

Pelaksanaan Kebijakan Diskriminasi Positif Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan di Kota Jambi

Nazifah*, Kemas Abdul Somad, Triamy Rostarum

Fakultas Hukum Universitas Batanghari

*Correspondence: nazifah@unbari.ac.id

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan kebijakan diskriminasi positif bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan di Kota Jambi. Penelitian yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan *socio legal research*. Sumber data diperoleh dari data lapangan dan data kepustakaan, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi, data dianalisis secara deskriptif analitik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan merupakan hak konstitusional yang dijamin dalam UUD RI 1945 dan berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penyandang disabilitas, ketenagakerjaan, dan hak asasi manusia. Kebijakan diskriminasi positif diperlukan sebagai upaya perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan di Kota Jambi dalam bentuk kemudahan informasi dan aksesibilitas bangunan serta sistem kuota untuk pemenuhan hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Implementasi kebijakan diskriminasi positif bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Jambi kedepannya membutuhkan bentuk kebijakan diskriminasi positif yang berlandaskan pada asas keadilan dan adanya penerapan konsep *whole government* sebagai bentuk integrasi data sebagai upaya pemberdayaan penyandang disabilitas, sehingga perlindungan, pemenuhan hak, pembinaan dan pemberdayaan penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan di Kota Jambi dapat terpenuhi

Kata kunci : kebijakan diskriminasi positif, penyandang disabilitas, hak atas pekerjaan

Abstract. *The aim of this research is to determine the implementation of positive discrimination policies for people with disabilities to obtain jobs in Jambi City. Empirical juridical research using a socio legal research approach. Data sources were obtained from field data and library data, data collection techniques used interviews and documentation, data were analyzed descriptively analytically. The research results show that the right of people with disabilities to get work is a constitutional right guaranteed in the 1945 Republic of Indonesia Constitution and various laws and regulations related to people with disabilities, employment and human rights. Positive discrimination policies are needed as an effort to protect and fulfill the rights of people with disabilities to get jobs in Jambi City in the form of ease of information and building accessibility as well as a quota system to fulfill the rights to get jobs for people with disabilities. The implementation of positive discrimination policies for people with disabilities in obtaining jobs in Jambi City in the future requires a form of positive discrimination policy that is based on the principle of justice and the application of the whole government concept as a form of data integration as an effort to empower people with disabilities, so that protection, fulfillment of rights, guidance and empowerment of people with disabilities disabilities to obtain work in Jambi City can be fulfilled*

Keywords : *positive discrimination policy, persons with disabilities, right to work*

PENDAHULUAN

Hak Asasi Manusia adalah hak mendasar yang secara alami melekat pada setiap individu, bersifat universal, dan harus dilindungi, dihormati, serta dipertahankan. Hak-hak tersebut berfungsi sebagai pedoman normatif yang melindungi kebebasan, kekebalan, serta menjamin kesempatan bagi setiap orang untuk menjaga martabat dan integritasnya (Tim ICCE UIN Jakarta, 2003). John Locke (1632-1704) menyatakan bahwa Hak Asasi Manusia adalah hak-hak yang secara langsung dianugerahkan oleh Tuhan Yang Maha

Kuasa sebagai hak alamiah. Karena itu, tidak ada kekuatan di dunia yang bisa mencabut hak-hak tersebut. Hak-hak ini sangat penting bagi kehidupan manusia dan merupakan hak bawaan yang tak terpisahkan dari keberadaan manusia sepanjang hidupnya (Effendi, 1994).

Hak Asasi Manusia (HAM) adalah milik setiap individu semata karena kemanusiaannya. Hak ini universal dan abadi, tidak bergantung pada belas kasih orang lain. Negara memiliki tanggung jawab utama untuk melindungi, menghormati, dan memenuhi hak-hak ini, termasuk bagi kelompok rentan seperti

penyandang disabilitas. Sebagai hak dasar manusia, hak asasi manusia bersifat universal dan melekat sejak lahir. Negara, sebagai entitas yang mewakili masyarakat, memiliki kewajiban moral dan hukum untuk memastikan bahwa semua warganya, tanpa kecuali, dapat menikmati hak-hak tersebut. Kewajiban ini mencakup perlindungan, penghormatan, dan pemenuhan hak asasi manusia, termasuk bagi kelompok yang rentan. Hak asasi manusia adalah hak yang melekat pada setiap individu, tanpa terkecuali. Negara memiliki tanggung jawab khusus untuk melindungi dan memenuhi hak-hak kelompok rentan, seperti penyandang disabilitas, yang seringkali menghadapi diskriminasi dan hambatan dalam menikmati hak-hak mereka.

Hak Asasi Manusia bersifat universal, tidak dapat dikurangi, dibatasi, dihalangi, apalagi dicabut atau dihilangkan oleh siapapun, termasuk Negara. Asshidiqie (2008) mengatakan bahwa Hak Asasi Manusia harus dihormati, dilindungi, dan dipenuhi dalam segala situasi, tidak hanya oleh negara, tetapi juga oleh seluruh elemen bangsa, termasuk pemerintah dan masyarakat. Oleh karena itu, jaminan atas penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan Hak Asasi Manusia bagi setiap warga negara harus diwujudkan melalui undang-undang yang berlaku di Indonesia.

Dalam Amandemen Keempat UUD RI 1945, Bab XA mengatur tentang Hak Asasi Manusia (HAM) dengan menambahkan ketentuan mengenai hak-hak tersebut serta jaminan atas penghormatan, perlindungan, pelaksanaan, dan pemajuannya. Penambahan ini tidak hanya untuk menyesuaikan diri dengan pandangan global yang semakin memandang penting Hak Asasi Manusia, tetapi juga sebagai syarat dari negara hukum. Dengan adanya ketentuan HAM dalam UUD 1945, hak-hak dasar setiap warga negara dan penduduk Indonesia telah dilindungi secara konstitusional. Indonesia memandang bahwa HAM harus selaras dengan karakteristik bangsa dan budayanya. Selain itu, setiap hak asasi harus dibarengi dengan kewajiban agar tercipta saling menghormati antar individu. Salah satu aspek yang diatur dalam ketentuan HAM di UUD 1945 adalah hak-hak terkait kesejahteraan sosial. Kesetaraan hak dan kewajiban bagi seluruh warga negara dalam berbagai aspek kehidupan menjadi syarat utama untuk mencapai kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pernyataan Indonesia mengenai HAM pada dasarnya tercermin dalam Pembukaan UUD RI 1945. Pembukaan tersebut menjadi dasar normatif bagi hukum positif Indonesia, khususnya dalam penjabaran pasal-pasal UUD 1945 yang memberikan jaminan serta perlindungan terhadap HAM. Hal ini menegaskan salah satu karakteristik utama negara hukum, yaitu bahwa hak-hak asasi dijamin dan dilindungi secara konstitusional. HAM adalah hak mendasar yang secara alami melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, serta merupakan anugerah dari-Nya. Hak-hak ini harus dihormati, dilindungi, dipenuhi, ditegakkan, dan dikembangkan untuk menjaga harkat dan martabat manusia. Kewajiban dan tanggung jawab negara, khususnya pemerintah, adalah melaksanakan penghormatan, pemenuhan, perlindungan, penegakan, dan pemajuan HAM. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 28I Ayat (4) UUD 1945 dan Pasal 71 Undang-Undang (UU) Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menegaskan tanggung jawab negara dalam menjamin hak-hak tersebut.

Indonesia sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan berbagai instrumen internasional terkait HAM yang telah diadopsi, seperti Deklarasi Wina 1993 dan Konvensi Hak Penyandang Disabilitas. Konvensi ini diratifikasi melalui UU Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Sebagai bagian dari komunitas global, Indonesia berkomitmen untuk menghapus segala bentuk diskriminasi dan memastikan partisipasi penyandang disabilitas di semua aspek kehidupan. Deklarasi Wina dan Konvensi Hak Penyandang Disabilitas menekankan pentingnya setiap negara menyusun dan melaksanakan Rencana Aksi Nasional terkait Hak Asasi Manusia.

Indonesia menjunjung tinggi HAM dapat dilihat juga dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM yang menyatakan bahwa Negara Republik Indonesia mengakui dan menghormati hak asasi manusia serta kebebasan dasar sebagai hak yang secara alami melekat dan tidak dapat dipisahkan dari manusia, yang harus dilindungi, dihargai, dan ditegakkan demi peningkatan martabat manusia, kesejahteraan, kebahagiaan, kecerdasan, serta keadilan. Kemudian di dalam Pasal 3 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999

tersebut menyatakan bahwa: (1) setiap individu terlahir bebas dengan harkat dan martabat yang sama dan setara, serta dianugerahi akal dan hati nurani untuk hidup dalam masyarakat, berbangsa, dan bernegara dengan semangat persaudaraan; (2) setiap individu berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan perlakuan hukum yang adil, serta memiliki hak atas kepastian hukum dan perlakuan yang setara di hadapan hukum; dan (3) setiap individu berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar, tanpa adanya diskriminasi.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas). Ini mencerminkan komitmen kuat Pemerintah Indonesia untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan mereka. Undang-undang ini menjamin hak penyandang disabilitas untuk bebas dari penyiksaan, perlakuan kejam, tidak manusiawi, atau yang merendahkan martabat, serta terbebas dari eksploitasi, kekerasan, dan perlakuan sewenang-wenang. Selain itu, mereka berhak atas perlindungan integritas mental dan fisik, setara dengan orang lain, termasuk hak atas perlindungan ketenagakerjaan guna mencapai kemandirian. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk merealisasikan hak-hak dalam konvensi tersebut dengan menyesuaikan peraturan perundang-undangan, serta memastikan pemenuhan hak penyandang disabilitas di berbagai aspek kehidupan, seperti pendidikan, kesehatan, pekerjaan, politik, pemerintahan, kebudayaan, pariwisata, serta akses terhadap teknologi, informasi, dan komunikasi.

Tahun 2016, Indonesia mencabut UU Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dan menggantikannya dengan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pergantian ini membawa perubahan penting, termasuk perubahan istilah dari "penyandang cacat" menjadi "penyandang disabilitas." UU Nomor 4 Tahun 1997, Pasal 1 Ayat (1) mendefinisikan penyandang cacat sebagai seseorang yang memiliki kelainan fisik dan/atau mental yang dapat menghambat mereka untuk berfungsi secara optimal, dengan kategori sebagai berikut: (a) penyandang cacat fisik; (b) penyandang cacat mental; dan (c) penyandang cacat fisik dan mental. Sebaliknya, Pasal 1 Ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2016 mendefinisikan penyandang disabilitas sebagai individu yang

mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama, yang dapat menghadapi hambatan dan kesulitan dalam berpartisipasi penuh dan efektif dalam kehidupan sosial bersama warga negara lainnya, berdasarkan prinsip kesetaraan hak.

Penggunaan terminologi disabilitas telah berdampak pada orientasi kebijakan Pemerintah Indonesia, yang di antaranya dilakukan dengan :

1. Indonesia berpartisipasi sebagai negara penandatanganan *The Convention on the Rights of People with Disabilities* pada tahun 2004 dan meratifikasinya melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-hak Orang dengan Disabilitas.;
2. Mempromosikan partisipasi masyarakat untuk memajukan hak-hak orang dengan disabilitas dilakukan dengan menghapus berbagai hambatan, baik fisik maupun sosial, yang ada pada sumber-sumber publik seperti fasilitas pendidikan dan kesehatan. Penghapusan hambatan fisik mulai terlihat dengan banyaknya bangunan publik yang dilengkapi dengan jalur akses dan lift berhuruf braille. Namun, upaya ini masih perlu ditingkatkan, terutama karena akses transportasi publik masih belum memadai bagi orang dengan disabilitas;
3. Keterlibatan organisasi-organisasi yang mewakili orang dengan disabilitas dalam perumusan kebijakan publik sangat penting. Prinsip "*nothing about us, without us*" mendukung pendekatan berfokus pada individu untuk memahami kebutuhan, permasalahan, harapan, visi, cita-cita, dan potensi dari perspektif orang dengan disabilitas itu sendiri;
4. Peniadaan segregasi (pemisahan) dilakukan melalui inklusi, yang berarti melibatkan orang dengan disabilitas sebagai bagian integral dari masyarakat, di mana kebutuhan mereka harus diperhitungkan dan diperhatikan (Prasetyo, 2014)

UU Nomor 8 Tahun 2016 memiliki jangkauan pengaturan yang luas, mencakup pemenuhan kesetaraan kesempatan bagi penyandang disabilitas dalam semua aspek kehidupan negara dan masyarakat. Undang-undang ini menekankan pentingnya penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, termasuk penyediaan aksesibilitas dan akomodasi yang layak. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas hidup penyandang disabilitas, menjamin

kehidupan yang adil dan sejahtera, baik secara fisik maupun mental, serta memastikan mereka hidup dengan martabat. Selain itu, pengaturan ini bertujuan untuk melindungi penyandang disabilitas dari penelantaran, eksploitasi, pelecehan, diskriminasi, serta pelanggaran HAM.

Hal lebih lanjut diatur dalam Pasal 38 UU Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM yang mengatur bahwa: (1) Setiap warga Negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak; (2) setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil; (3) setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama; dan (4) setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja merupakan bagian integral dari HAM. Perlindungan dan pemenuhan hak-hak ini sangat penting dalam mewujudkan standar kehidupan yang layak bagi setiap individu. Oleh karena itu, pemerintah memiliki kewajiban untuk memastikan hak-hak ini direalisasikan secara optimal, guna mendukung kesejahteraan dan martabat setiap warga negara. Khakim (2014) menyatakan bahwa tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk memastikan terjalannya hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah. Sementara itu, menurut Asyhadie (2015), menyatakan bahwa perlindungan kerja dapat dilakukan dengan memberikan tuntutan, santunan, atau meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik, serta perlindungan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku di perusahaan. Definisi tenaga kerja dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejalan dengan konsep Simanjuntak (1939), yang mendefinisikan tenaga kerja atau *manpower* sebagai penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari kerja, atau melakukan aktivitas lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Menurut Soepomo (1999), perlindungan hukum bagi tenaga kerja dibagi menjadi tiga kategori: perlindungan ekonomi,

perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Perlindungan teknis mencakup aksesibilitas terhadap perlindungan hukum, terutama bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

Pasal 5 dan Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan berhak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pasal ini memberikan harapan tinggi bagi penyandang disabilitas bahwa mereka memiliki kesempatan yang setara dengan individu non-disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan. Namun, kenyataannya tidak semua lapangan pekerjaan menyediakan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas. Akibatnya, pasal ini hanya memberikan keadilan yang bersifat fakultatif, yang berdampak pada sulitnya penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Bahkan ketika mereka berhasil mendapatkan pekerjaan, sering kali mereka mengalami kesulitan dalam aksesibilitas dan menghadapi diskriminasi di tempat kerja.

Oleh karena itu, diperlukan kebijakan diskriminasi positif untuk memastikan penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan yang setara dalam memperoleh pekerjaan, kemudahan aksesibilitas, dan perlindungan dari diskriminasi di tempat kerja. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan kesetaraan dan keadilan. Secara hukum, hal ini diatur secara tegas dalam Pasal 28H Ayat (2) UUD RI 1945, yang menyatakan, Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan. Pernyataan ini juga dikuatkan dalam Pasal 41 Ayat (2) UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, yang menyebutkan bahwa setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.

Salah satu sarana penting untuk menerapkan kebijakan diskriminasi positif adalah adanya hukum dan jaminan pelaksanaannya dalam konstitusi dan undang-undang. Ini berarti diperlukan pengaturan yang jelas melalui hukum yang berlaku di suatu negara, sehingga terdapat perlindungan hukum yang tegas bagi penyandang disabilitas dalam memenuhi hak-hak mereka di bidang ketenagakerjaan untuk mencapai keadilan. Selain itu, diperlukan kesatuan pemahaman dan sinkronisasi antar regulasi yang mengatur

perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas, khususnya hak atas pekerjaan. Hal ini penting agar semua pihak, termasuk pembuat kebijakan, pemerintah, pengusaha, dan masyarakat umum, menyadari bahwa perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas harus menjadi perhatian serius dan tidak dapat diabaikan.

Partisipasi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja didukung oleh Pasal 53 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang mewajibkan perusahaan untuk mengakomodasi penyandang disabilitas dengan proporsi minimal satu persen dari angkatan kerja di sektor swasta dan dua persen di sektor publik (termasuk pemerintah, pemerintah daerah, dan Badan Usaha Milik Negara).

Pasal ini mencerminkan kebijakan diskriminasi positif, yaitu tindakan yang memungkinkan negara memberikan perlakuan lebih kepada kelompok tertentu yang kurang terwakili, melalui sistem kuota bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan. Namun, pasal ini memerlukan peraturan turunan yang jelas agar tidak merugikan pengusaha, yang juga memiliki hak untuk dilindungi. Dengan kata lain, sistem kuota harus mempertimbangkan kemampuan dan keterampilan penyandang disabilitas, yang dapat dioptimalkan melalui aturan yang menjelaskan jenis dan klasifikasi pekerjaan yang sesuai untuk penyandang disabilitas berdasarkan tingkat keterbatasan mereka.

Pasal 67 Ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengatur kewajiban bagi pengusaha untuk melindungi pekerja yang merupakan penyandang disabilitas. Pasal ini menyatakan bahwa "pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya." Dalam penjelasannya, perlindungan yang dimaksud mencakup penyediaan aksesibilitas, serta pemberian alat kerja dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya penyandang disabilitas tersebut.

Pasal 4 ayat (2) Perda Kota Jambi Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas juga menyatakan bahwa perlindungan bagi penyandang disabilitas bertujuan untuk: (a) mewujudkan penghormatan, kemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak

asasi manusia serta kebebasan dasar penyandang disabilitas secara utuh dan setara; (b) menjamin upaya penghormatan, kemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak sebagai martabat yang melekat pada diri penyandang disabilitas; (c) mewujudkan taraf kehidupan penyandang disabilitas yang lebih berkualitas, adil, sejahtera secara lahir dan batin, mandiri, serta bermartabat; (d) melindungi penyandang disabilitas dari penelantaran, eksploitasi, pelecehan, serta segala tindakan diskriminatif dan pelanggaran hak asasi manusia; dan (e) Memastikan pelaksanaan upaya penghormatan, kemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk mengembangkan diri serta memanfaatkan seluruh kemampuan sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki, agar dapat menikmati, berpartisipasi, dan berkontribusi secara optimal, aman, leluasa, dan bermartabat dalam segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat.

Kepala Dinas Sosial Kota Jambi menyatakan bahwa pada bulan April 2023, jumlah penyandang disabilitas di Kota Jambi telah mencapai 1.112 orang, dengan 181 di antaranya adalah tuna rungu, yang tersebar di sebelas kecamatan (Heru, 2023). Jumlah penyandang disabilitas ini terus bertambah, sehingga perlu adanya perlakuan dan perhatian khusus melalui kebijakan diskriminasi positif untuk mendukung masa depan mereka, terutama dalam hal hak untuk memperoleh pekerjaan guna mencapai kemandirian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan kebijakan diskriminasi positif bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan di Kota Jambi.

Tinjauan Pustaka *Teori Keadilan*

Hukum bertujuan untuk mewujudkan tata tertib dalam masyarakat dan memberikan kepastian hukum, namun ada tujuan yang jauh lebih penting yang menjadi inti dari hukum. Notohamidjojo (1975) menyatakan bahwa ada tujuan hukum yang lebih dalam dan mendasar, yaitu hukum seharusnya mengarah kepada keadilan. Hukum yang tidak mencerminkan keadilan tidak dapat disebut sebagai hukum. Jika hukum tidak mempertimbangkan aspek keadilan, ia hanya akan berfungsi sebagai alat paksa atau alat kekuasaan dari pemerintahan yang bersifat diktatorial. Oleh karena itu, kita yang bertanggung jawab dalam penegakan hukum perlu selalu waspada agar hukum yang

kita terapkan mengarah pada keadilan dan dapat mewujudkan keadilan itu sendiri.

Maksud dengan "penggembala hukum" adalah *rechtsfunctionaris*, yaitu pejabat hukum yang memiliki kewenangan untuk menentukan keabsahan hukum (Notohamidjojo, 1975). Dalam konteks modern, penggembala hukum mencakup pembentuk hukum dan hakim, yang menerapkan hukum pada kasus-kasus individu. Sebagai pembentuk hukum melalui putusan-putusan mereka, hakim harus mampu mewujudkan tujuan hukum, yaitu keadilan, sebagai bentuk perlindungan hukum bagi mereka yang mencari keadilan. Istilah "keadilan," terdapat kata dasar "adil." Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, adil diartikan sebagai: "1) sama berat; tidak berat sebelah; tidak memihak; 2) berpihak kepada yang benar; berpegang pada kebenaran; 3) sepatutnya; tidak sewenang-wenang".

Berdasarkan pengertian tersebut, agar sesuatu dapat disebut adil, harus memenuhi beberapa unsur, yaitu: seimbang (bukan hanya sama), tidak memihak, berpegang pada kebenaran, dan tidak sewenang-wenang. Unsur pertama, lebih tepat disebut seimbang daripada sama, karena keadilan berkaitan dengan sifat, tindakan, dan perlakuan yang adil. Dalam konteks ini, keadilan dapat diartikan sebagai sifat, tindakan, dan perlakuan yang seimbang, tidak memihak, berpegang pada kebenaran, dan tidak sewenang-wenang. Menurut Muntasir (2012) menyebutkan bahwa keadilan terpenuhi jika dua prinsip dipenuhi, yaitu 1) tidak merugikan seseorang; dan 2) memberikan perlakuan yang sesuai dengan hak masing-masing individu. Tujuan akhir hukum adalah mencapai keadilan, yang harus diwujudkan melalui institusi legal yang independen dalam suatu negara. Hal ini menunjukkan pentingnya mewujudkan keadilan bagi setiap warga negara sebagai orientasi utama hukum.

Keadilan merupakan konsep yang memiliki makna luas dan bervariasi, tergantung pada konteks dan penerapannya. Umumnya, ketidakadilan merujuk pada seseorang yang mengambil hak orang lain lebih dari yang seharusnya atau yang melanggar hukum. Sebaliknya, seseorang yang tidak mengambil hak orang lain dan tidak melanggar hukum dianggap adil. Persoalan keadilan telah ada sejak zaman Yunani Kuno dan Romawi, di mana keadilan dipandang sebagai salah satu kebajikan utama (*cardinal virtue*). Dalam konteks ini, keadilan menjadi kewajiban moral yang

mengikat anggota masyarakat dalam hubungan mereka satu sama lain. Filsuf Plato, dalam bukunya "Republic I," mengemukakan bahwa terdapat empat kebajikan pokok: kearifan (*wisdom*), ketabahan (*courage*), pengendalian diri (*discipline*), dan keadilan (*justice*). Keadilan menjadi inti dari pemikiran hukum Plato. Plato menjelaskan bahwa ketika masyarakat dapat menjalankan peran mereka secara optimal sesuai dengan fungsi yang ditetapkan oleh hukum, harmoni dan keseimbangan dalam masyarakat akan terwujud dengan sendirinya. Ketika setiap individu diberi kebebasan untuk melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, keadilan dalam arti yang sesungguhnya pun akan muncul (Bakir, 2009).

Menurut Niebuhr (1953) menyatakan bahwa keadilan yang sempurna adalah suatu kondisi 'persaudaraan' di mana tidak terjadi konflik kepentingan. Namun, kondisi ini tampaknya mustahil terwujud karena konflik sering muncul ketika berbagai kepentingan saling bertentangan. Konflik terjadi ketika salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa haknya dilanggar dan berusaha mencari cara untuk memulihkannya. Dalam konteks ini, keadilan akan tercapai jika penyelesaian konflik dilakukan dengan cara di mana masing-masing pihak memperoleh haknya tanpa melanggar hak pihak lain.

Terkait dengan hukum dan keadilan serta perbedaan cara pandang terhadap hukum dalam mencapai keadilan, terdapat perbedaan cara pandang dan pemberian pengertian hukum yang telah terjadi sejak zaman ahli-ahli filsafat dan hukum. Aristoteles (384-322 SM), tokoh aliran hukum alam, memberikan uraian, bahwa hukum adalah kumpulan peraturan yang mengikat seluruh masyarakat, baik pejabat maupun rakyat. Pandangan Aristoteles tentang hukum didasarkan pada sifat dualisme manusia, yaitu sebagai makhluk yang bebas karena akalnyanya dan sebagai bagian dari alam semesta. (Soebagio & Supriatna, 1992).

Hal itu, menurut Machmudin (2003) menyatakan bahwa memunculkan konsep mengenai adanya hukum kodrat yang mendasarkan kekuatannya pada pembawaan manusia dan hukum positif yang mendapatkan kekuatannya karena ditentukan sebagai hukum. Aristoteles juga menyatakan bahwa hukum dikatakan memiliki tujuan semata-mata untuk mewujudkan keadilan. Keadilan itu sendiri, menurut Aristoteles, dapat dibedakan menjadi dua jenis: pertama, keadilan distributif, yaitu

keadilan yang didasarkan pada jasa, yang berarti bahwa sesuatu yang harus diterima oleh seseorang dapat dilihat dari seberapa besar jasanya sesuai dengan posisinya di masyarakat. Kedua, keadilan komutatif, yaitu keadilan yang sifatnya menyamaratakan tanpa melihat posisi seseorang dalam masyarakat, yang umumnya menyangkut hal-hal bersifat perseorangan, seperti perlindungan terhadap hak asasi manusia (Soebagio & Supriatna, 1992)

Teori mengenai keadilan pada abad pertengahan dipelopori Augustinus (354-450 M) dalam bukunya *Civitas Dei* (Kerajaan Tuhan), di mana ia menyatakan bahwa keadilan didasarkan pada pandangan mengenai hukum alamiah yang mendasari akal manusia, memungkinkan manusia untuk merenungkan sifat dasarnya sebagai makhluk berakal dan menentukan tindakan yang patut di antara sesama. Augustinus mendefinisikan keadilan sebagai "*justitia est constans et perpetua voluntas jus suum quique tribuendi*," yang berarti keadilan adalah kecenderungan yang tetap dan kekal untuk memberikan kepada setiap orang haknya. Ia menganggap keadilan sebagai asas dari ketertiban yang muncul dalam perdamaian, sementara perdamaian itu sendiri merupakan dambaan dalam pergaulan manusia. Keadilan, menurutnya, ada dalam kerajaan Tuhan dan tercermin dalam kehidupan gereja; di luar itu, makna keadilan tidak dapat ditemukan. Pada zaman modern, pandangan tentang keadilan dipelopori Thomas Hobbes (1579-1688) yang menekankan makna keadilan yang didasarkan pada hukum alamiah, tetapi dikoreksi dengan analisis yang bersifat empirik, materialistik, mekanistik, dan individualistik. Prinsip ajaran Thomas Hobbes menyatakan bahwa keadilan yang terdapat dalam hukum positif jauh melebihi keadilan pada hukum alamiah. Adanya perasaan adil atau tidak adil dalam bernegara bergantung pada pelanggaran atau ketiadaan pelaksanaan perjanjian yang telah dilakukan saat penyerahan sebagian hak-hak alamiah kepada suatu kekuatan yang berdaulat dalam bernegara (Hutapea, 2012).

Pada saat yang sama, di dunia Barat muncul teori keadilan dari aliran liberalisme yang dipelopori oleh tokoh Samuel Von Pufendorf (1632-1694). Teori keadilan dalam aliran ini pada dasarnya mengajarkan bahwa manusia, pada sifat dasarnya, adalah makhluk moral yang mendasarkan diri pada aturan-aturan yang independen untuk mewujudkan posisinya sebagai pelaku moral. Aliran ini menjunjung

tinggi kehidupan bernegara yang demokratis, berusaha mewujudkan kebebasan individu dalam kehidupan bersama, serta saling menghormati satu sama lain (Hutapea, 2012).

Teori keadilan mengalami kemajuan seiring dengan perkembangan zaman, yang sejalan dengan ketidakpuasan manusia dalam mencari kehidupan yang damai. Saat ini, lahir teori keadilan yang berdasarkan pada aliran filsafat analitik, yang menganggap bahwa filsafat sebagai kegiatan mental dapat digunakan untuk menjelaskan berbagai konsep. Menurut H.L.A. Hart (1907-1992), dalam filsafat hukum terdapat tiga gugus permasalahan, yaitu permasalahan tentang definisi hukum, penalaran hukum, dan kritik-kritik terhadap hukum." Dengan demikian, keadilan pada prinsipnya merupakan pokok permasalahan dalam hukum (Hutapea, 2012).

Keterkaitan antara hukum dan keadilan dijelaskan Rawls (1992) bahwa "keadilan yang berbasis hukum dan sifatnya administratif-formalnya sekalipun, tetaplah penting. Pada dasarnya, paparan itu memberikan jaminan minimum bahwa setiap orang dalam kasus yang sama harus diperlakukan secara sama." Pemikiran Rawls mengenai keadilan dilatarbelakangi oleh penilaian masyarakat terhadap praktik-praktik lembaga pemerintah terkait kepentingan sah dari lembaga atau ketentuan hukum positif yang sering bertentangan dengan tuntutan kepentingan masyarakat. Untuk menyelesaikan masalah ini, diperlukan penetapan serangkaian tata cara yang adil agar hasilnya juga adil. Rawls (1992) mengemukakan bahwa "dalam masyarakat ideal, institusi-institusi sosial tidak lagi merupakan daya upaya yang bertujuan mencari keuntungan sendiri." Ini berarti bahwa individu dalam masyarakat dapat menggunakan institusi sosial untuk bersatu dalam mengejar tujuan yang sama atau tujuan-tujuan yang saling melengkapi menjadi satu kesatuan.

Perkembangan teori keadilan modern termasuk dalam aliran utilitarianisme, yang berlandaskan pada prinsip kemanfaatan. Salah satu tokoh terkemuka dalam aliran ini adalah Jeremy Bentham (1748-1832), yang berpendapat bahwa kebenaran dapat diukur dari kebaikan, di mana kebaikan diartikan sebagai kesenangan, sementara kesakitan dianggap sebagai hal yang buruk. Menurut Jeremy Bentham, tindakan yang seharusnya dipilih oleh individu adalah tindakan yang bertujuan memberikan kesenangan terbesar bagi sebanyak mungkin orang, yang dikenal

dengan prinsip "*the greatest good for the greatest number*". (Eidukiene, 2017).

Jeremy Bentham memberikan pengertian hukum secara lebih luas, yang tidak hanya mencakup peraturan-peraturan tertentu, tetapi juga mencakup seluruh bentuk peraturan, termasuk yang ada di bidang administrasi. Pemikirannya yang signifikan dalam bidang hukum mencakup analisis mengenai struktur, konsepsi, dan fungsi sistem hukum, serta istilah-istilah hukum seperti kekuasaan, hak, kewajiban, dan kebebasan, yang memiliki makna penting dalam kehidupan praktis.

Hukum yang adil menurut mazhab utilitarianisme adalah hukum yang membawa kemanfaatan bagi masyarakat. Kemanfaatan dalam hukum sangat berguna, khususnya hukum yang bersifat mengatur (Wantu, 2011). Hukum yang baik adalah hukum untuk manusia sehingga pelaksanaan hukum dan penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan dalam masyarakat. Hal ini jangan sampai menimbulkan keresahan yang justru disebabkan oleh hukum yang dilaksanakan atau ditegakkan (Mertokusumo, 2007).

Menurut Jeremy Bentham, kemanfaatan dapat diartikan sebagai kebahagiaan (*happiness*). Ajaran teori utilitas yang dikemukakannya dikenal sebagai utilitarianisme. Ide dasar dari utilitarianisme sangat sederhana: tindakan yang benar adalah yang menghasilkan kebaikan terbesar. Menurut teori ini, hukum bertujuan untuk memberikan kebahagiaan terbesar bagi sebagian besar orang (*the greatest happiness for the greatest number*). Hukum semata-mata menghendaki hal yang berfaedah atau sesuai dengan daya guna, dengan tujuan "menjamin kebahagiaan yang terbesar untuk jumlah manusia yang terbesar." Pandangan ini juga didukung Utrecht (1964) yang menyatakan bahwa hukum bertujuan untuk mewujudkan semata-mata apa yang berfaedah bagi orang, dan hukum bertujuan menjamin adanya kebahagiaan sebanyak-banyaknya untuk orang sebanyak-banyaknya.

John Austin (1790-1859), sebagai salah satu pendiri aliran analitis yang dikenal dengan ajaran imperatif, menekankan hukum dari sudut pandang perintah dan kedaulatan negara. Menurut konsep John Austin, hukum dipahami sebagai perintah dari penguasa. Tujuan dari konsep ini adalah untuk dengan jelas membedakan hukum dari ketentuan sosial lainnya, seperti kebiasaan dan moralitas. Akibat dari pandangan ini adalah setiap bangsa

memiliki sistem hukumnya sendiri yang berbeda-beda antara satu bangsa dengan yang lainnya. Selain itu, John Austin juga menyatakan bahwa ada perbedaan antara hukum buatan manusia untuk manusia (hukum positif) dengan hukum buatan Tuhan untuk manusia. Hukum buatan manusia dibedakan lagi antara hukum yang dengan tepat disebut hukum atau hukum positif, yaitu ketentuan umum perilaku yang ditetapkan oleh penguasa untuk warga masyarakat dan hukum yang tidak dengan tepat disebut sebagai hukum, yaitu aturan-aturan yang dibuat oleh perkumpulan-perkumpulan tertentu di masyarakat (Utrecht, 1964).

Selanjutnya menurut pandangan Kelsen (2006) menyebutkan bahwa hukum seharusnya dipisahkan dari tinjauan yang bersifat metafisika dan spekulasi dalam mencari pengertian keadilan dalam masyarakat. Menurut pandangan Kelsen (2006) bahwa keadilan adalah sesuatu yang bersifat irrasional yang berarti tidak jelas batasannya sehingga tidak bisa menjadi konsep yang memuaskan bagi ilmu hukum murni. Di sinilah letak perbedaan pandangan Kelsen (2006) dengan John Austin dalam mengartikan hukum sebagai perintah penguasa. Hal itu dikarenakan, apabila hukum diterjemahkan sebagai perintah penguasa, berarti terdapat unsur subjektivitas dari penguasa dan juga pertimbangan politik yang dapat mengakibatkan hukum dan ilmu hukum tidak objektif. Kelsen menginginkan ilmu hukum itu mandiri, yaitu terbebas dari campur tangan ilmu-ilmu lainnya dan hukum harus dipelajari terlepas dari kondisi sosial.

Dalam penelitian ini, mengacu pada teori keadilan Rawls (1992), yang menekankan bahwa "setiap orang dalam situasi yang sama harus diperlakukan secara sama." Ini berarti bahwa ketika individu tidak berada dalam kondisi yang setara, mereka harus terlebih dahulu disamakan atau disejajarkan agar bisa mendapatkan keadilan. Penyandang disabilitas sering kali berada dalam posisi yang tidak setara dibandingkan dengan individu tanpa disabilitas. Oleh karena itu, untuk memberikan keadilan kepada penyandang disabilitas, penting untuk menyesuaikan kondisi mereka terlebih dahulu, sehingga keadilan yang diberikan menjadi adil. Dengan demikian, penyandang disabilitas juga dapat memperoleh manfaat dari langkah-langkah yang diambil untuk menyetarakan kondisi mereka, terutama dalam konteks perlindungan dan pemenuhan hak mereka di bidang ketenagakerjaan, khususnya dalam mendapatkan

pekerjaan.

Teori Diskriminasi Positif (Affirmative Action)

Kebijakan diskriminasi positif atau affirmative action memang telah menjadi bagian penting dari upaya untuk menciptakan kesetaraan dan keadilan di berbagai negara. Dengan pelaksanaan kebijakan ini, negara-negara berusaha untuk memberikan kesempatan yang sama bagi kelompok-kelompok yang *historically disadvantaged*, termasuk penyandang disabilitas. Di Amerika Serikat, misalnya, Executive Order 10925 yang dikeluarkan oleh Presiden Kennedy merupakan salah satu langkah awal yang menandai komitmen pemerintah untuk menghapus diskriminasi dalam dunia kerja. Langkah ini diikuti oleh berbagai inisiatif lain, termasuk Undang-Undang Hak Sipil yang lebih komprehensif. Sri Lanka, Perancis, dan negara-negara lain yang Anda sebutkan juga menunjukkan bahwa kebijakan ini diterapkan di berbagai konteks dan sektor, tidak hanya dalam ketenagakerjaan tetapi juga dalam pendidikan dan bidang lainnya. Ini mencerminkan pengakuan global terhadap pentingnya memberikan perlakuan khusus kepada kelompok yang terpinggirkan untuk memastikan bahwa mereka dapat berpartisipasi secara penuh dalam masyarakat (Wikipedia, n.d).

Kebijakan ini juga mengakui bahwa keadilan tidak selalu dapat dicapai hanya dengan memberikan perlakuan yang sama kepada semua orang, karena beberapa kelompok mungkin memerlukan dukungan tambahan untuk mencapai posisi yang setara. Dengan demikian, kebijakan diskriminasi positif menciptakan peluang bagi kelompok-kelompok yang sebelumnya terpinggirkan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka dan berkontribusi dalam masyarakat.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa munculnya kebijakan diskriminasi positif inimerupakan respon atas sejarah sistem kemasyarakatan dan adanya pemisahan maupun diskriminasi yang dilembagakan. Kebijakan ini dibentuk untuk menanggulangi adanya sebuah bentuk diskriminasi yang telah lama terbentuk antar kelompok. Kebijakan diskriminasi positif pada dasarnya hadir dengan memiliki sebuah tujuan jangka panjang yang berfungsi dalam mengurangi bentuk diskriminasi antar kelompok. Dari sudut sejarah, istilah kebijakan diskriminasi positif ini diaplikasikan di level publik di mana negara dan institusi publik

mengeluarkan kebijakan yang memberikan peluang atau perlakuan khusus kepada kelompok tertentu, termasuk di dalamnya kebijakan kuota di lembaga-lembaga negara dan publik: parlemen, pemerintahan, institusi pendidikan dan lapangan pekerjaan. Secara teoritis, Sykes (1995) mendefinisikan bahwa *the set of public policies and initiatives designed to help eliminate past and present discrimination based on race, color, religion, sex, or national origin, is under attack*.

Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa kebijakan diskriminasi positif yaitu tindakan yang mengizinkan negara untuk memperlakukan secara lebih kepada kelompok tertentu yang tidak terwakili yang bertujuan untuk mencapai keadilan dan kesetaraan. Dengan adanya kebijakan diskriminasi positif ini kelompok rentan khususnya penyandang disabilitas memiliki persamaan kesempatan dan kesetaraan dengan masyarakat non disabilitas untuk memperoleh hak mereka di bidang ketenagakerjaan khususnya hak mendapatkan pekerjaan sebagai upaya untuk meningkatkan kemandirian dan kesejahteraan dan keadilan bagi mereka.

METODE

Penelitian ini termasuk tipe penelitian yuridis empiris, ataupun dinamakan penelitian lapangan yakni melakukan kajian terhadap kebijakan hukum yang diberlakukan dan sesuatu yang dialami pada realita masyarakat (Arikunto, 2012). Penelitian yuridis empiris merupakan penelitian hukum tentang implementasi ataupun pemberlakuan kebijakan hukum normatif dengan cara *in action* dalam tiap-tiap fenomena hukum yang dialami pada lingkup masyarakat (Abdulkadir, 2004). Penelitian ini juga dilaksanakan pada kondisi yang nyata ataupun kondisi yang sesungguhnya yang timbul di masyarakat dan mempunyai tujuan menemukan dan mengetahui data dan fakta yang diperlukan, setelah informasi dikumpulkan, lalu diidentifikasi untuk diselesaikan permasalahannya (Waluyo, 2002).

Pada penelitian ini, metode pendekatan penelitian yang dipergunakan ialah pendekatan *socio-legal research*. Pendekatan dilaksanakan melalui identifikasi dan konsepsi hukum yang menjadi lembaga sosial secara fungsional dan riil pada sistem hidup yang sebenarnya (Nasution, 2008). Pendekatan merupakan penelitian hukum menyangkut implementasi ataupun pemberlakuan kebijakan dengan cara *in*

action terhadap masing-masing fenomena hukum yang dialami pada lingkup masyarakat (Abdulkadir, 2004). Hal yang dimaksud adalah guna memfokuskan penelitian yang memiliki tujuan dalam mendapatkan pengetahuan hukum dengan cara empiris yang turun langsung pada substansi, yakni pelaksanaan kebijakan diskriminasi positif bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan di Kota Jambi.

Sumber data penelitian diperoleh dari (1) penelitian lapangan (*field research*) dari dinas dukcapil, dinsos, dinaker, dinas koperasi UMKM Kota Jambi, dan penelitian kepustakaan (*library research*) yang meliputi: Peraturan Perundangan-undangan, buku, jurnal, makalah dan lain-lain yang relevan dengan topik penelitian ini. Teknik penarikan sampel dalam penelitian dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni dengan cara menetapkan terlebih dahulu kriteria responden paling penting dan diutamakan yang berkaitan secara langsung dengan permasalahannya yang diteliti yaitu kepala bidang penempatan dan perluasan kerja, unit layanan disabilitas, kepala bidang pemberdayaan sosial dan rehabilitasi sosial, dan penyandang disabilitas angkatan kerja.

Analisis data dengan cara *deskriptif analytic*, yakni yang mengawali pengelompokan informasi dan data yang sama berdasarkan sub-aspek dan berikutnya melaksanakan pemetaan dalam memberikan penafsiran pada setiap sub aspek dan masing-masing korelasinya. Lalu sesudah itu dilakukan analisa ataupun pemetaan terhadap seluruh aspeknya dalam mengkaji arti terhadap suatu aspek dan aspek yang lain terhadap seluruh aspek yang merupakan inti masalah penelitian yang dilaksanakan dengan cara induktif, dengan demikian memberi deskripsi hasil dengan cara menyeluruh. Selain mendapatkan deskripsi secara menyeluruh, ada kalanya ditetapkan langkah selanjutnya yang memerhatikan domain tertentu yang menarik diamati. Sehingga memberi kemungkinan bahwa penelitian selanjutnya bisa fokus terhadap permasalahan yang semakin khusus ataupun spesifik (Abdulkadir, 2004).

HASIL

Pelaksanaan Kebijakan Diskriminasi Positif Bagi Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan di Kota Jambi

Hak untuk memperoleh pekerjaan bagi setiap warga negara dijamin dalam UUD RI 1945 Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan

bahwa: setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Makna yang terkandung dalam pasal tersebut adalah bahwa seluruh warga negara Indonesia termasuk penyandang disabilitas berhak atas pekerjaan. Akan tetapi karena keterbatasan penyandang disabilitas mereka tidak bisa bersaing dalam kondisi yang *fair* dengan warga negara normal lainnya dalam memperoleh pekerjaan. Dibutuhkan kebijakan diskriminasi positif bagi penyandang disabilitas ini tujuannya untuk menciptakan kesetaraan dan keadilan agar mereka dapat bersaing dengan warga negara normal lainnya untuk memperoleh pekerjaan. Hal tersebut secara hukum pun telah diatur secara tegas di dalam Pasal 28H Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan. Kemudian dinyatakan lagi dalam Pasal 41 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.

Pasal 5 dan Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan dan berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pasal ini berisi harapan yang tinggi bagi penyandang disabilitas bahwa mereka punya kesempatan yang sama dengan orang normal lainnya untuk mendapatkan pekerjaan padahal kenyataannya tidak semua lapangan pekerjaan menyediakan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas, sehingga pasal ini hanya memberikan keadilan yang bersifat fakultatif yang dampaknya adalah sulitnya penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan dan walaupun sudah mendapatkan pekerjaan tidak jarang penyandang disabilitas mendapatkan diskriminasi di tempat kerja.

Pesan kuat mengenai pengikutsertaan penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja muncul kembali dalam Pasal 53 UU Nomor 8 Tahun 2016 yang mewajibkan perusahaan mengakomodasi penyandang disabilitas sekurang-kurangnya satu persen dari angkatan kerja untuk sektor swasta, dan dua persen untuk

sektor publik (pemerintah, pemerintah daerah dan Badan Usaha Milik Negara). Pasal ini sudah memuat kebijakan diskriminasi positif yaitu tindakan yang mengizinkan negara untuk memperlakukan secara lebih kepada kelompok tertentu yang tidak terwakili dengan memberikan sistem kuota kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan.

Pada saat ini di Kota Jambi sudah ada Perda Kota Jambi Nomor 2 Tahun 2019 tentang perlindungan dan pemberdayaan bagi lanjut usia dan penyandang disabilitas, hanya saja dalam bagian kelima Pasal 15 ayat (1) Pelayanan kesempatan kerja perda ini hanya dimaksudkan memberi peluang bagi lansia potensial untuk mendayagunakan pengetahuan, keahlian, kemampuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki akan tetapi tidak tertuang aturan mengenai kebijakan diskriminasi positif bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan khususnya pelaksanaan sistem kuota bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 53 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Pelaksanaan kebijakan untuk penyandang disabilitas di Kota Jambi saat ini secara umum telah memberikan ruang gerak berupa penyediaan sarana dan prasarana bagi penyandang disabilitas, sebagai upaya pemberdayaan dan peningkatan kesejahteraan penyandang disabilitas, terutama untuk mendapatkan pelayanan yang baik dari semua bentuk pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah daerah. Bahkan dalam pelaksanaan penilaian pelayanan publik pada unit kerja pemerintah, salah satu indikator yang sangat penting diperhatikan adalah tersedianya sarana dan prasarana yang khusus diperuntukkan bagi penyandang disabilitas. Demikian juga dengan sumber daya aparatur, pada beberapa unit kerja pemerintah telah mempekerjakan para disabilitas dan memperlakukan mereka sama seperti para aparatur lainnya (Tim Jektvnews, 2024).

Tabel 1 menjelaskan jumlah penyandang disabilitas yang terdata di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi pada tahun 2022 sebanyak 758 dengan macam disabilitas dan tingkat kedisabilitas yang berbeda beda.

Tabel 1
Data Penyandang Disabilitas Kota Jambi

No	Tahun	Kecamatan	Jumlah Penyandang Disabilitas
1.	2022	Telanaipura	69
2.	2022	Pelayangan	41
3.	2022	Pasar Jambi	34
4.	2022	Paal Merah	110
5.	2022	Kota Baru	110
6.	2022	Jelutung	150
7.	2022	Jambi Timur	140
8.	2022	Jambi Selatan	60
9.	2022	Danau Teluk	44
Jumlah			758

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

Pelaksanaan kebijakan diskriminasi positif bagi penyandang disabilitas dalam rangka memperoleh pekerjaan, Bapak Ahmad Fikri Aiman selaku Kabid Rehabilitasi sosial mengatakan bahwa: “Saat ini di Kota Jambi belum memiliki Unit Layanan Disabilitas ketenagakerjaan, (ULD) Ketenagakerjaan baru ada pada tingkat Provinsi sehingga layanan disabilitas mengenai informasi ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas masih mengacu pada ULD Ketenagakerjaan yang ada di Provinsi Jambi. ULD Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat membantu penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak dalam bidang ketenagakerjaan, karena ULD Ketenagakerjaan

ini memiliki peran sebagai manajemen kebijakan yaitu dalam penentuan kegiatan-kegiatan dan program-program yang akan dilaksanakan dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dan harapannya ke depan Kota Jambi bisa memiliki ULD Ketenagakerjaan sehingga bisa memberikan layanan yang lebih baik lagi bagi penyandang disabilitas.”¹

Hal Senada juga disampaikan oleh Kepala bidang Penempatan dan Produktivitas Tenaga kerja dinas tenaga kerja koperasi dan

¹Ahmaf Fikri Aiman, Kabid Rehabilitasi Sosial, Dinas Sosial Kota Jambi, Wawancara Pada 15 Juli 2024

dan UKM Kota Jambi bahwa: “Saat ini Informasi pasar kerja yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Jambi masih bersifat umum bagi semua pencari kerja termasuk penyandang disabilitas, hal ini dikarenakan Kota Jambi belum memiliki ULD Ketenagakerjaan. Informasi pasar kerja diberikan untuk peningkatan perluasan kesempatan kerja melalui Lembaga pelatihan kerja, bursa kerja online, berbasis kompetensi, masyarakat dan kewirausahaan, dan layanan informasi pasar kerja ini terbukti dapat mengurangi angka pengangguran di Kota Jambi”.²

Wawancara tersebut ternyata di Kota Jambi belum melaksanakan kebijakan diskriminasi positif bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan di karena belum tersedianya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan sebagai bentuk kemudahan informasi pasar kerja sekaligus pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas. Meskipun demikian sebagaimana yang disampaikan Ibu PJ Walikota Jambi pada saat audiensi Komisi Nasional Disabilitas yang diselenggarakan Dinas Sosial Kota Jambi di Aula Bappeda Kota Jambi pada hari Kamis tanggal 4 Juli 2024, Kota Jambi telah memberikan ruang gerak berupa sarana prasarana bagi penyandang disabilitas, kemudahan layanan di beberapa instansi pemerintahan dan sudah ada beberapa instansi pemerintah dan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas.

Adapun kendala dalam pelaksanaan kebijakan diskriminasi positif bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan di Kota Jambi, diantaranya:

1. Keterbatasan Informasi Terkait Lapangan Pekerjaan dan Pelatihan Kerja bagi penyandang disabilitas.
Hal ini disebabkan belum tersedianya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan di Kota Jambi, menyebabkan terbatasnya informasi terkait pasar kerja bagi penyandang disabilitas. Berdasarkan hasil wawancara heni dengan penyandang disabilitas fisik, hingga saat ini mereka belum mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan bagi mereka, begitu juga informasi terkait pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas, padahal pelatihan kerja dapat meningkatkan

²Ardianysah, Kepala Bidang Penempatan, Pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja, Wawancara pada 3 Maret 2024.

keterampilan mereka dalam dunia kerja maupun untuk membuka usaha sendiri seperti yang mereka harapkan.³ Belum tersedianya unit layanan disabilitas ketenagakerjaan merupakan salah satu kendala dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan di Kota Jambi.⁴ Pasal 9 sampai dengan 30 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja, disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja. Namun pelatihan tersebut belum dapat diakses oleh para penyandang disabilitas di Kota Jambi.

2. Data tentang jumlah penyandang disabilitas tidak *update*. Jumlah penyandang disabilitas yang ada di kota Jambi di data secara global tidak di data dari ragam disabilitas dan derajat kedisabilitasnya serta usia penyandang disabilitas sehingga cukup menyulitkan untuk mengetahui angka penyandang disabilitas yang masuk angkatan kerja dan lapangan pekerjaan yang cocok untuk penyandang disabilitas tersebut.
3. Stigma Negatif Penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas kerap dianggap lemah karena keterbatasan fisik yang mereka alami. Para penyandang disabilitas sering dipandang tidak mampu untuk mengerjakan pekerjaan yang dilakukan sebagaimana manusia normal lainnya. Sebagian perusahaan mencari tenaga kerja yang memiliki kualitas dan tanpa kekurangan fisik, stigma muncul karena perusahaan beranggapan para penyandang disabilitas akan sulit untuk menghadapi dunia kerja dan mengurangi produktifitas perusahaan.
4. Masih rendahnya tingkat pendidikan penyandang disabilitas. Rendahnya tingkat pendidikan penyandang disabilitas, disebabkan karena belum banyak sekolah umum yang menerima penyandang disabilitas untuk bersekolah di sekolah umum sedangkan sekolah khusus penyandang disabilitas terbatas sehingga banyak penyandang disabilitas yang tidak bersekolah karena banyak yang menganggap bahwa penyandang disabilitas tidak bisa hidup

³Heni, Penyandang disabilitas fisik, wawancara pada 12 Juli 2024

⁴Ahmad Fikri Aiman, Kabid Rehabilitasi Sosial, Dinas Sosial Kota Jambi, Wawancara Pada 15 Juli 2024.

mandiri yang hanya perlu diberikan bantuan sosial.⁵

Upaya-upaya untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan kebijakan diskriminasi positif bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan di Kota Jambi, diantaranya:

1. Untuk layanan disabilitas ketenagakerjaan di kota Jambi masih mengacu/merujuk pada Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan yang ada di Provinsi Jambi. Informasi mengenai pasar kerja, pelatihan dan peningkatan kompetensi bagi penyandang disabilitas dapat diperoleh di ULD Ketenagakerjaan Provinsi Jambi.⁶
2. Bekerjasama dengan instansi pemerintah terkait dengan penyandang disabilitas untuk mendapatkan data terbaru mengenai jumlah penyandang disabilitas, ragam disabilitas dan derajat kedisabilitasan yang ada di Kota Jambi untuk memudahkan memberikan pelayanan kepada penyandang disabilitas khususnya dalam memperoleh pekerjaan.
3. Menghapus stigma negatif penyandang disabilitas di masyarakat dan perusahaan-perusahaan dengan mengadakan sosialisasi dan melibatkan penyandang disabilitas dalam kegiatan-kegiatan dan program-program yang dicanangkan pemerintah Kota Jambi, dengan slogan “Penyandang disabilitas adalah Kita”. Perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas akan mendapatkan reward dari pemerintah daerah berupa kemudahan izin dan lain sebagainya sebagaimana yang sudah dilakukan oleh Provinsi Jambi.
4. Menyediakan sarana dan prasarana bagi penyandang disabilitas hasil kerjasama yang holistik dengan beberapa instansi dalam memberikan layanan di bidang pendidikan bagi penyandang disabilitas supaya para penyandang disabilitas mendapatkan pendidikan yang baik sehingga mereka pun bisa meningkatkan kompetensi dan kualifikasi diri mereka supaya bisa bersaing dengan orang normal lainnya dalam memperoleh pekerjaan di Kota Jambi.

⁵Heni, Penyandang Disabilitas fisik, wawancara pada 12 Juli 2024.

⁶Ahmad Fikri Aiman, Kabid Rehabilitasi Sosial, Dinas Sosial Kota Jambi, Wawancara Pada 15 Juli 2024

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan, diantaranya adalah:

1. Pelaksanaan kebijakan diskriminasi positif bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Jambi secara umum sudah baik karena sudah ada penyediaan sarana dan prasarana yang memudahkan ruang gerak bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan layanan di instansi pemerintah, bahkan sudah ada penyandang disabilitas yang bekerja di sektor pemerintahan dan swasta Kota Jambi, akan tetapi untuk lebih menyerap penyandang disabilitas di pasar kerja Kota Jambi belum memiliki unit layanan disabilitas ketenagakerjaan yang dapat memberikan informasi lowongan kerja dan pelatihan peningkatan produktivitas kerja penyandang disabilitas.
2. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan diskriminasi positif bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Jambi adalah, Keterbatasan Informasi Terkait Lapangan Pekerjaan dan Pelatihan Kerja bagi penyandang disabilitas terbatasnya informasi kaena belum ada ULD Ketenagakerjaan Kota Jambi, Data tentang jumlah penyandang disabilitas tidak *update*, Stigma Negatif Penyandang disabilitas, Masih rendahnya tingkat pendidikan penyandang disabilitas.
3. Upaya mengatasi kendala dalam pelaksanaan kebijakan diskriminasi positif bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Jambi antara lain: Untuk pelayanan informasi ketenagakerjaan masih merujuk pada ULD Ketenagakerjaan yang ada di Provinsi Jambi, bekerjasama dengan instansi terkait untuk memudahkan pendataan terbaru mengenai jumlah, ragam dan derajat kedisabilitasan penyandang disabilitas di Kota Jambi, menghapus stigma negatif di masyarakat dan perusahaan dengan mengadakan sosialisasi, menyediakan saran dan prasaran pendidikan bagi penyandang disabilitas untuk dapat memperoleh pendidikan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir, Muhammad., 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti
- Asshidiqie, Jimly., 2008, *Menuju Negara Hukum yang Demokratis*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah

- Konstitusi, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi., 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta.
- Asyhadie, Zaeni., 2015, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT RajaGrafindo Persada
- Bakir, Herman., 2009, *Filsafat Hukum: Desain dan Arsitektur Kesejarahan*, Refika Aditama.
- Eidukiene, Dalia. 2017. Jeremy Bentham: The Ideal of the Greatest Happiness for the Greatest Number of People as a Modus Vivendi. *Filosofija Sociologija*. 28(1). 29-37.
- Effendi, Mahsyur., 1994, *Dimensi dan Dinamika Hak Asasi Manusia dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Ghalia Indonesia
- Heru, 2023, *Kota Jambi, 1,112 Orang Penyandang Disabilitas dan 181 Tuna Rungu*, diakses melalui website <https://jektivnews.disway.id/read/7558/kota-jambi-1112-orang-penyandang-disabilitas-dan-181-tuna-rungu>
- Hutapea, B., 2012, Psikologi Politik Hobbesian: Analisis Teoritis Tentang Basis Antropologi Kontrak Sosial dalam Leviathan dan Relevansinya, *Jurnal Insan*, 14(1)
- Khakim, Abdul., 2014, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti
- Kelsen, Hans., 2006, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, Nusamedia
- Machmudin, Dudu Duswara, 2003, *Pengantar Ilmu Hukum, Sebuah Sketsa*, PT. Refika Aditama.
- Mertokusumo, Sudikno., 2007, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty
- Niebuhr, Reinhold, 1953, *Christian Realism and Political Problems*. 1st ed. NY: Charles Schribner's Sons
- Nasution, Bahder Johan, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, CV. Mandar Maju.
- Notohamidjojo, 1975, *Demi Keadilan dan Kemanusiaan*, BPK Gunung Mulia
- Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6399).
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 Tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6566).
- Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2021-2025(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 135).
- Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 2 Tahun 2019 Tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Bagi Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas.
- Prasetyo, F. A., 2014, Disabilitas dan Isu Kesehatan: Antara Evolusi Konsep, Hak Asasi, Kompleksitas Masalah, dan Tantangan, *Buletin Jendela Data dan Informasi Kesehatan, Situasi Penyandang Disabilitas*, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
- Rawl, John. 1999, *A Theory of Justice*. Revision. Cambridge: Harvard University Press
- Soebagio, M., Supriatna, S., 1992, *Dasar-Dasar Filsafat Suatu Pengantar Ke Filsafat Hukum*, Akademika Pressindo
- Soepomo, I., 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan.
- Sykes, Marquita., 1995, *The Origins of Affirmative Action*
- Syukri, Muntasir, 2012, Keadilan dalam Sorotan, diakses melalui website <https://muntasirsyukri.wordpress.com/2012/02/23/keadilan-dalam-sorotan/>
- Simanjuntak, Payaman J., 1939, *Tenaga Kerja Indonesia: Masalah dan Prospek*, Departemen Tenaga Kerja
- Tim ICCE UIN Jakarta, 2003, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*, Prenada Media
- Tim Jektivnews, 2024, *Pj Wali Kota Jambi Hadiri Audiensi Komisi Nasional Desabilitas*, diakses melalui website <https://jektivnews.disway.id/read/19049/pj-wali-kota-jambi-hadiri-audiensi-komisi-nasional-desabilitas>
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945)
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3886).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

- Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Right Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251).
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (*Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5870*).
- Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (*Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856*).
- Utrecht, E., 1964, *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, Cetakan VIII, PT. Penerbitan dan Balai Buku Ichtiar, Djakarta
- Wantu, Fence M., 2011, Peranan Hakim Dalam Mewujudkan Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan di Peradilan Perdata, *Disertasi*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Univ. Gadjah Mada
- Wikipedia, n.d, Affirmative action in the United States, diakses melalui website [https://en.wikipedia.org/wiki/Affirmative action in the United States](https://en.wikipedia.org/wiki/Affirmative_action_in_the_United_States)
- Waluyo, B., 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika