dalam Pasal 28H ayat (2) jo. Pasal 28I ayat (2) UUD NRI 1945. Pasal 28H ayat (2) mengatur bahwa:

“setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.”

Dalam konteks Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945 diperjelas dengan Pasal 5 ayat (3) UU No. 39 Tahun 1999, menyebutkan bahwa:

“Setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang rentan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya.”

¹⁷ Ibid

¹⁸ Arie Purnomosidi “Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas Di Indonesia” Jurnal Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Kristen Satya Wacana, Vol. 1, No. 2, 2017, hlm 165.

Pengaturan ini diperkuat oleh Pasal 42 ayat (2) UU No. 39 Tahun 1999 yang mengatur bahwa setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.¹⁹

Dengan pemaknaan di atas, menegaskan bahwa kelompok penyandang disabilitas termasuk dalam terminologi “setiap orang” dalam ketentuan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945. Selain itu, dalam penafsiran tersebut juga disebutkan bahwa makna dari “kemudahan” dan “perlakuan khusus” bukanlah dipahami dalam makna perlakuan yang diskriminatif, tetapi tetap dalam lingkup pemenuhan hak konstitusional. Oleh sebab itu, para penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas tanpa adanya diskriminasi. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.²⁰

Penyelenggaraan sistem ketenagakerjaan diatur pula dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 bahwa dalam Pasal 21 ayat (2) dijelaskan bahwa :

“Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.”

Kemudian dilanjutkan dalam Pasal 25 ayat (1) dan ayat (2) bahwa:

(1) Setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.

¹⁹ Ibid. h.166.

²⁰ Ibid.

- (2) *Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.*

1.6. Originalitas Penelitian

Keaslian penelitian merupakan paparan bahwa penelitian yang dilakukan memiliki kebaruan atau berbeda dibandingkan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti lain dalam bentuk penulisan hukum.

Pertama, Peneliti membandingkan dengan tulisan yang berjudul “Pemenuhan Hak Kesehatan Penyandang Disabilitas Laki-Laki Dalam Lingkup Ketenagakerjaan Formal (Studi Kasus Pengalaman Dan Pandangan Beberapa Penyandang Disabilitas Laki-Laki)” yang ditulis oleh Filipus Yudiandito, tahun 2025 dalam Tesis. Dalam penelitian ini berbicara bahwa adanya kekosongan hukum (legal gap) yang terjadi pada ranah pemenuhan hak penyandang disabilitas laki-laki dan secara spesifik, tesis tersebut menganalisis arah kebijakan perlindungan dan penghormatan hak Kesehatan dalam lingkup ketenagakerjaan formal dari penyandang disabilitas.²¹ Pembeda dari penelitian ini lebih fokus membahas mengenai permasalahan dalam suatu Perusahaan yang belum memenuhi hak-hak pekerja penyandang Disabilitas dan bagaimana solusinya meskipun dalam Undang-undang sudah mengatur.

Kedua, Peneliti membandingkan dengan tulisan yang berjudul “Permasalahan Psikososial Dan Dampaknya Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Menghadapi Dunia Kerja: Studi Kasus Program Bimbingan Karir Bagi Penyandang

²¹ Filipus Yudiandito, Pemenuhan Hak Kesehatan Penyandang Disabilitas Laki-Laki Dalam Lingkup Ketenagakerjaan Formal (Studi Kasus Pengalaman Dan Pandangan Beberapa Penyandang Disabilitas Laki-Laki). Fakultas Hukum, Universitas Gajah Mada, 2025, h.1.

Disabilitas di BRTPD Pundong, Bantul,DIY.” yang ditulis oleh Siska Novra Elvina dalam Tesis tahun 2020. Penelitian ini berbicara tentang kondisi psikososial bagi pekerja penyandang disabilitas dalam memasuki dunia kerja.²² Sedangkan dalam penelitian ini lebih fokus terhadap peran Pemerintah terhadap suatu Perusahaan yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab dalam memenuhi hak pegawai penyandang disabilitas

Ketiga, Peneliti membandingkan dengan tulisan yang berjudul Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia (Studi PT. Virginia Indonesia Rubber Company) yang ditulis oleh Irsyad Hamdi tahun 2024 dari Fakultas Hukum, Universitas Islam Sumatera Utara yang merupakan tulisan berbentuk Tesis. Penulisan penelitian ini berbeda dengan penelitian pembeding sebab dalam penulisan ini, Peneliti melakukan analisis mengenai Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia,²³ sedangkan dalam penelitian ini lebih fokus dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

1.7. Metode Penelitian

1.7.1. Tipe Penelitian

Penelitian hukum ini adalah yuridis normatif dengan tipe penelitian *Doctrinal Research*, yaitu penelitian yang bersumber dari peraturan perundang-undangan

²² Siska Novra Elviana, Permasalahan Psikososial Dan Dampaknya Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Menghadapi Dunia Kerja: Studi Kasus Program Bimbingan Karir Bagi Penyandang Disabilitas di BRTPD Pundong, Bantul, DIY, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020,h.1.

²³ Irsyad Hamdi, Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia (Studi PT. Virginia Indonesia Rubber Company), Fakultas Hukum, Universitas Islam Sumatera Utara, 2024,h.1.

yang berlaku, keputusan-keputusan pengadilan, teori-teori maupun konsep hukum dan pandangan para sarjana hukum. Kemudian dari sumber penelitian tersebut akan dikaitkan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini untuk dilakukan analisis yang bertujuan untuk menjawab persoalan hukum yang dihadapi.

1.7.2. Pendekatan

Pendekatan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Undang-undang (*statute approach*) dan Pendekatan Konseptual (*conseptual approach*).

Pendekatan Undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan melakukan analisis dan mengkaji khususnya mengenai peraturan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari kedua peraturan tersebut kemudian dikaitkan dengan permasalahan hukum yang dibahas dalam penelitian ini.

Pendekatan Konseptual (*conseptual approach*) merupakan pendekatan dengan yang didasarkan pada pendapat para ahli hukum yang diperoleh dari buku-buku, literatur, jurnal, artikel, dan karya ilmiah yang terkait dengan permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian ini.²⁴

1.7.3. Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan sumber bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer yang digunakan, yaitu:

²⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, h.93.

- a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Undang-Undang (UU) No. 7 Tahun 1981 Wajib Laport Ketenaga Kerjaan Di Perusahaan;
- c. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat;
- d. Undang-Undang No.21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No.111
- e. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- f. Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;
- g. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
- h. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas;
- i. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas;
- j. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- k. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Kitab Undang – Undang Hukum Pidana ;
- l. Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan Dan Evaluasi Terhadap Penghormatan, Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas;

- m. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 Tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan;
- n. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ;
- o. Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2025 Tentang Pengupahan ;
- p. Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan;
- q. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Nasional kepada Perusahaan dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas;
- r. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan ULD;
- s. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ;
- t. Peraturan Wali Kota Surabaya Nomor 9 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Bagi Disabilitas Di Kota Surabaya;
- u. Kebijakan *Return To Work* Dari BPJS (Cf penjelasan pasal dalam UU No.8 tahun 2016 tentang kembali bekerja).

Bahan hukum sekunder yang digunakan oleh penulis adalah buku-buku hukum, jurnal hukum, dan tesis yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang dibahas dalam penelitian ini.

1.7.4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan cara studi pustaka yaitu melalui penelusuran untuk mencari bahan-bahan hukum yang relevan terhadap permasalahan hukum dalam penelitian ini.²⁵ Kemudian setelah bahan hukum terkumpul akan dilakukan analisis dan dikaitkan dengan permasalahan hukum dalam penelitian ini secara sistematis dan teratur sehingga didapat kesimpulan untuk memecahkan permasalahan.

1.7.5. Analisis Bahan Hukum

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deduktif, yaitu menganalisis sumber bahan hukum primer dan sekunder yang sesuai dengan permasalahan hukum dalam penelitian ini. Analisis bahan hukum menggunakan interpretasi sistematik yang dilakukan dengan melihat kaitan antara peraturan yang satu dengan peraturan yang lain yang berlaku di Indonesia. Selain itu, juga menggunakan interpretasi gramatikal untuk melakukan penafsiran terhadap suatu kata demi kata dalam aturan perundang-undangan.

1.8. Sistematika Penulisan

Penyusunan Tesis ini terdiri dari 4 (empat) bab yang dalam setiap babnya terdiri dari sub-bab yang dijelaskan bagian-bagian dari isi permasalahan dalam proposal ini secara sistematis, yaitu:

Bab I, merupakan Bab Pendahuluan yang berisi mengenai gambaran umum permasalahan hukum yang dibahas. Bab ini terdiri dari beberapa sub-bab, antara

²⁵ *Ibid*, h. 237

lain latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian yang terbagi atas tipe penelitian, pendekatan masalah, sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan bahan hukum dan analisis bahan hukum, serta sistematika penulisan.

Bab II, bab ini membahas mengenai rumusan masalah atau isu hukum pertama yaitu, pengaturan penyandang disabilitas dalam peraturan ketenagakerjaan koheren dengan hak konstitusional. Dalam bab ini terbagi menjadi 2 sub bab yaitu Pengaturan hukum mengenai penyandang disabilitas dalam peraturan ketenagakerjaan dan Akibat hukum penerapan hukum ketenagakerjaan terhadap penyandang disabilitas.

Bab III, membahas mengenai rumusan masalah yang kedua yaitu konsep ideal pengaturan penyandang disabilitas dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Dalam bab ini terbagi menjadi 2 sub bab yaitu Pertanggungjawaban negara dalam memberikan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam hukum ketenagakerjaan dan upaya hukum bagi penyandang disabilitas yang masih belum terpenuhi haknya.

Bab IV, merupakan Bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi jawaban dari permasalahan dari rumusan masalah dalam penelitian tesis ini dan saran yang merupakan solusi dari jawaban masalah yang diangkat dalam penelitian tesis ini.