

**KESETARAAN HAK PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS
PERSPEKTIF TEORI KEADILAN AMARTYA SEN DAN MASLAHAH
*MURSALAH***

(Studi Perbandingan Antara Indonesia dan Jerman)

SKRIPSI

Oleh:

Nisa Hasanatul Badriyah

220203110069



PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2026

**KESETARAAN HAK PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS
PERSPEKTIF TEORI Keadilan AMARTYA SEN DAN MASLAHAH
MURSALAH**

(Studi Perbandingan Antara Indonesia dan Jerman)

SKRIPSI

Disusun Oleh :

NISA HASANATUL BADRIYAH

NIM : 220203110069



PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah SWT,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**KESETARAAN HAK PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS
PERSPEKTIF TEORI KEADILAN AMARTYA SEN DAN MASLAHAH
MURSALAH**

(Studi Perbandingan Antara Indonesia dan Jerman)

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan, bukan duplikat atau memindahkan karya orang lain, kecuali sebagaimana disebutkan referensinya, baik tercantum pada catatan kaki maupun daftar pustaka. Jika kemudian hari penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi ini sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 04 Februari 2026



Nisa Hasanatul Badriyah
NIM. 220203110069

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi Nisa Hasanatul Badriyah, NIM: 220203110069, Program Studi Hukum Tata Negara (*Siyasah*) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**KESETARAAN HAK PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS PERSPEKTIF
TEORI KEADILAN AMARTYA SEN DAN MASLAHAH MURSALAH (Studi
Perbandingan Antara Indonesia dan Jerman)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui

Ketua Program Studi
Hukum Tata Negara (*Siyasah*),



Dr. Musleh Harry, S.H., M. Hum.
NIP. 196807101999031002

Malang, 03 Februari 2026

Dosen Pembimbing,



Sheila Kusuma Wardani Amnesti S.H., M.H.,
NIP. 198905052020122003



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

FAKULTAS SYARIAH

Jl. Gajayana 50 Malang, Telp. (0341) 551354 Fax. (0341) 572533

BUKTI KONSULTASI

Nama : Nisa Hasanatul Badriyah
NIM : 220203110069
Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyasah)
Dosen Pembimbing : Sheila Kusuma Wardani Amnesti, S.H., M. H
Judul Skripsi : KESETARAAN HAK PEKERJA PENYANDANG

**DISABILITAS PERSPEKTIF TEORI Keadilan Amartya Sen dan
MASLAHAH MURSALAH (Studi Perbandingan Antara Indonesia dan Jerman)**

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Selasa/07-10-2025	Revisi Judul	
2.	Jum'at/24-10-2025	Revisi latar belakang&rumusan masalah	
3.	Selasa/04-11-2025	Metode penelitian	
4.	Jum'at/07-11-2025	ACC Seminar proposal	
5.	Jum'at/05-12-2025	Revisi proposal	
6.	Selasa/16-12-2025	Konsultasi Bab 3	
7.	Kamis/22-01-2026	Revisi Bab 3	
8.	Senin/26-01-2026	ACC Bab 3	
9.	Jumat/30-01-2026	ACC Bab 4	
10.	Selasa/03-02-2026	ACC Sidang Skripsi	

Malang, 03 Februari 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi Hukum Tata Negara

(Siyasah),

Dr. Musleh Harry, S.H., M.Hum

NIP. 196807101999031002

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi Saudari Nisa Hasanatul Badriyah, NIM 220203110069, Mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**KESETARAAN HAK PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS
PERSPEKTIF TEORI KEADILAN AMARTYA SEN DAN MASLAHAH
MURSALAH**

(Studi Perbandingan Antara Indonesia dan Jerman)

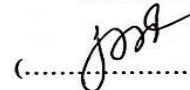
Telah dinyatakan LULUS dengan nilai:

Dosen Penguji:

1. Prayudi Rahmatullah, S.H, M.H
NIP. 198507032023211024
2. Sheila Kusuma Wardani Amnesti, S.H, M.H
NIP. 198905052020122003
3. Dra. Jundiani, S.H., M.Hum.
NIP. 196509041999032001


(.....)
Ketua


(.....)
Sekertaris


(.....)
Penguji Utama

Malang, 20 Februari 2026



Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag
NIP. 197108261998032002

MOTTO

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia (lainnya).”

(HR. Ahmad, Ath-Thabrani)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin, ungkapan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan pertolongan-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“KESETARAAN HAK PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS PERSPEKTIF TEORI KEADILAN AMARTYA SEN DAN MASLAHAH MURSALAH (Studi Perbandingan Antara Indonesia dan Jerman)”** dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar'i. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Amien.

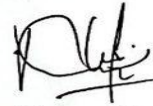
Dengan segala pengajaran, bimbingan/ pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada taranya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Musleh Harry, S.H., M.Hum., selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara (*Siyasah*) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Khairul Umam, S.H., M.H., selaku dosen wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
5. Sheila Kusuma Wardani Amnesti, S.H., M.H., selaku dosen pembimbing penulis yang telah mencurahkan waktu untuk memberikan pengarahan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Dewan Penguji skripsi, yang telah memberikan kritik dan saran serta arahan yang bermanfaat dalam menyempurnakan penulisan skripsi ini.
7. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pembelajaran. Dengan niat yang ikhlas, semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
8. Kedua orang tua tercinta, Bapak dan Mama dan adik saya tercinta atas semua pengorbanan dan jasa mereka sehingga penulis bisa sampai pada titik ini. Terima kasih atas doa-doa yang selalu mereka panjatkan sehingga menjadi kekuatan bagi penulis untuk terus melangkah menggapai tujuan dan cita-cita. Terima kasih juga kepada Kakek dan Nenek serta Saudara yang telah memberikan doa dan dukungannya.
9. Kepada pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam proses penulisan mulai dari awal sampai akhir. Terima kasih untuk kalian semua.

Dengan terselesaikannya skripsi ini, harapannya ilmu yang telah penulis peroleh selama kuliah di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat memberikan manfaat bagi agama dan bangsa serta menjadi amal baik dalam kehidupan dunia dan akhirat. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Malang, 03 Februari 2026



Nisa Hasanatul Badriyah
NIM. 220203110069

PEDOMAN LITERASI

A. Umum

Penggunaan istilah asing dalam karya ilmiah sering kali tidak terhindarkan. Sesuai Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia, istilah asing yang belum terserap dicetak miring. Namun, untuk istilah dari Bahasa Arab, penulis wajib menggunakan transliterasi, yaitu pengalihan tulisan Arab ke aksara Latin tanpa mengubah makna. Transliterasi bukan penerjemahan, tetapi konversi sistem tulisan agar istilah Arab dapat dibaca dan dipahami dengan benar. Ketentuan ini juga berlaku untuk penulisan nama tokoh Arab, judul kitab, dan istilah lain, baik dalam teks utama, catatan kaki, maupun daftar pustaka.

Setiap lembaga akademik dapat menetapkan pedoman transliterasi yang berbeda. Di Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, pedoman yang digunakan merupakan kombinasi kaidah EYD dan standar internasional. Pedoman tersebut merujuk pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tahun 1988 (No. 158/1987 dan 0543.B/U/1987), serta panduan *A Guide to Arabic Transliteration* (INIS Fellow, 1992). Fakultas juga mengadopsi model transliterasi Library of Congress (LC) Amerika Serikat agar penulisan istilah Arab lebih seragam dan sesuai standar akademik. Seluruh ketentuan tersebut disajikan dalam tabel transliterasi sebagai acuan wajib dalam penulisan karya ilmiah.

B. Konsonan

Dalam rangka mempermudah pemahaman, daftar huruf bahasa Arab beserta transliterasi latinnya disajikan pada tabel berikut ini:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	Š	Es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)

ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘ _	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	_ ’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang berada pada awal kata dituliskan mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Namun, apabila hamzah berada di tengah atau di akhir kata, penulisannya menggunakan tanda apostrof (’).

C. Vokal

Dalam Bahasa Arab, vokal terdiri atas vokal tunggal (monoftong) dan vokal rangkap (difting), sebagaimana dalam Bahasa Indonesia. Vokal tunggal yang ditandai dengan harakat ditransliterasikan dengan ketentuan sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dhammah	U	U

Vokal rangkap dalam Bahasa Arab, yang ditandai oleh kombinasi antara harakat dan huruf, ditransliterasikan ke dalam gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َـي	Fathah dan Ya	Ai	A dan I
َـو	Fathah dan Wau	Au	A dan U

Contoh:

كَيْفَ : Khaifa

حَوْلَ : Haula

D. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ / يَ	Fathah dan Alif atau Ya	Ā	a dan garis diatas
إِ	Kasrah dan Ya	Ī	i dan garis diatas
وُ	Dhammah dan Wau	Ū	u dan garis diatas

Contoh :

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

E. Ta'Marbutha

Terdapat dua transliterasi untuk ta marbūṭah, antara lain: *ta marbūṭah* hidup atau mencapai harakat *fathah*, *dammah* dan *kasrah*, ditransliterasikan menjadi [t]. Sementara *ta marbūṭah* yang mati atau diberi harakat sukun, ditransliterasikan dengan [h]. Bilamana sebuah kata berakhiran *ta marbūṭah* diikuti dengan kata sandang *al-* dan

kedua kata tersebut dibaca terpisah, sehingga *ta marbūṭah* transliterasinya menjadi ha

(h). Contohnya:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَضِيلَةُ : *al-madinah al-fādīlah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

F. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contohnya:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقِّ : *al-haqq*

الْحَجِّ : *al-hajj*

عُدُّوْ : *'aduwwun*

Jika huruf *ṭ* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (Ī).

Contohnya :

عَرَبِيّ : ‘Arabī (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيّ : ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

G. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَة : *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)

الْفَلَسَفَة : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

H. Hamzah

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila *hamzah* terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif. Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta’murūnā*

النَّوْءُ : *al-nau’*

أُمِرْتُ : *umirtu*

I. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam Bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan Bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan Bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Al-Qur'an (dari al-Qur'an), Sunnah, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fī ṣilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

Al-'Ibārāt Fī 'Umūm al-Lafẓ lā bi khuṣūṣ al-sabab

J. Lafz Al-Jalalah (الله)

Kata “Allah” didahului partikel semisal huruf *jarr* dan huruf yang lain atau diposisikan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterisasikan tanpa huruf hamzah. Contohnya:

دِينُ اللهِ : *dīnullah*

Adapun untuk ta marbūtah pada akhir kata yang disandarkan pada *lafadz al-jalalāh*, ditransliterasikan dengan huruf [t]. Contohnya:

فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : fi rahmatillah

K. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem penulisan Arab tidak terdapat konsep huruf kapital (All Caps) ,dalam proses transliterasi ke dalam bahasa Indonesia, huruf-huruf tersebut mengikuti aturan penggunaan huruf kapital sesuai dengan pedoman umum Ejaan Bahasa Indonesia (EYD). Penggunaan huruf kapital diterapkan, misalnya, pada huruf pertama nama diri (seperti nama orang, tempat, atau bulan), serta huruf awal pada setiap kalimat. Apabila nama diri diawali dengan kata sandang “al ,”-maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf pertama dari nama diri tersebut, bukan huruf awal dari kata sandangnya. Namun, jika kata sandang “al ”-berada di awal kalimat, maka huruf “A” pada kata tersebut ditulis dengan kapital menjadi “Al-”. Aturan ini juga berlaku dalam penulisan judul referensi yang menggunakan kata sandang “al-”, baik dalam teks utama maupun dalam daftar pustaka atau catatan referensi seperti CK, DP, CDK, dan DR.

Contohnya:

Wa mā Muḥammadun illā rasul

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīh al-Qur’ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūs

Inna awwala baitin wuḍi’a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Abū Naşr al-Farābī

Al- Munqiz min al-Ḍalāl

Al- Gazāl

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PEDOMAN LITERASI.....	x
DAFTAR ISI.....	xx
DAFTAR TABEL	xxii
ABSTRAK	xxiii
ABSTRACT	xxiv
الملخص.....	xxv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	14
C. Rumusan Masalah	14
D. Tujuan Penelitian	15
E. Manfaat Penelitian	15
F. Definisi Konseptual.....	16
G. Metode Penelitian.....	18
a. Jenis Penelitian	19
b. Pendekatan Penelitian.....	20
c. Jenis bahan hukum	22
d. Metode Pengumpulan data	24
e. Metode pengolahan data.....	24
f. Metode analisis data	25
H. Penelitian Terdahulu	26
I. Sistematika Pembahasan	40
BAB II	42
TINJAUAN PUSTAKA.....	42
A. Tinjauan Umum Hak Pekerja.....	42
B. Penyandang Disabilitas Di Indonesia dan Jerman	45
C. Teori Keadilan Amartya Sen.....	47

D. Teori Hak Asasi Manusia.....	52
E. Teori Masalah Mursalah	58
BAB III.....	64
PEMBAHASAN	64
A. Pengaturan Hukum Kesetaraan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia dan Jerman.....	64
B. Perbedaan pengaturan hukum Pekerja penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman	72
C. Kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas dalam persepektif teori keadilan Amartya sen	87
D. Kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas dalam persepektif teori <i>masalah mursalah</i>	97
BAB IV	102
PENUTUP.....	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pekerja Penyandang Disabilitas	8
Tabel 1.2 Penelitian terdahulu	34
Tabel 1.3 Klasifikasi Perlakuan Adil Berdasrkan Jenis Disabilitas.....	43
Tabel 1.4 Perbandingan Pengaturan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia dan Jerman.....	77
Tabel 1.5 Data Penyandang Disabilitas di Kota Malang Tahun 2021- 2023.....	85
Tabel 1.6 Data Pekerja Penyandang Disabilitas Di kota Malang 2024.....	85

ABSTRAK

Nisa Hasanatul Badriyah, 220203110069, 2026. Kesetaraan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas Perspektif Teori Keadilan Amartya Sen dan Masalah Mursalah (Studi Perbandingan Antara Indonesia dan Jerman), Skripsi, Program Studi Hukum Tata Negara (*Siyasah*), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Sheila Kusuma Wardani Amnesti, S.H., M.H.

Kata kunci : Kesetaraan Hak Pekerja, Penyandang Disabilitas, Perbandingan Hukum, *Maslahah Mursalah*

Kesetaraan hak Pekerja penyandang disabilitas merupakan isu penting dalam hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia, terutama dalam menjamin akses kerja yang adil dan non-diskriminatif bagi kelompok rentan. Meskipun Indonesia telah memiliki regulasi yang mengatur perlindungan dan pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala, khususnya terkait lemahnya pengaturan sanksi dan mekanisme pengawasan. Berbeda dengan Indonesia, Jerman telah mengembangkan sistem hukum ketenagakerjaan yang lebih komprehensif melalui pengaturan kuota, sanksi finansial, serta pembentukan lembaga perwakilan pekerja penyandang disabilitas. Perbedaan tersebut menimbulkan persoalan yuridis mengenai efektivitas perlindungan hak pekerja penyandang disabilitas dalam mewujudkan keadilan substantif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas melalui perbandingan pengaturan hukum di Indonesia dan Jerman dalam perspektif masalah mursalah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan perbandingan hukum. Bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan di Indonesia dan Jerman, bahan hukum sekunder berupa buku dan jurnal ilmiah, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan sumber informasi resmi peraturan perundang-undangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia secara normatif telah mengakui prinsip perlindungan dan non-diskriminasi, namun belum didukung oleh mekanisme sanksi yang tegas dan instrumen kelembagaan yang efektif sebagaimana diterapkan di Jerman. Dalam perspektif masalah mursalah, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan mafsadah karena menghambat pemenuhan hak kerja kelompok rentan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi dan kebijakan afirmatif yang berorientasi pada kemaslahatan, keadilan substantif, dan perlindungan hak pekerja penyandang disabilitas guna mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan.

ABSTRACT

Nisa Hasanatul Badriyah, 220203110069, 2026. Equality of the Rights of Workers with Disabilities from the Perspective of Amartya Sen's Theory of Justice and Maslahah Mursalah (A Comparative Study Between Indonesia and Germany). Undergraduate Thesis, Constitutional Law Study Program (*Siyasah*), Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Supervisor : Sheila Kusuma Wardani Amnesti, S.H., M.H.

Keyword : Equal Rights of Workers, Persons with Disabilities, Comparative Law, *Maslahah Mursalah*

Equal rights for workers with disabilities are a crucial issue in labor law and human rights, particularly in ensuring fair and non-discriminatory access to employment for vulnerable groups. Although Indonesia has regulations governing the protection and fulfillment of the rights of workers with disabilities, their implementation still faces various obstacles, particularly related to weak sanctions and oversight mechanisms. Unlike Indonesia, Germany has developed a more comprehensive labor law system through quotas, financial sanctions, and the establishment of representative bodies for workers with disabilities. These differences raise legal issues regarding the effectiveness of protecting the rights of workers with disabilities in realizing substantive justice.

This study aims to analyze the equality of workers' rights for people with disabilities through a comparison of legal regulations in Indonesia and Germany from a *maslahah mursalah* perspective. This study uses a normative juridical research method with a statutory and comparative legal approach. The legal materials used include primary legal materials in the form of laws and regulations in Indonesia and Germany, secondary legal materials in the form of books and scientific journals, and tertiary legal materials in the form of legal dictionaries and official sources of information on laws and regulations.

The research findings indicate that the regulation of equal rights for workers with disabilities in Indonesia normatively recognizes the principles of protection and non-discrimination, but is not yet supported by a firm sanction mechanism and effective institutional instruments, as implemented in Germany. From a *maslahah mursalah* perspective, this situation has the potential to cause harm because it hinders the fulfillment of the employment rights of vulnerable groups. Therefore, strengthening regulations and affirmative policies that are oriented towards the welfare, substantive justice, and protection of the rights of workers with disabilities is necessary to realize an inclusive and equitable employment system.

الملخص

نساء حسناات البدرية،٢٠٦٩،٢٠٢٠،٢٠٢٦. المساواة في حقوق العمال من ذوي الإعاقة من منظور نظرية العدالة لأمارتيا سن والمصلحة المرسله (دراسة مقارنة بين إندونيسيا وألمانيا). أطروحة، برنامج دراسة القانون الدستوري للدولة (السياسة)، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانج.

المستشار: شيلاكوسوما ورداني أمينستي، س. ه. م. هوم

الكلمات المفتاحية: المساواة في حقوق العمال، الأشخاص ذوو الإعاقة، القانون المقارن، المصلحة المرسله

تُعَدّ المساواة في الحقوق للعمال ذوي الإعاقة قضيةً جوهريةً في قانون العمل وحقوق الإنسان، لا سيما في ضمان حصول الفئات الضعيفة على فرص عمل عادلة وغير تمييزية. ورغم وجود لوائح في إندونيسيا تُنظّم حماية حقوق العمال ذوي الإعاقة وإعمالها، إلا أن تطبيقها لا يزال يواجه عقباتٍ عديدة، خاصةً فيما يتعلق بضعف آليات الجزاءات والرقابة. وعلى عكس إندونيسيا، طوّرت ألمانيا نظامًا قانونيًا أكثر شمولًا للعمل من خلال نظام الحصص، والجزاءات المالية، وإنشاء هيئات تمثيلية للعمال ذوي الإعاقة. وتُثير هذه الاختلافات تساؤلاتٍ قانونيةً حول فعالية حماية حقوق العمال ذوي الإعاقة في تحقيق العدالة الموضوعية.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل المساواة في حقوق العمال للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال مقارنة الأنظمة القانونية في إندونيسيا وألمانيا، وذلك من منظور المصلحة المرسله. وتستخدم الدراسة منهج البحث القانوني المعياري، مع التركيز على المقاربة القانونية المقارنة. وتشمل المصادر القانونية المستخدمة المصادر القانونية الأولية المتمثلة في القوانين واللوائح في إندونيسيا وألمانيا، والمصادر القانونية الثانوية المتمثلة في الكتب والمجلات العلمية، والمصادر القانونية الثالثة المتمثلة في المعاجم القانونية والمصادر الرسمية للمعلومات المتعلقة بالقوانين واللوائح.

تشير نتائج البحث إلى أن تنظيم حقوق العمال ذوي الإعاقة في إندونيسيا يعترف، من الناحية القانونية، بمبادئ الحماية وعدم التمييز، ولكنه لا يزال يفتقر إلى آلية عقابية فعّالة وأدوات

مؤسسية ناجعة، كما هو الحال في ألمانيا. ومن منظور المصلحة المتبادلة، يُحتمل أن يلحق هذا الوضع ضرراً بالغاً لأنه يعيق إعمال حقوق العمل للفئات الضعيفة. لذا، فإن تعزيز الأنظمة والسياسات الداعمة التي تُعنى برعاية العمال ذوي الإعاقة، وتحقيق العدالة الموضوعية، وحماية حقوقهم، أمرٌ ضروري لتحقيق نظام توظيف شامل وعادل.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang melekat pada setiap individu tanpa memandang kondisi fisik, status sosial, maupun latar belakang budaya. Salah satu hak fundamental yang menjadi penopang martabat manusia adalah hak atas pekerjaan.¹ Melalui pekerjaan, seseorang tidak hanya memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam kehidupan sosial, politik, dan ekonomi. Hak atas pekerjaan dianggap sebagai instrumen penting dalam mewujudkan keadilan sosial dan kesetaraan antarwarga negara. Bagi penyandang disabilitas, hak atas pekerjaan memiliki dimensi yang lebih kompleks. Selain menyangkut penghidupan yang layak, pemenuhan hak tersebut juga menjadi bagian dari upaya menghapus diskriminasi, stigma, serta marginalisasi yang masih kerap terjadi dalam masyarakat.

Penyandang disabilitas pada dasarnya memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dengan warga negara lainnya. Sebagai bagian dari masyarakat Indonesia, mereka berhak memperoleh perlakuan khusus yang bertujuan melindungi dari kerentanan diskriminasi serta mencegah terjadinya pelanggaran hak asasi manusia (HAM). Perlakuan khusus ini merupakan wujud

¹ Hanzel Mamuya , Agus Mulya Karsona, *Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan Terhadap Transgender/Transseksual Di Indonesia*, Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 2, Nomor 2, Maret 2018

konkret dari penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia yang bersifat universal. Kelompok penyandang disabilitas sendiri sangat beragam, mencakup mereka yang memiliki hambatan fisik, hambatan mental, maupun gabungan keduanya. Kondisi tersebut dapat berdampak berbeda bagi setiap individu; ada yang hanya mengalami keterbatasan ringan sehingga tetap dapat berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, namun ada pula yang menghadapi hambatan signifikan hingga membutuhkan dukungan dan bantuan dari orang lain.²

Konsep kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas telah menjadi isu global yang mendapatkan perhatian serius dalam beberapa dekade terakhir. Prinsip ini tidak hanya merupakan bagian dari hak asasi manusia, tetapi juga menjadi indikator penting dalam mengukur tingkat inklusivitas suatu masyarakat. Prinsip ini berangkat dari keyakinan bahwa setiap individu, tanpa terkecuali, berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam memasuki dan berpartisipasi di dunia kerja. Dalam konteks global, kesetaraan hak tidak hanya dipahami sebagai bagian dari wacana hak asasi manusia, tetapi juga sebagai tolok ukur penting untuk menilai sejauh mana suatu masyarakat mampu mewujudkan sistem sosial yang inklusif. Keberhasilan sebuah negara atau organisasi dalam memberikan kesempatan kerja yang setara bagi penyandang

² Pakpahan Zainal Abidin, KEPASTIAN HUKUM ATAS HAK PENYANDANG DISABILITAS SEBAGAI WARGA NEGARA DALAM Mendapatkan PEKERJAAN DI INDONESIA, Jurnal Dharmawangsa, Volume 18, Nomor 2

disabilitas sering kali dijadikan indikator utama tingkat peradaban dan penghormatan terhadap martabat manusia.

Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak fundamental yang melekat pada setiap individu sebagai bagian dari hak asasi manusia. Hak ini ditegaskan dalam *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) tahun 1948 Pasal 23 ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, atas kebebasan memilih pekerjaan, atas syarat-syarat kerja yang adil dan menguntungkan, serta atas perlindungan dari pengangguran.³ Dalam perspektif ini, pekerjaan tidak hanya dimaknai sebagai sarana untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai media untuk berkontribusi pada masyarakat, membangun identitas diri, serta memperoleh pengakuan sosial. Oleh sebab itu, ketika hak atas pekerjaan terhalang, penyandang disabilitas tidak hanya kehilangan akses ekonomi, melainkan juga terhambat dalam meraih kesetaraan sosial. Bagi penyandang disabilitas, pemenuhan hak atas pekerjaan menjadi isu yang sangat penting karena sering kali mereka menghadapi hambatan struktural, diskriminasi, dan stigma sosial yang menghalangi partisipasi penuh dalam dunia kerja.

Fakta dilapangan menunjukkan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih menghadapi banyak hambatan, baik dalam bentuk struktural maupun kultural. Hambatan struktural dapat berupa

³ United Nations, *Universal Declaration of Human Rights*, 1948, art. 23(1).

keterbatasan aksesibilitas di lingkungan kerja, ketiadaan fasilitas adaptif, hingga sistem rekrutmen yang tidak ramah disabilitas. Hambatan kultural muncul dalam bentuk stigma sosial, stereotip negatif, dan diskriminasi yang menempatkan penyandang disabilitas sebagai kelompok yang dianggap kurang produktif.⁴ Akibatnya, banyak penyandang disabilitas terpinggirkan dari pasar tenaga kerja formal dan hanya memiliki sedikit peluang untuk memperoleh pekerjaan layak. Kondisi ini tidak hanya melanggar prinsip nondiskriminasi yang dijamin dalam berbagai instrumen HAM, tetapi juga mencerminkan kegagalan negara maupun dunia usaha dalam membangun ruang kerja yang setara.

Salah satu contoh kasus diskriminasi pekerja penyandang disabilitas, Giri Pamungkas, buruh pabrik pengemasan plastik PT Hasil Raya Industries (HRI) di Karawang, Jawa Barat, menunjukkan kerentanan penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Setelah kehilangan empat jari akibat kecelakaan kerja, ia diberhentikan oleh perusahaan dengan alasan berakhirnya perjanjian kerja, meskipun sebelumnya dijanjikan akan dipekerjakan kembali setelah sembuh. Selama dua tahun menunggu, Giri tidak kunjung dipekerjakan dan mengalami kesulitan mencari pekerjaan baru karena pabrik-pabrik hanya menerima calon pekerja muda dan tanpa disabilitas. Ia kemudian memperjuangkan haknya melalui media sosial hingga kasusnya menjadi viral

⁴ Nashiha, A., Alqadri, A. A., & Utami, Y. P. (2025). Inklusivitas di tempat kerja: Upaya memenuhi hak dan fasilitas bagi penyandang disabilitas. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, 6(1), 217-226.

dan mendapat perhatian publik serta intervensi dari Bupati Karawang. Kasus tersebut berakhir dengan pembayaran kompensasi dan tawaran kerja di perusahaan milik pemerintah daerah.⁵

Peristiwa ini menggambarkan bahwa penyandang disabilitas masih rentan mengalami diskriminasi dalam proses rekrutmen, hubungan kerja, hingga pemutusan hubungan kerja. Sebagian besar pekerja disabilitas menghadapi kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, mulai dari diskriminasi kesempatan kerja, pelecehan seksual, pemecatan sepihak, hingga tidak didaftarkan dalam program BPJS. Mereka juga sering tidak memperoleh akomodasi yang layak maupun kesempatan pengembangan karier.⁶

Praktik diskriminatif juga tampak dalam kualifikasi lowongan kerja di sektor formal yang cenderung bersifat ableisme, bias gender, dan diskriminatif usia. Banyak lembaga pemerintah, BUMN, maupun perusahaan swasta masih mencantumkan persyaratan seperti “sehat jasmani dan rohani”, “berpenampilan menarik”, dan “usia maksimal 35 tahun”. Hal ini secara implisit menutup peluang bagi penyandang disabilitas. Meskipun beberapa manajer HRD menyatakan bahwa lowongan terbuka bagi penyandang disabilitas, ketiadaan

⁵ Kisah Pilu Giri Buruh Karawang, di-PHK usai kehilangan 4 jari, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220215073634-92-759225/kisah-pilu-giri-buruh-karawang-di-phk-usai-kehilangan-4-jari> diakses pada tanggal 21 Oktober 2025

⁶ Shalihah, N. (2017). *EKSKLUSI SOSIAL PENYANDANG DISABILITAS DALAM DUNIA KERJA (Studi Pada: Empat Pekerja Penyandang Disabilitas Di Jakarta)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).

pernyataan eksplisit dalam pengumuman rekrutmen menunjukkan belum adanya komitmen nyata terhadap prinsip inklusivitas dalam ketenagakerjaan.⁷

Secara internasional, Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas (UNCRPD) tahun 2006 yang telah diratifikasi oleh 185 negara, termasuk Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 dan Jerman melalui *Behindertengleichstellungsgesetz* (BGG), menegaskan kewajiban negara untuk menjamin kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.⁸ Komitmen global ini semakin diperkuat dengan adanya Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) poin 8 tentang Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi serta poin 10 tentang Pengurangan Ketimpangan, yang secara eksplisit menekankan pentingnya inklusi penyandang disabilitas di pasar kerja.⁹ Namun demikian, laporan International Labour Organization (ILO) tahun 2022 menunjukkan bahwa penyandang disabilitas masih menghadapi tantangan besar dalam mengakses pekerjaan yang layak, dengan tingkat pengangguran global yang mencapai 80% - angka yang jauh lebih tinggi dibandingkan non-disabilitas. Situasi ini mencerminkan adanya berbagai hambatan sistemik, mulai dari diskriminasi dalam proses

⁷ Hak perempuan dan penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan, <https://majalahsedane.org/2025/03/27/hak-perempuan-dan-penyandang-disabilitas-mendapatkan-pekerjaan/10952/kajian/admensedane> diakses pada tanggal 18 Oktober 2025

⁸ Inanda R. Pinuri dan Dendy Arifianto, *Dinamika Implementasi Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia Dynamics Of Implementation Of The Right To Work For Persons With Disabilities In Indonesia*, jurnal komnas HAM, Vol 16, No 1, Juni 2023

⁹ Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, Peran Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Dalam Sustainable Development Goals (SDGs) https://www.bpk.go.id/assets/files/attachments/attach_page_1652255145.pdf diakses pada tanggal 17 Juli 2025

rekrutmen, lingkungan kerja yang tidak aksesibel, hingga stigma sosial yang masih melekat kuat di banyak masyarakat.

Di Indonesia, meskipun telah memiliki Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53 Ayat (1) dan (2) yang mengatur kuota pekerja disabilitas sebesar 2% untuk sektor publik dan 1% untuk sektor swasta, implementasinya masih jauh dari harapan. Sejak tahun 2015, Badan Pusat Statistik (BPS) telah mengadopsi kategori khusus untuk memantau perkembangan hak atas pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas dengan mengacu pada konsep dari *Washington Group*. Berdasarkan data BPS tahun 2023, jumlah Penyandang Disabilitas di Indonesia mencapai 22,97 juta jiwa, atau sekitar 8,5 persen dari total populasi nasional. Jumlah ini menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun 2015 yang tercatat sebanyak 21,84 juta jiwa. Dari total tersebut, sekitar 17 juta jiwa berada dalam kategori usia produktif.¹⁰

Penelitian oleh Miswanto mengungkapkan bahwa banyak perusahaan masih menerapkan persyaratan fisik yang diskriminatif dalam proses rekrutmen.¹¹ Berikut rincian Pekerja Penyandang Disabilitas :

¹⁰ <https://majalahsedane.org/2025/03/27/hak-perempuan-dan-penyandang-disabilitas-mendapatkan-pekerjaan/10952/kajian/adminsedane> diakses pada tanggal 22 juli 2025

¹¹ IKHFAL, J. (2024). *Tinjauan Fiqh Siyash Terhadap Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas (Studi Di Desa Penanggungan Kecamatan Runjung Agung Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan)* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).

Tabel 1.1

Data Pekerja Penyandang Disabilitas di tingkat Nasional Tahun 2020-2024

Sektor	Data Pekerja Penyandang Disabilitas
BUMN	- 1.271 penyandang disabilitas di 72 BUMN pada 2021 ¹² - Pada 2020, BUMN merekrut 178 tenaga kerja difabel ¹³
Swasta	- 4.554 penyandang disabilitas bekerja di 588 perusahaan swasta (2021) - Persentase pekerja disabilitas di sektor swasta belum mencapai kuota 1% secara umum ¹⁴
ASN	Jumlah ASN penyandang disabilitas masih sangat kecil sekitar 6.166 orang di tahun 2024 ¹⁵
Total tenaga kerja penyandang disabilitas (Nasional)	±763.925 orang, atau sekitar 0,55% dari total tenaga kerja nasional ditahun 2023. ¹⁶

¹² Kemnaker Angkat Isu Dunia Kerja Inklusif Penyandang Disabilitas di G20, <https://indonesia.go.id/kategori/kabar-terkini-g20/3989/kemnaker-angkat-isu-dunia-kerja-inklusif-penyandang-disabilitas-di-g20?> Diakses pada tanggal 21 Oktober 2025

¹³ “S sepanjang 2020, BUMN Sudah Serap 178 Tenaga Kerja Difabel” <https://ekonomi.republika.co.id/berita/gduzp1370/sepanjang-2020-bumn-sudah-serap-178-tenaga-kerja-difabel?> Diakses pada tanggal 21 Oktober 2025

¹⁴ “Wujudkan Kesetaraan Dalam Dunia Kerja Bagi Penyandang Disabilitas, KDN Adakan Sosialisasi” <https://www.kesatu.co/news/24714024263/wujudkan-kesetaraan-dalam-dunia-kerja-bagi-penyandang-disabilitas-kdn-adakan-sosialisasi> diakses pada tanggal 21 oktober 2025

¹⁵ “Menatap Masa Depan ASN Disabilitas” <https://www.kompasiana.com/desy31954/66d0dc02ed6415479f1c2c32/menatap-masa-depan-asn-disabilitas> diakses pada tanggal 21 Oktober 2025

¹⁶ Disabilitas dan Tantangan Di Dunia Kerja <https://kemensos.go.id/jurnal-dan-artikel/direktorat-jenderal-pemberdayaan-sosial/Disabilitas-dan-Tantangan-di-Dunia-Kerja?> Diakses pada tanggal 21 Oktober 2025

Fakta di lapangan menunjukkan implementasi ketentuan ini masih jauh dari optimal. Hambatan utama terletak pada rendahnya kesadaran perusahaan, minimnya akomodasi yang layak, serta terbatasnya aksesibilitas di lingkungan kerja. Akibatnya, banyak penyandang disabilitas yang tetap berada di luar pasar tenaga kerja atau bekerja di sektor informal dengan kondisi kerja yang tidak layak. Kondisi ini semakin diperparah oleh masih kuatnya stigma masyarakat yang memandang penyandang disabilitas sebagai kelompok yang kurang produktif sehingga mengakibatkan penyandang disabilitas sulit untuk mendapatkan kepercayaan di lingkungan kerja.

Jerman telah mengembangkan sistem perlindungan yang lebih maju melalui *Behindertengleichstellungsgesetz* (BGG) dan Kitab Sosial IX (*Sozialgesetzbuch IX - SGB IX 153*) yang mewajibkan kuota 5% pekerja disabilitas untuk perusahaan dengan lebih dari 20 karyawan¹⁷. Namun demikian, laporan *Bundesagentur für Arbeit* mengungkapkan bahwa hanya 39% pengusaha sepenuhnya memenuhi kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas berat, dan sebagian besar perusahaan di Jerman lebih memilih membayar denda kompensasi daripada mempekerjakan penyandang disabilitas.¹⁸ Studi oleh Schur et al. (2019) juga menemukan bahwa diskriminasi terselubung, terutama terhadap penyandang disabilitas mental,

¹⁷ <https://iuslaboris.com/insights/quotas-for-employing-people-with-disabilities-in-thirteen-countries/> diakses pada tanggal 26 Agustus 2025

¹⁸ <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2024-31-39-prozent-der-arbeitgeber-kommen-ihrer-pflicht-zur-beschaeftigung-schwerbehinderter-menschen-vollstaendig-nach> diakses pada tanggal 26 agustus 2025

masih sering terjadi di banyak tempat kerja. Meskipun demikian, Jerman memiliki beberapa praktik terbaik yang patut dicontoh, seperti program *Budget für Arbeit* (subsidi upah) yang memberikan insentif finansial kepada perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas serta sistem *Inklusionsbetriebe* (perusahaan inklusif) yang bekerja sama dengan LSM untuk menyediakan pelatihan kerja khusus.

Relevansi perbandingan antara Indonesia dan Jerman menjadi penting karena keduanya sama-sama mengakui hak penyandang disabilitas dalam regulasi, namun berbeda dalam efektivitas pelaksanaan. Indonesia dapat belajar dari model Jerman yang menekankan *enforcement mechanism* (mekanisme penegakan hukum) yang ketat serta dukungan kebijakan yang berorientasi pada pemberdayaan, bukan semata pemenuhan kuota. Hal ini sejalan dengan teori keadilan distributif yang menuntut negara tidak hanya mengakui hak formal, tetapi juga memastikan akses yang nyata dan setara bagi kelompok rentan. Dengan demikian, studi komparatif ini relevan untuk mengidentifikasi kelemahan implementasi di Indonesia sekaligus menggali praktik baik dari Jerman sebagai referensi dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berkeadilan bagi penyandang disabilitas.

Selain itu, perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas merupakan bagian integral dari upaya mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan bersama sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi serta

nilai-nilai kemanusiaan universal.¹⁹ Dalam perspektif hukum Islam, konsep *masalah mursalah* berperan penting dalam membangun landasan normatif bagi perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan. Prinsip ini menekankan kemaslahatan umum yang tidak secara eksplisit diatur dalam nash, namun sejalan dengan tujuan syariat untuk mewujudkan keadilan, kesetaraan, dan kemanusiaan. Pada konteks kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas, *masalah mursalah* menjadi dasar moral dan hukum untuk memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan tidak hanya berorientasi pada efisiensi ekonomi, tetapi juga pada perlindungan martabat manusia tanpa diskriminasi. Perbandingan antara Indonesia dan Jerman dapat menggambarkan bagaimana prinsip kemaslahatan diterapkan dalam sistem hukum yang berbeda, sekaligus menegaskan relevansi *masalah mursalah* sebagai pendekatan etis dan yuridis dalam menjamin keadilan sosial bagi pekerja disabilitas.

Beberapa ayat Al-Qur'an yang dapat dijadikan landasan bagi penerapan *masalah mursalah* salah satunya yaitu firman Allah SWT dalam surat Al Anbiya ayat 107:²⁰

¹⁹ Alia Harumdani Widjaja, Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan, Jurnal Konstitusi, Volume 17, Nomor 1, Maret 2020

²⁰ Prahasti Suyaman, Masalah Mursalah Sebagai Salah Satu Metode Istinbath, jurnal KRTHA BHAYANGKARA, Vol. 18, No. 2 (2024)

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: “Kami tidak mengutus engkau (Nabi Muhammad), kecuali sebagai rahmat bagi seluruh alam”

Penyediaan kesempatan kerja yang setara, lingkungan kerja yang inklusif, serta penghapusan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas tidak hanya menjadi tuntutan hukum positif, tetapi juga merupakan bentuk penerapan *masalah mursalah* yang menjunjung nilai keadilan, kemanusiaan, dan kesejahteraan sosial bagi seluruh umat manusia.

Kajian mengenai hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas memang sudah cukup banyak dilakukan, baik dalam perspektif nasional maupun internasional. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diisi, terutama dalam kerangka kajian normatif. Penelitian hukum di Indonesia cenderung berhenti pada tahap deskriptif normatif, yaitu hanya menguraikan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Belum banyak penelitian yang menelaah secara komprehensif sejauh mana kedua instrumen tersebut konsisten dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia internasional, khususnya *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) 1948 dan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) 2006 serta ditinjau dari perseptif *masalah mursalah*.

Penelitian ini menjadi penting karena beberapa alasan. Pertama, dari perspektif teoritis, studi ini akan memberikan kontribusi pada pengembangan literatur hukum ketenagakerjaan komparatif, khususnya dalam konteks hak penyandang disabilitas. Kedua, dari sisi praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang konkret untuk memperbaiki sistem kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia, dengan mempertimbangkan keberhasilan dan tantangan yang dihadapi Jerman. Ketiga, penelitian ini relevan dengan agenda pembangunan nasional dan global, khususnya dalam mencapai target SDGs terkait pekerjaan layak dan pengurangan ketimpangan. Dengan menganalisis secara komprehensif perbedaan regulasi dan implementasi kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas antara Indonesia dan Jerman, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kebijakan di kedua negara, penelitian ini bertujuan untuk memberikan solusi yang dapat diadaptasi oleh Indonesia dalam upaya meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, sekaligus memastikan keselarasan dengan standar internasional yang telah ditetapkan.

Dengan meningkatnya kesadaran akan keberagaman di dunia kerja, banyak perusahaan multinasional menerapkan standar inklusif yang lebih tinggi dibandingkan kebijakan nasional. Jika Indonesia tidak segera memperkuat sistem perlindungan kerja bagi penyandang disabilitas, maka akan tertinggal dalam persaingan global. Sebaliknya, dengan belajar dari praktik Jerman,

Indonesia memiliki peluang untuk mengadopsi kebijakan yang lebih progresif, sehingga tidak hanya memenuhi kewajiban internasional, tetapi juga meningkatkan daya saing tenaga kerja nasional.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis “Kesetaraan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas Perspektif teori keadilan Amartya Sen dan Masalah Mursalah (Studi Perbandingan Antara Indonesia dan Jerman)” telah menemukan titik urgensinya dan sangat penting untuk dibahas dan diteliti.

B. Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang telah disebutkan di atas, poin yang perlu terus diperhatikan dan menjadi fokus dalam pembahasan skripsi ini agar lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang akan dibahas adalah Pengaturan hukum kesetaraan hak pekerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman yang terdapat dalam UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas dan Diskriminasi terhadap Pekerja Penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman menurut teori keadilan Amartya sen dan perspektif *masalah mursalah*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis, merincikan rumusan tersebut kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hukum kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman?
2. Bagaimana perspektif teori keadilan Amartya Sen dalam kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman?
3. Bagaimana Pengaturan kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman menurut *masalah mursalah*?

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mendeskripsikan perbedaan regulasi kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan perspektif teori keadilan Amartya Sen dalam kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman
3. Menganalisis Pengaturan kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman menurut *masalah mursalah*

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan ini:

1. Manfaat teoritis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan memberikan manfaat bagi pembaca untuk menambah keilmuan mengenai perbandingan kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi

akademis untuk memahami bagaimana negara berkembang dan maju mengimplementasikan prinsip non-diskriminasi di tempat kerja.

2. Manfaat praktis, penulis berharap penelitian ini dapat menjadi referensi bagi para pembaca dalam mempraktekan kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas. Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak. Bagi pemerintah, hasil studi dapat menjadi acuan untuk memperkuat UU Disabilitas melalui penyempurnaan aturan kuota pekerja disabilitas dan sistem sanksi. Bagi penyandang disabilitas, temuan penelitian berguna untuk memperjuangkan hak kerja dan melawan diskriminasi.

Bagi perusahaan, penelitian ini menawarkan panduan praktis menciptakan lingkungan kerja inklusif dan model insentif yang efektif. Secara global, studi ini memberikan contoh implementasi kebijakan inklusi disabilitas di negara berkembang, sekaligus mendukung pencapaian SDGs tentang pekerjaan layak dan kesetaraan.

F. Definisi Konseptual

Dalam penelitian ini terdapat beberapa definisi operasional yang menjelaskan beberapa istilah atau fokus penelitian, adapun sebagai berikut:

1. Hak Pekerja

Hak pekerja merupakan seperangkat hak yang melekat pada setiap individu yang melakukan pekerjaan, mencakup perlindungan atas kondisi kerja yang

layak, upah yang adil, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kebebasan berserikat. Secara ilmiah, hak pekerja dipandang sebagai manifestasi dari hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan menjamin martabat, kesejahteraan, dan keadilan bagi tenaga kerja dalam hubungan industrial.²¹

2. Penyandang Disabilitas

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.²² Paradigma tersebut sejalan dengan perkembangan pendekatan *human rights-based model of disability*, yang menempatkan penyandang disabilitas sebagai subjek hukum dengan hak yang sama seperti warga negara lainnya. Penelitian terbaru menegaskan bahwa hambatan utama yang dialami penyandang disabilitas lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kebijakan publik yang diskriminatif, keterbatasan aksesibilitas, serta stigma sosial yang masih kuat. Dalam konteks ini, penyandang disabilitas tidak boleh hanya dipandang sebagai kelompok rentan yang membutuhkan belas kasihan, melainkan sebagai bagian integral

²¹ Kuahaty sarah selfina dkk, Hukum Ketenagakerjaan, widina bhakti persada Bandung, 2021

²² <https://bantuan.kemnaker.go.id/support/solutions/articles/43000583507-apa-yang-dimaksud-penyandang-disabilitas-> di akses pada tanggal 17 Juli 2025

dari masyarakat yang memiliki kapasitas untuk berkontribusi dalam pembangunan apabila diberikan dukungan dan akses yang memadai.

3. *Maslahah mursalah*

Maslahah mursalah secara bahasa berarti “mencapai kemaslahatan”. Secara istilah, *maslahah mursalah* adalah suatu bentuk kemaslahatan yang tidak secara tegas diatur maupun dibatalkan oleh dalil *syara’*. Artinya, syariat tidak secara langsung menetapkan hukum untuk mewujudkannya, namun juga tidak menolaknya. Dengan demikian, *maslahah mursalah* merujuk pada suatu keadaan atau perbuatan yang tidak memiliki dasar hukum yang jelas dalam nash maupun *ijma’*, tetapi mengandung pertimbangan rasional yang sejalan dengan tujuan syariat, yaitu untuk mewujudkan kemanfaatan dan kebaikan umum bagi masyarakat.²³

G. Metode Penelitian

Penelitian pada dasarnya merupakan aktivitas ilmiah yang dijalankan secara metodologis, sistematis, dan konsisten. Kata *sistematis* menekankan bahwa penelitian harus melalui perencanaan matang dan tahapan yang terstruktur dengan jelas. Sementara itu, *metodologis* mengandung arti penggunaan metode secara tepat dan konsisten, sehingga kerangka penelitian tidak saling bertentangan. Tujuan utama dari proses ini adalah

²³ “Pengertian, Syarat dan Hukum Masalah Mursalah” <https://al-badar.net/pengertian-syarat-dan-hukum-maslahah-mursalah/> diakses pada tanggal 7 November 2025

melahirkan temuan ilmiah, baik berupa produk, analisis, proses, maupun argumentasi yang benar-benar baru. Dengan demikian, metodologi penelitian dapat dipahami sebagai cara ilmiah untuk menelaah suatu persoalan melalui langkah-langkah yang cermat dan teliti. Proses ini mencakup pengumpulan, pengolahan, dan analisis data, hingga penarikan kesimpulan secara objektif dan sistematis, dengan tujuan menyelesaikan permasalahan atau menguji hipotesis guna menghasilkan pengetahuan yang bermanfaat bagi kehidupan manusia.²⁴ Adapun metode yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Jenis Penelitian

Penelitian hukum dengan pendekatan yuridis normatif atau yang sering disebut juga penelitian hukum doktrinal, pada dasarnya merupakan kajian yang berfokus pada aspek internal dari hukum positif untuk menjawab permasalahan yang muncul di dalamnya. Pendekatan ini lahir dari pandangan bahwa hukum dipahami sebagai lembaga yang otonom, yang tumbuh dan berkembang dalam sistemnya sendiri tanpa dipengaruhi langsung oleh institusi sosial lainnya. Oleh karena itu, permasalahan yang diteliti melalui metode ini dibatasi pada ruang lingkup sistem hukum itu sendiri.

²⁴ Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Metode penelitian hukum normatif diartikan sebagai analisis terhadap peraturan perundang-undangan, baik dilihat dari sisi hierarki (vertikal) maupun dari segi keselarasan antaraturan (horizontal). Dalam praktiknya, pendekatan ini menitikberatkan pada pengkajian teks hukum dan regulasi yang berlaku untuk menemukan jawaban atas persoalan yang dikaji.²⁵ Dengan demikian, penelitian hukum normatif dapat dipahami sebagai metode yang mendasarkan analisisnya pada peraturan perundang-undangan yang relevan dengan isu hukum yang sedang diteliti, sehingga hasilnya bersifat konseptual sekaligus memberikan dasar argumentasi hukum yang kuat.²⁶

b. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan tiga jenis pendekatan, yaitu pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Secara umum, pendekatan penelitian dipahami sebagai cara pandang peneliti dalam menentukan ruang lingkup serta fokus analisis, sehingga dapat memberikan penjelasan yang lebih terarah terhadap substansi yang dibahas dalam karya ilmiah.²⁷ Adapun penggunaan ketiga pendekatan tersebut

²⁵ Kornelius Benuf, Muhamad Azhar, Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer, Jurnal Gema Keadilan, Volume 7 Edisi I, Juni 2020

²⁶ Firmanto, T., Sufiarina, S., Reumi, F., & Saleh, I. N. S. (2024). *Metodologi Penelitian Hukum: Panduan Komprehensif Penulisan Ilmiah Bidang Hukum*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

²⁷ Suhaimi, Problem Hukum Dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum Normatif, Jurnal YUSTITIA Vol. 19 No. 2 Desember 2018

memiliki tujuan yang berbeda namun saling melengkapi, sehingga mampu memperkaya analisis hukum yang dilakukan. Ketiga pendekatan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang relevan dengan isu penelitian. Analisis difokuskan pada posisi aturan tersebut dalam hierarki peraturan perundang-undangan, kesesuaian dengan prinsip hukum yang lebih tinggi, serta keterkaitannya dengan aturan lain yang berada dalam sistem hukum nasional.²⁸ Melalui pendekatan ini, dapat diketahui sejauh mana landasan normatif dari isu hukum yang diteliti memiliki kekuatan mengikat dan harmonisasi dengan peraturan lainnya.

2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan ini menekankan pada pengkajian doktrin, teori hukum, serta pandangan para ahli untuk memperjelas konsep-konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.²⁹ Misalnya, istilah atau kategori hukum yang sering kali menimbulkan tafsir berbeda dianalisis menggunakan perspektif akademik, sehingga peneliti dapat membangun kerangka konseptual yang jelas dan konsisten. Melalui pendekatan ini, penelitian tidak hanya terpaku pada teks undang-

²⁸ Solikin, N. (2021). Pengantar metodologi penelitian hukum.

²⁹ Djulaeka, S. H., & Devi Rahayu, S. H. (2020). *Buku Ajar: Metode Penelitian Hukum*. Scopindo Media Pustaka.

undang, tetapi juga memperhatikan landasan konseptual yang menjadi pijakan penyusunan maupun penerapan norma hukum.

3. Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan membandingkan pengaturan hukum nasional dengan sistem hukum negara lain atau instrumen hukum internasional yang relevan.³⁰ Tujuannya adalah untuk memberikan perspektif yang lebih luas mengenai praktik terbaik (*best practices*), kelemahan, maupun keunggulan dari sistem hukum yang diteliti. Dengan cara ini, penelitian tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga mampu menawarkan rekomendasi yang lebih tajam berdasarkan perbandingan pengalaman hukum yang berbeda.

c. Jenis bahan hukum

1. Bahan Hukum Primer

- a. Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- b. Undang-undang (UU) Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Rights of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas)

³⁰ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, 2020

- c. Undang-undang (UU) Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- d. Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Aksesibilitas Aparatur Sipil Negara Penyandang Disabilitas Di Lingkungan Kementerian Sosial
- e. *Behindertengleichstellungsgesetz* (BGG)
- f. Kitab Sosial IX (*Sozialgesetzbuch IX - SGB IX*)

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan yang memberikan penjelasan, interpretasi, atau komentar terhadap bahan hukum primer. Bahan ini dapat berupa literatur akademik, hasil penelitian terdahulu, artikel jurnal ilmiah, maupun pandangan para ahli hukum.³¹ Kehadiran bahan hukum sekunder sangat penting karena membantu peneliti memahami makna dan konteks penerapan norma hukum secara lebih mendalam.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan yang berfungsi menunjang dan mempermudah peneliti dalam menemukan serta memahami sumber hukum, misalnya kamus hukum, ensiklopedia, indeks, dan direktori peraturan perundang-

³¹ Susanti, D. O., Sh, M., Efendi, A. A., & SH, M. (2022). *Penelitian Hukum: Legal Research*. Sinar Grafika.

undangan.³² Bahan hukum tersier berperan sebagai alat bantu untuk memperjelas dan mempercepat proses pencarian data hukum.

d. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*). Peneliti menelaah berbagai sumber hukum, baik berupa peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, literatur akademik, maupun dokumen resmi lainnya yang relevan. Studi kepustakaan menjadi metode utama karena penelitian yuridis normatif bertumpu pada analisis teks hukum yang bersifat doktrinal, bukan pada pengumpulan data empiris di lapangan.³³

e. Metode pengolahan data

Data yang telah dikumpulkan diolah melalui beberapa tahapan, yaitu seleksi, klasifikasi, dan sistematisasi. Seleksi dilakukan untuk memastikan bahwa hanya bahan hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian yang dianalisis lebih lanjut. Klasifikasi dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan jenisnya, yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, sehingga memudahkan proses analisis.³⁴ Sistematisasi dilakukan dengan menyusun data secara runtut dan logis sesuai dengan kerangka penelitian.

³² Tan, D. (2021). Metode penelitian hukum: Mengupas dan mengulas metodologi dalam menyelenggarakan penelitian hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2463-2478.

³³ Saebani, Beni Ahmad, Metode Penelitian Hukum Pendekatan Yuridis Normatif, Januari 2021, CV PUSTAKA SETIA, Bandung

³⁴ Wada, F. H., Pertiwi, A., Hasiolan, M. I. S., Lestari, S., Sudipa, I. G. I., Patalatu, J. S., ... & Rahman, A. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Analisis data dilakukan secara kualitatif normatif, yaitu dengan menafsirkan dan menghubungkan aturan hukum yang berlaku melalui metode interpretasi hukum, baik interpretasi gramatikal (berdasarkan bunyi teks), sistematis (berdasarkan kedudukan norma dalam sistem hukum), historis (berdasarkan latar belakang pembentukan norma), maupun teleologis (berdasarkan tujuan hukum). Hasil analisis kemudian diuraikan secara deskriptif-analitis untuk menghasilkan kesimpulan yang logis, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

f. Metode analisis data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian hukum normatif. Analisis dilakukan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang telah dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Data yang diperoleh kemudian direduksi dan diklasifikasikan berdasarkan tema yang relevan dengan permasalahan penelitian, seperti aspek peraturan perundang-undangan, asas hukum, serta doktrin yang terkait. Selanjutnya, data dianalisis secara sistematis dan diinterpretasikan dengan mengaitkannya pada teori serta prinsip-prinsip hukum yang berlaku, sehingga diperoleh kesimpulan yang logis, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.³⁵

³⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, 1990. Hal. 29.

H. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi yang ditulis oleh Raras Regina Balqis BR. Pasaribu dengan judul “Tinjauan Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan Yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru”. Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau Pekanbaru tahun 2020. Skripsi ini membahas mengenai jaminan dan realitas pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru. Penelitian ini menguraikan dasar hukum hak bekerja yang tercantum dalam UUD 1945, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, serta Peraturan Daerah Provinsi Riau No. 18 Tahun 2013. Perbedaan antara skripsi diatas dengan penelitian yang akan dikaji oleh penulis adalah penelitian skripsi diatas merujuk pada jaminan dan realitas pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru. Sedangkan penelitian yang akan dikaji oleh penulis yaitu mengenai menganalisis perbedaan regulasi hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman, dan menganalisis Isu Kekerasan dan Diskriminasi Penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman. Kemudian metode penelitian yang digunakan juga berbeda yaitu skripsi diatas menggunakan metode penelitian empiris atau studi lapangan sedangkan penulis menggunakan metode penelitian normatif. Persamaan dalam skripsi

ini adalah topik pembahasan yang dibawakan oleh kedua penulis yaitu membahas mengenai peraturan bagi pekerja penyandang disabilitas.³⁶

2. Skripsi yang ditulis oleh Sofiatul Jannah dengan judul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT Soerabaja Printing Indonesia)” Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Jember, Tahun 2021. Skripsi ini membahas mengenai perlindungan hukum tenaga kerja penyandang disabilitas di PT Soerabaja Printing Indonesia dalam perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan kerja dan upah yang setara tanpa diskriminasi, sesuai dengan ketentuan pasal 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan serta Perda Jember No. 7 Tahun 2016. Namun, perusahaan belum sepenuhnya memenuhi pasal 67 UU Ketenagakerjaan karena belum menyediakan fasilitas aksesibilitas, alat kerja, dan perlindungan khusus bagi pekerja disabilitas. Dengan demikian, meskipun ada upaya positif dalam pemenuhan hak dasar, implementasi perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas masih perlu ditingkatkan agar sesuai dengan amanat undang-undang dan prinsip keadilan. Perbedaan antara skripsi diatas dengan penelitian yang akan dikaji oleh penulis adalah fokus

³⁶ Raras Regina Balqis BR. Pasaribu, “Tinjauan Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan Yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru” 2020

penelitian yang dilakukan, yaitu skripsi diatas berfokus kepada perlindungan pekerja disabilitas di PT Soerabaja Printing Indonesia. Sedangkan penelitian yang dilakukan yaitu perbandingan hukum pekerja disabilitas di negara Indonesia dan Jerman, serta metode penelitian yang digunakan pun berbeda yaitu skripsi diatas menggunakan metode penelitian empiris atau studi lapangan sedangkan penulis menggunakan metode penelitian normatif.³⁷

3. Skripsi yang ditulis oleh Retno Indrarti dengan judul “Kesempatan Kerja Dan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Di PT. Samwon Busana Indonesia Semarang)” Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Skripsi ini membahas mengenai pemenuhan kesempatan kerja dan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia Semarang. Penelitian menemukan bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas sekitar 1% dari total karyawan dengan perlakuan yang adil, tanpa diskriminasi, baik dalam hal upah, jam kerja, maupun tanggung jawab, sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Langkah ini menunjukkan adanya upaya positif dalam mewujudkan kesetaraan hak dan

³⁷ Sofiatul Jannah “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT Soerabaja Printing Indonesia)”, 2021

pengakuan terhadap kemampuan penyandang disabilitas di dunia kerja. Namun demikian, perlindungan hukum yang diberikan masih belum sepenuhnya optimal, terutama karena ketersediaan aksesibilitas dan akomodasi khusus bagi pekerja disabilitas masih terbatas. Oleh karena itu, skripsi ini menegaskan bahwa meskipun ada perkembangan positif dalam pemenuhan kesempatan kerja, implementasi perlindungan hak penyandang disabilitas masih perlu ditingkatkan agar benar-benar sejalan dengan prinsip keadilan, kesetaraan, serta ketentuan hukum yang berlaku. Perbedaan antara skripsi diatas dengan penelitian yang akan dikaji oleh penulis adalah penelitian ini berfokus pada kesempatan dan perlindungan kerja terutama di PT Samwon Busana Indonesia Semarang. Sedangkan penelitian yang dilakukan yaitu perbandingan hukum pekerja disabilitas di negara Indonesia dan Jerman, serta metode penelitian yang digunakan pun berbeda yaitu skripsi diatas menggunakan metode penelitian empiris atau studi lapangan sedangkan penulis menggunakan metode penelitian normatif.³⁸

4. Jurnal yang di tulis oleh Vania Andari Damanik dan Dinda Dwi Andriyani dengan judul Analisis Perlindungan Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas dalam Perpres Nomor 60 Tahun 2023 membahas tentang implementasi kebijakan pemerintah dalam melindungi hak-hak penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan. Fokus utama jurnal ini adalah menelaah sejauh

³⁸ Retno Indrarti, “Kesempatan Kerja Dan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Di PT. Samwon Busana Indonesia Semarang)”2020

mana Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Inklusi Disabilitas (SNID) mampu menjamin kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Penulis menjelaskan bahwa penerbitan Perpres ini merupakan langkah strategis pemerintah dalam melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, khususnya dalam aspek perlindungan, pemberdayaan, dan pemenuhan hak untuk bekerja. Kebijakan ini mengintegrasikan prinsip keadilan sosial dan non-diskriminasi, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, aksesibel, dan adaptif terhadap kebutuhan penyandang disabilitas. Melalui pendekatan normatif, jurnal ini menelaah substansi Perpres No. 60 Tahun 2023, yang mencakup empat strategi utama: peningkatan akses terhadap pendidikan dan pelatihan kerja, penguatan sistem ketenagakerjaan inklusif, pemberian insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, serta pengawasan terhadap pemenuhan kuota kerja di sektor publik dan swasta. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun secara normatif peraturan ini progresif, implementasinya masih menghadapi sejumlah kendala, seperti rendahnya komitmen perusahaan, keterbatasan data terintegrasi tenaga kerja disabilitas, serta lemahnya koordinasi antarinstansi terkait.

Selain itu, jurnal ini menyoroti perlunya peningkatan kesadaran sosial dan budaya kerja inklusif, karena stigma dan diskriminasi masih menjadi hambatan utama bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan

yang layak. Penulis juga menekankan pentingnya keterlibatan aktif pemerintah daerah, serikat pekerja, dan lembaga swasta dalam mendukung pelaksanaan Perpres ini melalui penyediaan fasilitas aksesibilitas, pelatihan keterampilan, serta perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas. Perbedaan antara jurnal diatas dengan penelitian yang akan dikaji oleh penulis adalah fokus penelitian yang dilakukan, yaitu jurnal diatas berfokus kepada Analisis Perlindungan Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas dalam Perpres Nomor 60 Tahun 2023 sedangkan penelitian penulis berfokus pada menganalisis perbedaan regulasi hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman, dan menganalisis Isu Kekerasan dan Diskriminasi Penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman. Persamaan antara kedua penelitian ini yaitu penelitian ini sama-sama membahas mengenai hak pekerja penyandang disabilitas dan sama-sama menggunakan metode penelitian yuridis normatif.³⁹

5. Jurnal yang ditulis oleh Firmansyah Maulana, Alifia Berli Sukmayana, Awaludin Rohin S, Benny Nurcahyo, Ega Amalia Sani, Wahidiah Rahma Natsiriyat, Sandra Bagus M dengan judul Standar Internasional Hak-hak Dasar Buruh Penyandang Disabilitas Dan Implementasinya Dalam Hukum Perburuhan Nasional di Indonesia, jurnal ini membahas tentang perlindungan hukum dan penerapan standar internasional terhadap hak-hak

³⁹ Vania Andari Damanik , Dinda Dwi Andriyani, Analisis Perlindungan Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas dalam Perpres Nomor 60 Tahun 2023, *Milthree Law Journal* Vol. 1 No. 2 Juli 2024

dasar buruh penyandang disabilitas di Indonesia. Hak atas pekerjaan dipandang sebagai bagian tak terpisahkan dari hak asasi manusia sebagaimana tercantum dalam Declaration on the Right to Development (1986), yang menegaskan bahwa setiap individu berhak untuk berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi, sosial, dan budaya tanpa diskriminasi, termasuk bagi penyandang disabilitas. Penulis menguraikan bahwa meskipun Indonesia telah memiliki berbagai peraturan yang menjamin hak penyandang disabilitas, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD), implementasinya masih jauh dari ideal. Pemerintah dinilai belum memberikan perhatian serius dalam memastikan akses pekerjaan yang setara bagi penyandang disabilitas. Dalam konteks hukum internasional, jurnal ini mengidentifikasi sejumlah dokumen penting yang menjadi dasar perlindungan hak buruh disabilitas, seperti Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR), serta Resolusi PBB Nomor A/C.3/48/C.3 Tahun 1993 yang mengatur kewajiban negara untuk mendorong partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja melalui pelatihan, insentif, dan penyesuaian tempat kerja. Namun demikian, penulis menilai bahwa pelaksanaan prinsip-prinsip tersebut di Indonesia masih menghadapi

hambatan. Hanya sebagian kecil penyandang disabilitas usia produktif yang memperoleh pekerjaan layak, dan mereka sering kali menghadapi diskriminasi berupa upah rendah, terbatasnya kesempatan karier, serta minimnya akomodasi di tempat kerja. Kelemahan juga terletak pada sistem pengawasan ketenagakerjaan, di mana jumlah pengawas terbatas dan pengawasan terhadap pemenuhan hak disabilitas di perusahaan belum berjalan optimal. Penulis menekankan pentingnya peran pemerintah, pengusaha, dan masyarakat untuk memperkuat sinergi dalam menjamin perlindungan hak pekerja disabilitas. Selain itu, diperlukan peningkatan kesadaran moral dan sosial agar penyandang disabilitas tidak lagi dianggap sebagai beban, melainkan sebagai bagian produktif dari tenaga kerja nasional. Sebagai kesimpulan, jurnal ini menyatakan bahwa meskipun Indonesia telah meratifikasi berbagai konvensi internasional dan memiliki perangkat hukum nasional yang cukup, implementasi dan pengawasan perlindungan hak kerja penyandang disabilitas masih lemah. Diperlukan komitmen politik, kebijakan afirmatif, dan mekanisme pengawasan yang lebih efektif agar prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi benar-benar terwujud dalam praktik ketenagakerjaan nasional. Perbedaan antara jurnal diatas dengan penelitian yang akan dikaji oleh penulis adalah fokus penelitian yang dilakukan, yaitu jurnal diatas berfokus kepada perlindungan hukum dan penerapan standar internasional terhadap hak-hak dasar buruh penyandang disabilitas di Indonesia. Sedangkan penelitian penulis berfokus

pada menganalisis perbedaan regulasi hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman, dan menganalisis Isu Kekerasan dan Diskriminasi Penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman. Persamaan antara kedua penelitian ini yaitu penelitian ini sama-sama membahas mengenai hak pekerja penyandang disabilitas dan sama-sama menggunakan metode penelitian yuridis normatif.⁴⁰

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Raras Regina Balqis BR. Pasaribu “Tinjauan Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan Yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru” 2020	1.Bagaimana aturan hukum terhadap hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas dikota Pekanbaru? 2.Bagaimana pemenuhan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas dikota Pekanbaru?	Jaminan dan realitas pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru. Penelitian ini menguraikan dasar hukum hak bekerja yang tercantum dalam UUD 1945, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 8 Tahun 2016 tentang	Tidak membahas perbandingan hukum Pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas antara Indonesia dan Jerman

⁴⁰ Firmansyah Maulana dkk, Standar Internasional Hak-hak Dasar Buruh Penyandang Disabilitas Dan Implementasinya Dalam Hukum Perburuhan Nasional di Indonesia, Jurnal hukum Lex Generalis Vol 1 No 2

			Penyandang Disabilitas, serta Peraturan Daerah Provinsi Riau No. 18 Tahun 2013. Perbedaan antara skripsi diatas dengan penelitian yang akan dikaji oleh penulis adalah penelitian skripsi diatas merujuk pada jaminan dan realitas pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru.	
2.	Sofiatul Jannah “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT Soerabaja Printing Indonesia)” 2021	1.Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di PT Soerabaja Printing Indonesia? 2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas di PT Soerabaja Printing Indonesia perspektif Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?	Penelitian di PT Soerabaja Printing Indonesia menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan kerja dan upah setara sesuai Pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003 serta Perda Jember No. 7 Tahun 2016. Namun, ketentuan Pasal 67 belum sepenuhnya terlaksana karena kurangnya fasilitas	Tidak membahas perbandingan hukum tenaga kerja penyandang disabilitas antara Indonesia dan Jerman

			aksesibilitas, alat kerja, dan perlindungan khusus. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas masih perlu ditingkatkan agar sesuai dengan regulasi dan prinsip keadilan.	
3.	Retno Indrarti “Kesempatan Kerja Dan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Di PT. Samwon Busana Indonesia Semarang)” 2020	1. Bagaimana pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT Samwon Busana Indonesia Semarang? 2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak kerja penyandang disabilitas di PT Samwon Busana Indonesia Semarang?	Penelitian di PT Samwon Busana Indonesia Semarang menunjukkan bahwa sekitar 1% penyandang disabilitas telah dipekerjakan dengan perlakuan adil sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Nomor 8 Tahun 2016. Namun, perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas belum optimal karena keterbatasan aksesibilitas dan akomodasi khusus. Penelitian ini menekankan pentingnya	Tidak membahas perbandingan hukum tenaga kerja penyandang disabilitas antara Indonesia dan Jerman

			peningkatan implementasi perlindungan hak agar sejalan dengan prinsip keadilan dan kesetaraan.	
4.	Jurnal Vania Andari Damanik dan Dinda Dwi Andriyani “Analisis Perlindungan Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas dalam Perpres Nomor 60 Tahun 2023” 2024		Jurnal ini membahas efektivitas Perpres Nomor 60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Inklusi Disabilitas dalam melindungi hak penyandang disabilitas di bidang kerja sebagai implementasi UU Nomor 8 Tahun 2016. Melalui pendekatan normatif, penelitian menyoroti strategi peningkatan akses pendidikan dan pelatihan, penguatan sistem ketenagakerjaan inklusif, insentif perusahaan, dan pengawasan kuota kerja. Namun, pelaksanaannya terkendala komitmen rendah, data	Tidak membahas perbandingan hukum tenaga kerja penyandang disabilitas antara Indonesia dan Jerman

			terbatas, dan koordinasi lemah. Jurnal ini juga menegaskan pentingnya kesadaran sosial, budaya kerja inklusif, serta peran aktif pemerintah daerah dan swasta.	
5.	Jurnal yang ditulis oleh Firmansyah Maulana, Alifia Berli Sukmayana, Awaludin Rohin S, Benny Nurcahyo, Ega Amalia Sani, Wahidyyah Rahma Natsiriyat, Sandra Bagus M dengan judul Standar Internasional Hak-hak Dasar Buruh Penyandang Disabilitas Dan Implementasinya Dalam Hukum Perburuhan Nasional di Indonesia 2021	1.Apakah ada standar internasional hak-hak dasar buruh penyandang disabilitas didalam hukum perburuhan di Indonesia? 2.Bagaimanakah penerapan hak-hak dasar bagi buruh penyandang disabilitas di Indonesia dan Perlindungan Hukum dari pemerintah?	Jurnal ini mengkaji perlindungan hukum dan penerapan standar internasional terhadap hak dasar buruh penyandang disabilitas di Indonesia, dengan menegaskan bahwa hak atas pekerjaan adalah bagian dari hak asasi manusia sebagaimana tercantum dalam <i>Declaration on the Right to Development</i> . Meski berbagai regulasi nasional dan internasional telah ada, implementasinya masih lemah. Penyandang	Tidak membahas perbandingan hukum tenaga kerja penyandang disabilitas antara Indonesia dan Jerman

			disabilitas tetap mengalami diskriminasi dalam upah, karier, dan aksesibilitas, sementara pengawasan perusahaan belum efektif. Karena itu, jurnal ini menekankan pentingnya komitmen politik, sinergi lintas sektor, serta kebijakan afirmatif dan pengawasan yang lebih kuat untuk mewujudkan kesetaraan dan non-diskriminasi di dunia kerja.	
--	--	--	---	--

Berdasarkan kajian terhadap penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa belum terdapat penelitian yang secara khusus membahas kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas dengan melakukan perbandingan antara Indonesia dan Jerman, serta menganalisisnya melalui perspektif teori keadilan Amartya Sen dan tinjauan *masalah mursalah*.

I. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini dibuat sistematika penulisan yang bertujuan untuk menjelaskan pembahasan yang memiliki alur berpikir yang sistematis dan logis. Adapun penjabaran sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I : Dalam bab ini berisi gambaran umum dari beberapa aspek penelitian. Mulai dari latar belakang yang menjelaskan penelitian ini dibuat, indentifikasi masalah yang menjelaskan isu pembahasan penelitian, pembatasan masalah sebagai fokus penelitian, serta rumusan masalah yang muncul dari latar belakang masalah. Tujuan penelitian yang menjadi tujuan rumusan masalah, manfaat penelitian yang berisikan kegunaan penelitian secara teoritis dan praktis, definisi operasional yang berisikan penjelasan kata yang sulit dipahami atau sering muncul. Terdapat penelitian terdahulu, metodologi penelitian yang menjelaskan pendekatan penelitian yang dipakai serta sumber data yang digunakan dalam penelitian.

BAB II : Pada bab ini terdapat tinjauan teori sebagai landasan teoritis untuk pengkajian dan analisis masalah serta konsep-konsep tersebut nantinya dipergunakan dalam menganalisis setiap permasalahan yang dibahas dalam penelitian.

BAB III : Pada bab ini diuraikan data-data yang telah diperoleh dari hasil penelitian literatur (membaca dan menelaah literatur) yang kemudian diedit, diklasifikasi, diverifikasi, dan dianalisis untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

BAB IV : Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan pada bab ini bukan merupakan ringkasan dari penelitian yang dilakukan- melainkan jawaban singkat atas rumusan masalah yang telah ditetapkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Hak Pekerja

Hak pada dasarnya merupakan sesuatu yang melekat pada setiap individu sebagai konsekuensi dari kedudukan atau status hukumnya. Dalam konteks hubungan kerja, hak pekerja lahir dari hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja, yang menempatkan pekerja sebagai subjek hukum yang harus dilindungi oleh negara. Darwan Prints menjelaskan bahwa hak merupakan sesuatu yang semestinya diterima oleh seseorang karena kedudukan hukumnya, sebagaimana kewajiban merupakan prestasi yang harus dipenuhi berdasarkan status yang sama.⁴¹

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hak pekerja dipahami sebagai segala kepentingan normatif yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama, yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja.⁴² Oleh karena itu, hak pekerja bersifat imperatif, artinya tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan apa pun apabila hal tersebut merugikan pekerja. Prinsip ini menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan

⁴¹ Darwan Prints, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 22-23.

⁴² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 2003), 45.

memiliki karakter protektif, yaitu memberikan perlindungan khusus terhadap pihak yang secara sosial dan ekonomis berada dalam posisi lemah.⁴³

Dalam lingkup internasional, hak pekerja merupakan bagian integral dari hak asasi manusia. Organisasi internasional memandang bahwa setiap individu berhak atas pekerjaan yang layak, pengupahan yang adil, kondisi kerja yang aman, serta jaminan sosial. Hak-hak tersebut tidak hanya dimaksudkan untuk melindungi aspek ekonomi pekerja, tetapi juga untuk menjamin martabat, keamanan, serta kesejahteraan hidupnya secara menyeluruh. Dengan demikian, hak pekerja tidak dapat dipisahkan dari tujuan negara hukum dalam mewujudkan keadilan sosial.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hak pekerja adalah hak fundamental yang dijamin oleh hukum nasional dan internasional untuk memastikan terwujudnya hubungan kerja yang seimbang, manusiawi, dan berkeadilan. Keberadaan hak ini menjadi instrumen penting dalam mencegah eksploitasi tenaga kerja dan dalam menjamin bahwa pertumbuhan ekonomi tidak dicapai dengan mengorbankan martabat manusia.

Dalam mewujudkan kesetaraan hak kerja bagi penyandang disabilitas, perlakuan yang adil tidak dapat disamaratakan, melainkan harus disesuaikan dengan jenis dan karakteristik hambatan yang dimiliki masing-masing individu. Prinsip keadilan substantif menuntut adanya akomodasi yang layak sebagai

⁴³ Husni, Lalu. "Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia." (2006).

bentuk penyesuaian rasional agar setiap pekerja dapat menjalankan tugasnya secara optimal dan bermartabat. Oleh karena itu, klasifikasi perlakuan adil berdasarkan jenis disabilitas menjadi penting sebagai pedoman bagi pemberi kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas diskriminasi, sebagaimana dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 1.3

Klasifikasi Perlakuan Adil Berdasarkan Jenis Disabilitas

Jenis Disabilitas	Karakteristik Umum	Bentuk Perlakuan Adil (Akomodasi yang Layak)
Fisik (Tuna Daksa)	Hambatan mobilitas atau fungsi anggota tubuh	- Penyediaan ramp, lift, toilet aksesibel - Meja/alat kerja ergonomis - Penyesuaian posisi dan beban kerja - Fleksibilitas waktu kerja bila diperlukan
Netra (Tuna Netra)	Hambatan penglihatan sebagian/total	- Screen reader dan perangkat lunak aksesibel -Dokumen braille/audio -Sistem informasi berbasis suara - Orientasi lingkungan kerja
Rungu/Wicara	Hambatan pendengaran dan/atau komunikasi verbal	- Juru bahasa isyarat - Media komunikasi tertulis/visual - Alarm atau notifikasi visual - Sistem komunikasi digital
Intelektual	Hambatan dalam pemahaman dan pembelajaran	-Tugas terstruktur dan jelas -Pelatihan bertahap dan berulang -Supervisi suportif - Evaluasi sesuai kemampuan riil
Psikososial (Mental)	Hambatan pada emosi, perilaku, atau konsentrasi	- Lingkungan kerja suportif - Fleksibilitas jam kerja

		- Kebijakan anti-diskriminasi - Dukungan konseling bila diperlukan
Disabilitas Ganda	Kombinasi dua atau lebih hambatan	- Pendekatan individual (case by case) - Kombinasi akomodasi sesuai kebutuhan - Koordinasi antara pekerja dan manajemen

B. Penyandang Disabilitas Di Indonesia dan Jerman

Di Indonesia, penyandang disabilitas dipahami sebagai setiap individu yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama, yang dalam interaksinya dengan lingkungan dapat menimbulkan berbagai hambatan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dalam kehidupan bermasyarakat berdasarkan prinsip kesetaraan.⁴⁴ Konsep ini menunjukkan bahwa disabilitas tidak lagi dipandang semata-mata sebagai kondisi medis, melainkan sebagai fenomena sosial yang berkaitan erat dengan faktor lingkungan, kebijakan publik, dan sikap masyarakat yang belum sepenuhnya inklusif.

Dalam sistem hukum nasional, penyandang disabilitas ditempatkan sebagai subjek hukum yang memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dengan warga negara lainnya. Negara memikul tanggung jawab

⁴⁴ Indonesia, Pasal 1 ayat 1, Undang-Undang no 8 Tahun 2026 Tentang Penyandang Disabilitas, [Lembaran Negara.2016/NO.69](#), Tambahan Lembaran Negara NO.5871, LL SETNEG : 70 HLM

konstitusional untuk menjamin penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, termasuk melalui pengaturan aksesibilitas, penyediaan akomodasi yang layak, dan penghapusan praktik diskriminatif.⁴⁵ Dengan demikian, pendekatan terhadap disabilitas di Indonesia telah bergeser menuju paradigma berbasis hak asasi manusia, yang menekankan kewajiban negara dan tanggung jawab sosial dalam membangun lingkungan yang setara dan inklusif bagi seluruh warga negara.

Di Jerman, konsep penyandang disabilitas dirumuskan sebagai individu yang mengalami gangguan fungsi fisik, mental, intelektual, atau sensorik yang berpotensi membatasi partisipasi mereka dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan budaya secara setara dalam waktu yang lama.⁴⁶ Pendekatan ini menempatkan disabilitas dalam kerangka partisipasi sosial, sehingga yang menjadi perhatian utama bukan semata kondisi individu, melainkan sejauh mana sistem sosial mampu mengakomodasi keberagaman kebutuhan warga negara.

Sistem hukum Jerman menempatkan penyandang disabilitas sebagai kelompok yang berhak atas perlindungan khusus melalui kebijakan integrasi sosial, akses terhadap pekerjaan, serta jaminan perlakuan setara di hadapan hukum. Regulasi mengenai disabilitas tidak hanya berorientasi pada perlindungan, tetapi juga pada pemberdayaan, yaitu memastikan bahwa

⁴⁵ Indonesia, Pasal 5, Undang-Undang no 8 Tahun 2026 Tentang Penyandang Disabilitas, Lembaran Negara.2016/NO.69, Tambahan Lembaran Negara NO.5871, LL SETNEG : 70 HLM

⁴⁶ “Disability IN”, <https://disabilityin.org/global-directory/germany> diakses pada tanggal 4 Desember 2025

penyandang disabilitas dapat hidup secara mandiri, berpartisipasi dalam masyarakat, dan memperoleh kesempatan yang sama dalam bidang pendidikan, ketenagakerjaan, serta kehidupan publik.⁴⁷ Dengan demikian, kebijakan disabilitas di Jerman menunjukkan orientasi yang kuat pada prinsip negara kesejahteraan, di mana perlindungan terhadap penyandang disabilitas merupakan bagian integral dari tanggung jawab negara dalam menjamin keadilan sosial.

C. Teori Keadilan Amartya Sen

Teori Keadilan merupakan salah satu konsep paling fundamental dalam filsafat hukum dan ilmu sosial, yang berupaya menjawab pertanyaan mendasar mengenai bagaimana sumber daya, hak, dan kewajiban seharusnya didistribusikan secara adil dalam masyarakat. Secara konseptual, teori ini tidak hanya berbicara tentang keseimbangan antara hak dan kewajiban, tetapi juga mencakup legitimasi moral dan rasional dari setiap tindakan hukum dan kebijakan publik.⁴⁸

Amartya Kumar Sen merupakan seorang ekonom dan filsuf asal India yang lahir pada 3 November 1933 di Santiniketan, Bengal Barat. Ia dikenal luas sebagai salah satu pemikir paling berpengaruh dalam bidang

⁴⁷ "Equal Rights for People with Disabilities" <https://www.sozialministerium.gv.at/en/Topics/Social-Affairs/People-with-Disabilities/Equal-rights-for-people-with-disabilities.html> diakses pada tanggal 4 Desember 2025

⁴⁸ Nusantara, R. H. G., & Harahap, N. T. H. (2025). Filsafat Hukum Dan Keadilan Sosial: Analisis Teoritis Tentang Peran Hukum Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat. *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains dan Sosial Humaniora*, 3(01).

teori keadilan, kesejahteraan sosial, dan pembangunan manusia. Pendidikan awalnya ditempuh di Presidency College, Kolkata, sebelum melanjutkan studi ke Trinity College, University of Cambridge, tempat ia meraih gelar doktor dalam bidang ekonomi. Karier akademiknya mencakup berbagai universitas ternama, antara lain University of Cambridge, London School of Economics, dan Harvard University, di mana ia menjabat sebagai profesor ekonomi dan filsafat.⁴⁹

Keadilan dipandang sebagai prinsip normatif tertinggi yang menjadi tujuan akhir dari sistem hukum. Dalam konteks ini, hukum bukan semata-mata kumpulan aturan yang bersifat memaksa, melainkan instrumen untuk mewujudkan tatanan sosial yang berkeadilan. Oleh karena itu, teori keadilan menempatkan moralitas sebagai dasar penilaian terhadap validitas dan legitimasi hukum positif. Suatu peraturan dianggap sah bukan hanya karena ditetapkan oleh otoritas yang berwenang, tetapi juga karena mencerminkan nilai keadilan yang dapat diterima secara rasional oleh masyarakat.

Amartya Sen merupakan salah satu pemikir kontemporer yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan konsep keadilan melalui pendekatan yang dikenal sebagai *capability approach*

⁴⁹ Syawaluddin S, REFLEKSI ATAS PEMIKIRAN AMARTYA KUMAR SEN TENTANG KETIMPANGAN DAN KEMISKINAN, Al-Buhuts, Volume 11 Nomor 1 Juni 2015

(pendekatan kapabilitas). Teori keadilan yang dikemukakan Amartya Sen berangkat dari kritik terhadap pandangan keadilan tradisional, khususnya teori *justice as fairness* yang dirumuskan oleh John Rawls. Menurut Amartya Sen, teori keadilan yang bersifat transendental dan berorientasi pada institusi ideal tidak mampu menjawab persoalan ketidakadilan yang nyata dalam kehidupan sosial. Ia berpendapat bahwa pembahasan keadilan seharusnya tidak berhenti pada perumusan kondisi ideal, tetapi diarahkan pada upaya perbandingan konkret terhadap tingkat ketidakadilan yang terjadi serta langkah-langkah praktis untuk mengurangnya.

Konsep utama dalam teori Amartya Sen adalah kapabilitas (*capability*), yang dipahami sebagai kebebasan nyata yang dimiliki individu untuk memilih dan mencapai kehidupan yang mereka nilai berharga. Kapabilitas tidak semata-mata berkaitan dengan sumber daya ekonomi, melainkan mencakup kemampuan riil seseorang untuk berfungsi secara bermakna dalam berbagai aspek kehidupan.⁵⁰ Dalam kerangka ini, kesejahteraan tidak diukur berdasarkan utilitas atau kepemilikan barang, tetapi pada *functionings* yakni hal-hal yang dapat dilakukan atau dicapai oleh individu seperti memperoleh pendidikan, menjaga kesehatan, atau berpartisipasi dalam kehidupan publik. Dengan demikian, keadilan

⁵⁰ Gumelar, S., & Qomar, S. (2025). Pembangunan Berbasis Kebebasan Amartya Sen: Konsep Dan Implikasi Terhadap Pembangunan Di Indonesia. *NAAFI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 260-269.

dipandang sebagai kondisi sosial yang memungkinkan setiap individu memiliki kebebasan riil untuk mengembangkan potensinya.

Lebih lanjut, Amartya Sen menegaskan bahwa kebebasan merupakan baik tujuan maupun sarana bagi terwujudnya keadilan. Kebebasan menjadi tujuan karena merupakan unsur intrinsik dari kehidupan yang bernilai, dan menjadi sarana karena memperkuat kemampuan individu untuk berpartisipasi dalam proses sosial dan ekonomi. Melalui gagasan ini, Sen menolak reduksi keadilan pada aspek distributif semata, karena persoalan keadilan tidak hanya menyangkut pembagian sumber daya, tetapi juga akses yang setara terhadap peluang untuk menggunakannya.

Dalam pendekatan metodologisnya, Amartya Sen menekankan penilaian komparatif (*comparative judgments*) dan penalaran publik (*public reasoning*). Penilaian keadilan dilakukan dengan membandingkan berbagai kondisi nyata untuk menentukan kebijakan mana yang lebih meningkatkan kesejahteraan dan kebebasan individu, bukan dengan mencari bentuk masyarakat yang sempurna.⁵¹ Sementara itu, penalaran publik menjadi instrumen penting untuk menilai legitimasi dan rasionalitas keputusan sosial, sebab keadilan yang sejati hanya dapat dicapai melalui proses deliberatif yang terbuka dan inklusif. Demokrasi, partisipasi warga,

⁵¹ Joydeep Sil, A Critical Analysis of Social Justice as the Basis of Policy Making in the Light of Arguments by Amartya Sen, Vol.10, No.5, 2020

dan kebebasan berpendapat menjadi komponen esensial dalam kerangka keadilan menurut Amartya Sen.

Implikasi praktis dari teori ini tampak dalam pendekatan pengukuran kesejahteraan dan pembangunan manusia. Sen mendorong pengakuan terhadap multidimensionalitas keadilan, yang meliputi aspek pendidikan, kesehatan, partisipasi sosial, dan keamanan, bukan sekadar indikator ekonomi. Pendekatan tersebut menjadi dasar bagi pengembangan *Human Development Index* (HDI) dan berbagai instrumen kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kemampuan riil manusia, terutama kelompok yang terpinggirkan. Dengan demikian, keadilan dalam pandangan Sen menuntut adanya transformasi struktural yang memungkinkan setiap individu menikmati kebebasan substantif untuk memilih jalan hidupnya sendiri.

Secara normatif, teori keadilan Amartya Sen menempatkan manusia sebagai subjek aktif pembangunan dan menegaskan bahwa keadilan harus diukur dari sejauh mana masyarakat mampu memperluas ruang kebebasan dan kapabilitas warganya. Pendekatan ini menggabungkan dimensi etis, ekonomi, dan politik secara terpadu, serta mengarahkan perhatian pada langkah-langkah nyata dalam mengatasi ketimpangan sosial. Dengan fokus pada *realization-focused comparison* dan penghargaan terhadap pluralitas nilai, teori keadilan Sen memberikan kerangka konseptual yang dinamis

untuk memahami dan mewujudkan keadilan dalam konteks sosial yang kompleks.⁵²

D. Teori Hak Asasi Manusia

Teori hak asasi manusia menurut Thomas Paine berakar pada filsafat politik abad ke-18 yang menekankan rasionalitas, kebebasan individu, dan kedaulatan moral manusia sebagai dasar dari tatanan sosial yang adil.⁵³ Pemikirannya banyak tertuang dalam karya monumentalnya *The Rights of Man* (1791–1792), yang ditulis sebagai pembelaan terhadap Revolusi Prancis dan sebagai kritik terhadap sistem monarki absolut Inggris. Dalam karya tersebut, Paine menegaskan bahwa hak asasi manusia bersifat alamiah (*natural rights*), melekat pada setiap individu sejak lahir, dan tidak dapat dicabut oleh otoritas apa pun. Hak-hak ini tidak diberikan oleh negara, melainkan merupakan konsekuensi logis dari keberadaan manusia sebagai makhluk rasional dan bebas.⁵⁴

Menurut Thomas Paine, hak-hak manusia terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu *natural rights* (hak-hak alamiah) dan *civil rights* (hak-hak sipil). *Natural rights* mencakup hak-hak yang bersifat universal

⁵² Nusantara, R. H. G., & Harahap, N. T. H. (2025). FILSAFAT HUKUM DAN KEADILAN SOSIAL: ANALISIS TEORITIS TENTANG PERAN HUKUM DALAM MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKA. *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains dan Sosial Humaniora*, 3(01).

⁵³ Friedrich, C. J., Muttaqien, R., & Mangunsong, N. (2021). *Analisis Sistematis Hukum: Seri Filsafat Hukum*. Nusamedia.

⁵⁴ Asrida, W., Marta, A., & Hadi, S. (2021). Civil Society, Demokrasi dan Demokratisasi. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(2), 131-142.

dan melekat pada diri manusia, seperti hak hidup, kebebasan berpikir, kebebasan beragama, dan hak untuk mencari kebahagiaan. Hak ini berada di luar jangkauan kekuasaan pemerintah, karena merupakan hak moral yang eksistensinya mendahului pembentukan masyarakat politik. Sementara itu, *civil rights* muncul sebagai hasil dari perjanjian sosial ketika manusia membentuk masyarakat dan pemerintahan. Hak sipil bersifat instrumental yaitu sarana untuk menjamin perlindungan terhadap hak-hak alamiah. Dengan demikian, pemerintah tidak menciptakan hak-hak manusia, melainkan hanya bertugas menjamin dan melindunginya melalui hukum dan lembaga yang adil.

Thomas Paine berpandangan bahwa tujuan utama pemerintah adalah menjaga hak-hak alamiah tersebut. Ketika pemerintah gagal melaksanakan fungsi ini atau justru menindas hak-hak rakyatnya, maka rakyat memiliki hak untuk mengganti atau menumbangkan pemerintahan tersebut. Dalam hal ini, Thomas Paine memperkuat doktrin *popular sovereignty* (kedaulatan rakyat), yaitu bahwa legitimasi politik sepenuhnya bergantung pada kehendak rakyat yang rasional dan bebas. Ia menolak konsep *divine right of kings* yang menganggap kekuasaan raja berasal dari Tuhan, karena menurutnya, tidak ada manusia yang memiliki otoritas alamiah atas manusia lain. Pemerintahan yang sah hanya dapat dibangun

atas dasar kesepakatan sukarela dan dengan tujuan melindungi kepentingan umum.⁵⁵

Dalam teori Thomas Paine, hak asasi manusia juga menjadi landasan moral bagi keadilan sosial dan ekonomi. Ia menolak ketimpangan sosial yang ekstrem dan menegaskan bahwa kemiskinan struktural merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak-hak alamiah manusia. Dalam *Agrarian Justice* (1797), Thomas Paine mengemukakan gagasan awal tentang jaminan sosial dan distribusi kekayaan yang lebih adil. Ia mengusulkan agar negara memberikan tunjangan dasar kepada warga melalui pajak atas kepemilikan tanah, sebagai kompensasi atas kehilangan hak kolektif manusia atas alam. Gagasan ini mencerminkan bahwa bagi Paine, hak asasi tidak hanya mencakup kebebasan politik, tetapi juga hak ekonomi yang menjamin kesejahteraan dan martabat manusia secara utuh.⁵⁶

Selain itu, Thomas Paine menekankan pentingnya rasionalitas dan pendidikan sebagai prasyarat untuk memahami serta mempertahankan hak asasi. Ia percaya bahwa pengetahuan dan kesadaran moral adalah benteng utama melawan tirani. Dalam konteks ini, hak asasi manusia bersifat tidak hanya politis, tetapi juga epistemologis: manusia memiliki hak untuk

⁵⁵ Hedwig Adianto Mau, Tinton Ditisrama, *TEORI DAN HUKUM KONSTITUSI*, Penerbit Amerta Media, , Banyumas, 2025

⁵⁶ “Thomas Paine was one of the first people to argue in favor of what we now refer to as universal basic income” <https://www.libertarianism.org/articles/thomas-paines-solution-poverty> diakses pada tanggal 20 Oktober 2025

berpikir dan menentukan arah kehidupannya berdasarkan akal sehat tanpa tekanan dogma atau otoritas absolut. Dengan demikian, kebebasan berpikir dan berekspresi menjadi inti dari eksistensi manusia yang merdeka.

Thomas Paine juga menolak setiap bentuk hierarki sosial yang tidak didasarkan pada prestasi moral atau kontrak sosial yang adil. Baginya, semua manusia diciptakan setara dalam hak dan martabat, dan tidak ada dasar rasional untuk perbedaan hak antara kelas, ras, atau jenis kelamin. Prinsip kesetaraan ini menjadikan teorinya bersifat universal dan melampaui batas-batas bangsa. Ia menegaskan bahwa hak asasi manusia tidak hanya berlaku bagi warga suatu negara, tetapi merupakan hak seluruh umat manusia sebagai bagian dari komunitas global.⁵⁷

Secara konseptual, teori hak asasi manusia Thomas Paine menegaskan tiga pokok utama: pertama, hak-hak manusia bersifat kodrati dan tidak dapat dicabut oleh kekuasaan mana pun; kedua, pemerintahan yang sah hanya berfungsi untuk melindungi hak-hak tersebut, bukan membatasi atau menghapusnya; dan ketiga, rakyat memiliki hak moral untuk menolak atau mengganti pemerintahan yang melanggar hak-hak dasar mereka. Melalui gagasan ini, Paine tidak hanya meneguhkan dasar moral dari hak asasi manusia, tetapi juga memberikan kerangka politik yang demokratis, egalitarian, dan berbasis rasionalitas. Teori Paine

⁵⁷ "RIGHTS OF MAN PART THE FIRST" <https://www.thomaspaine.org/writings/1791/rights-of-man-part-the-first> diakses pada tanggal 21 Oktober 2025

menjadi salah satu tonggak penting dalam perkembangan pemikiran liberal modern dan turut membentuk fondasi normatif bagi deklarasi hak-hak asasi manusia di dunia Barat, termasuk *Declaration of the Rights of Man and of the Citizen* (1789) dan *Universal Declaration of Human Rights* (1948).

Secara umum hak asasi manusia terbagi dalam 2 klasifikasi yang pertama yaitu *derogable right* dan *non derogable right*. *Derogable right* adalah hak-hak yang masih dapat dikurangi atau dibatasi pemenuhannya oleh negara dalam keadaan tertentu.⁵⁸ Sedangkan *non derogable right* adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun, termasuk dalam keadaan perang, sengketa bersenjata, dan/atau keadaan darurat. Hak-hak yang termasuk dalam *non-derogable rights* menurut Pasal 28I ayat (1) UUD 1945 meliputi: a. Hak untuk hidup, b. Hak untuk tidak disiksa, c. Hak kemerdekaan pikiran dan hati Nurani, d. Hak beragama.

Dalam hal ini hak atas pekerjaan termasuk kedalam *derogable right* karena Dapat dibatasi oleh kondisi tertentu, misalnya saat negara menghadapi krisis ekonomi, bencana, atau keadaan darurat yang memengaruhi ketersediaan lapangan kerja. Pelaksanaannya bergantung pada kemampuan dan kebijakan negara (*progressive realization*), sebagaimana disebutkan dalam ICESCR bahwa negara berupaya

⁵⁸ "Arti Privasi, *Derogable Rights*, dan *Non-derogable Right*" <https://www.hukumonline.com/klinik/a/arti-privasi-iderogable-rights-i--dan-inon-derogable-rights-i-lt4d5605606b42e/> diakses pada tanggal 7 November 2025

mewujudkan hak-hak ekonomi dan sosial secara bertahap sesuai sumber daya yang tersedia. Negara boleh membuat aturan atau pembatasan administratif, seperti kualifikasi, kemampuan kerja, atau ketentuan sektor pekerjaan tertentu. Namun, pembatasan tersebut tidak boleh bersifat diskriminatif, termasuk terhadap penyandang disabilitas. Meskipun, Meskipun hak atas pekerjaan merupakan *derogable right*, bagi penyandang disabilitas hak ini mendapat penguatan khusus karena termasuk dalam kategori hak atas kesetaraan dan *non-diskriminasi*, yang merupakan prinsip *non-derogable*.

Artinya, substansi hak bekerja *derogable right* (boleh dibatasi dalam situasi tertentu). Aspek *non-diskriminatif* terhadap penyandang disabilitas *non-derogable principle* (tidak boleh dikurangi dalam keadaan apapun). Dengan demikian, negara boleh menyesuaikan kebijakan ketenagakerjaan, tetapi tidak boleh meniadakan atau mendiskriminasi kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Prinsip ini ditegaskan dalam: *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) Pasal 27, dan UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang mewajibkan negara dan perusahaan menyediakan akses kerja setara.

Jadi, hak bekerja bagi penyandang disabilitas berada pada irisan dua kategori: hak yang pada dasarnya *derogable*, namun mengandung unsur *non-derogable* dalam hal kesetaraan dan non-diskriminasi.

E. Teori Masalah Mursalah

a. Pengertian *Maslahah Mursalah*

Secara etimologis, *masalahah* berasal dari kata *ṣalāh* yang berarti kebaikan, manfaat, atau sesuatu yang membawa kemanfaatan dan menolak kemudharatan. Sedangkan *mursalah* berarti bebas atau tidak terikat. Dengan demikian, *masalahah mursalah* secara bahasa berarti kemaslahatan yang bebas, yakni kemaslahatan yang tidak didukung atau ditolak secara eksplisit oleh nash (Al-Qur'an dan Hadis). Secara etimologis, istilah *masalahah* dalam bahasa Arab merujuk pada segala bentuk perbuatan yang mengarah pada tercapainya kebaikan bagi manusia. Dalam pengertian yang lebih luas, *masalahah* mencakup segala hal yang membawa manfaat bagi kehidupan manusia, baik dalam bentuk upaya untuk memperoleh kemaslahatan seperti keuntungan dan kesenangan, maupun dalam bentuk tindakan untuk menghindari kerusakan atau kemudharatan. Adapun istilah *mursalah* berarti sesuatu yang baik, layak, dan memiliki nilai kemanfaatan.⁵⁹

⁵⁹ Muhammad Agung Ilham Affarudin, *Implementasi Peraturan Bupati Gunungkidul Nomor 36 Tahun 2015 Tentang Pencegahan Perkawinan Pada Usia Anak Dalam Perspektif Masalah Mursalah*, *Al-Hukama The Indonesian Journal of Islamic Family Law* Volume 09, Nomor 01, Juni 2019

Maslahah mursalah merupakan dasar hukum yang digunakan untuk menetapkan ketentuan hukum baru dalam rangka mewujudkan lima tujuan pokok tersebut ketika tidak ditemukan ketentuan eksplisit dalam nash.⁶⁰

b. Pembagian Maslahah Mursalah

Dalam kajian ushul fiqh, maslahah secara umum terbagi menjadi tiga jenis utama:⁶¹

1) Maslahah Mu'tabarah (Kemaslahatan yang Diakui)

Yaitu kemaslahatan yang secara jelas diakui keberadaannya oleh nash syar'i. Contohnya, larangan mencuri yang bertujuan menjaga harta, atau perintah menegakkan keadilan yang melindungi hak-hak individu dan masyarakat.

2) Maslahah Mulghah (Kemaslahatan yang Ditolak)

Merupakan kemaslahatan yang tampak secara rasional bermanfaat, tetapi ditolak oleh nash karena bertentangan dengan prinsip syariat. Misalnya, praktik riba yang dianggap menguntungkan secara ekonomi tetapi dilarang karena menimbulkan ketidakadilan.

3) Maslahah Mursalah (Kemaslahatan yang Bebas)

Adalah kemaslahatan yang tidak memiliki dasar spesifik dalam nash, namun tidak pula bertentangan dengan prinsip syariat. Jenis inilah yang

⁶⁰ Adinugraha, H. H., & Mashudi, M. (2018). Al-Maslahah al-mursalah dalam penentuan hukum Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 4(01), 63-75.

⁶¹ Hidayatullah, S. (2018). Maslahah Mursalah Menurut Al-Ghazali. *Al-Mizan: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam*, 2(1), 115-163.

menjadi fokus pembahasan. Contohnya, pembuatan peraturan lalu lintas untuk menjaga keselamatan jiwa, pendirian lembaga administrasi publik, atau kebijakan sosial yang melindungi masyarakat dari bahaya dan ketidakadilan.

Mazhab Malikiyah merupakan mazhab yang paling luas menggunakan masalah mursalah sebagai dasar penetapan hukum, dengan alasan bahwa syariat Islam bertujuan utama untuk mewujudkan kemaslahatan manusia. Sedangkan mazhab Syafi'i dan Hanbali cenderung berhati-hati karena khawatir penggunaan masalah mursalah secara bebas dapat membuka peluang subjektivitas rasional dalam ijtihad hukum.

c. Syarat Masalah Mursalah

Para ulama menetapkan sejumlah syarat agar suatu kemaslahatan dapat dikategorikan sebagai masalah mursalah yang sah dijadikan dasar hukum, yaitu:⁶²

1) Tidak Bertentangan dengan Nash Syariat

Kemaslahatan yang dijadikan dasar hukum harus sesuai dengan nilai dan prinsip yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadis. Jika bertentangan, maka tidak dapat dijadikan pijakan hukum.

⁶² Usman, M. (2020). Masalah mursalah sebagai metode istinbath hukum perspektif al-thufi dan al-qaradhawi. *Al-Mashlahah Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial*, 8(01), 82-98.

2) Mengandung Kemaslahatan yang *Hakiki (Haqīqiyyah)*

Kemaslahatan tersebut harus bersifat nyata dan dapat dibuktikan manfaatnya, bukan kemaslahatan yang bersifat dugaan atau spekulatif.

3) Bersifat Umum dan Menyeluruh

Kemaslahatan yang dimaksud harus mencakup kepentingan publik atau masyarakat luas, bukan hanya kepentingan pribadi, kelompok, atau golongan tertentu.

4) Sejalan dengan Tujuan Syariat (*Maqāṣid al-Syarī'ah*)

Kemaslahatan yang diambil harus mendukung terwujudnya lima prinsip pokok perlindungan syariat: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.

5) Dibutuhkan oleh Kehidupan Masyarakat

Maslahah yang dijadikan dasar hukum harus bersifat mendesak dan diperlukan untuk menjaga keteraturan sosial serta mencegah kerusakan (*mafsadah*).

Jika syarat-syarat tersebut terpenuhi, maka masalah mursalah dapat digunakan sebagai dasar legitimasi hukum untuk menjawab persoalan baru yang tidak diatur secara eksplisit dalam sumber hukum utama.

d. Landasan Hukum Masalah Mursalah dalam Al-Qur'an dan Hadits

Meskipun masalah mursalah tidak disebut secara eksplisit dalam Al-Qur'an maupun Hadis, prinsip-prinsipnya berakar kuat dalam semangat ajaran Islam yang menekankan kemaslahatan dan pencegahan

kemudahan.⁶³ Beberapa ayat Al-Qur'an dan Hadis mendasari penerapan konsep ini, antara lain:

1) Al-Qur'an

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: “Kami tidak mengutus engkau (Nabi Muhammad), kecuali sebagai rahmat bagi seluruh alam.”⁶⁴ (Q.S Al anbiya ayat 107)

2) Hadis Nabi Muhammad SAW

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

“Tidak boleh menimbulkan bahaya dan tidak boleh membalas bahaya dengan bahaya.” – (HR. Ibn Mājah dan Ahmad)

Hadis ini menjadi prinsip dasar bagi penetapan hukum berdasarkan pertimbangan kemaslahatan, karena menolak segala bentuk tindakan yang membawa kerugian.

Dengan demikian, masalah mursalah merupakan instrumen rasional dalam hukum Islam yang memungkinkan penetapan hukum baru berdasarkan prinsip kemaslahatan yang tidak secara eksplisit diatur dalam nash. Konsep ini menegaskan bahwa syariat Islam bersifat dinamis, kontekstual, dan berorientasi pada tujuan kemanusiaan universal. Selama

⁶³ Ys, I. A. F., & Fu'ad, A. (2025). Peran Masalah Mursalah Dalam Legislasi Islam Kontemporer: Analisis Mazhab Dan Implikasi Kebijakan. *Equality: Journal of Islamic Law (EJIL)*, 3(2), 31-46.

⁶⁴ NU Online Surat Al anbiya ayat 107 diakses pada tanggal 25 Februari 2026 <https://quran.nu.or.id/al-anbiya/107>

kemaslahatan yang dijadikan dasar tidak bertentangan dengan prinsip syariat dan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, maka masalah mursalah dapat menjadi pijakan yang sah dalam membangun hukum Islam yang relevan dengan perkembangan zaman.⁶⁵

⁶⁵ Zuhdi, M. H. (2013). Formulasi Teori Al-Mashlahah dalam Paradigma Pemikiran Hukum Islam Kontemporer. *AICIS XIV*, 201.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Kesetaraan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia dan Jerman

1. Pengaturan hak Pekerja Penyandang disabilitas di Indonesia

Pengaturan kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia bertumpu pada jaminan konstitusional dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan prinsip persamaan kedudukan di hadapan hukum dan larangan diskriminasi atas dasar apa pun. Hal ini dijelaskan pada pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang menegaskan bahwa penyandang disabilitas sebagai warga negara juga berhak pula mendapatkan pekerjaan yang layak. Kemudian prinsip persamaan kesempatan kerja tanpa diskriminasi apapun juga di jelaskan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5. Prinsip ini dipertegas melalui pembentukan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sebagai instrumen hukum utama yang meletakkan kerangka normatif pemenuhan hak atas pekerjaan secara adil dan setara.⁶⁶ Pasal 5 huruf f

⁶⁶ Annisa Amelia Putri, Uyan Wiryadi, Wisnu Nugraha, Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Terkait Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Bekasi, Jurnal Krisna Law, Volume 6, Nomor 2, Juni-September 2024

menegaskan penyandang disabilitas sebagai subjek hukum yang memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, hal ini menegaskan bahwa adanya kewajiban pemerintah untuk memberikan perlakuan yang sama, aksesibilitas di tempat kerja, serta pengupahan tanpa diskriminasi, sehingga memposisikan kesetaraan bukan sekadar peluang formal, melainkan juga hak substantif yang harus dijamin oleh negara dan pemberi kerja untuk pekerja penyandang disabilitas.

Secara lebih operasional, UU No. 8 Tahun 2016 secara khusus dalam Pasal 53 ayat (1) dan (2) mengatur kewajiban negara dan sektor usaha melalui mekanisme afirmatif berupa kuota kerja. Pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD diwajibkan mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari total pegawai, sedangkan perusahaan swasta sekurang-kurangnya 1%. Ketentuan ini menunjukkan pergeseran dari pendekatan “kesempatan yang sama” (*equality of opportunity*) menuju “hasil yang setara” (*equality of outcomes*) melalui afirmasi hukum.⁶⁷ Selain itu, regulasi ini juga mengharuskan penyediaan akomodasi yang layak di tempat kerja serta

⁶⁷ Bella Alizah dkk, Analisis Kebijakan Pekerja Disabilitas Menurut UU No. 8 Tahun 2016 Pada Sektor BUMN, Journal on Education, Vol 5 no 3

pemberian cuti khusus untuk kepentingan pengobatan, yang menegaskan bahwa kesetaraan tidak identik dengan perlakuan seragam, tetapi dengan penyesuaian wajar berdasarkan kebutuhan.

Dalam klaster ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan sesuai jenis dan derajat kedisabilitasan pekerja. Meskipun undang-undang ini tidak mengatur kuota secara eksplisit, norma perlindungan tersebut berfungsi sebagai jaring pengaman agar pekerja penyandang disabilitas tidak diperlakukan secara diskriminatif dalam hubungan kerja, termasuk dalam aspek keselamatan, kesehatan kerja, dan penempatan. Dengan demikian, rezim ketenagakerjaan Indonesia menampilkan dua corak perlindungan: pengaturan afirmatif (kuota) dalam UU Disabilitas dan pengaturan protektif dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Namun, konstruksi normatif yang kuat ini belum sepenuhnya diiringi mekanisme penegakan yang efektif. Ketiadaan sanksi yang tegas dan terukur terhadap pelanggaran kuota, serta lemahnya instrumen monitoring, menjadikan norma afirmatif sering berhenti pada tataran deklaratif. Dalam praktiknya, kepatuhan pemberi kerja masih bergantung pada komitmen institusional masing-masing, bukan pada konsekuensi hukum yang mengikat. Situasi ini menimbulkan

risiko berkurangnya daya paksa hukum dan berdampak pada minimnya penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor formal.⁶⁸

Selain itu, kebijakan afirmatif belum sepenuhnya diimbangi dengan kebijakan pendukung yang komprehensif, seperti insentif fiskal bagi perusahaan inklusif, subsidi upah, atau skema rehabilitasi-vokasional terintegrasi yang berkelanjutan. Akibatnya, kesetaraan lebih banyak dibingkai sebagai kewajiban administratif daripada strategi pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif. Padahal, tanpa dukungan kebijakan penunjang, kuota berisiko menjadi formalitas yang sulit diinternalisasi oleh dunia usaha.

Dengan demikian, pengaturan hukum Indonesia dalam aspek kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas pada dasarnya telah memenuhi standar normatif dasar melalui jaminan konstitusional, afirmasi kuota, dan perlindungan hubungan kerja. Akan tetapi, dari perspektif efektivitas hukum, masih terdapat ruang perbaikan yang signifikan pada aspek penegakan, insentif, dan integrasi kebijakan. Kondisi inilah yang membuka ruang komparasi dengan negara seperti Jerman untuk menilai bagaimana desain sanksi, insentif, dan kelembagaan dapat memperkuat realisasi kesetaraan secara substantif.

⁶⁸ Titis Fitriani, Budi Santoso, Zora Febriena Dwithia, Konstruksi Sanksi bagi Pengusaha yang Tidak Mempekerjakan Pekerja Disabilitas Sesuai Kewajiban Sistem Kuota, *RechtJiva*, Vol. 1, No. 2, Juli 2024

2. Pengaturan Hak Pekerja Penyandang disabilitas di Jerman

Jerman menganut sistem hukum *civil law* yang dipadukan dengan karakter negara kesejahteraan (*welfare state*), sehingga negara tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi juga berkewajiban aktif menjamin perlindungan sosial dan partisipasi penyandang disabilitas dalam kehidupan ekonomi, khususnya dalam dunia kerja.⁶⁹ Prinsip tersebut tercermin dalam konstitusi Jerman (*Grundgesetz*) secara khusus dalam pasal 3 ayat (3) yang berbunyi “*Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.*”⁷⁰ Tidak seorang pun boleh dirugikan atau diistimewakan karena jenis kelaminnya, garis keturunannya, rasnya, bahasanya, tanah air dan asalnya, keyakinannya, atau pandangan agama dan politiknya. Tidak seorang pun boleh dirugikan karena disabilitasnya. Dalam pasal ini menegaskan larangan diskriminasi atas dasar disabilitas dan mewajibkan negara untuk menjamin kesetaraan perlakuan dalam bidang sosial dan ketenagakerjaan. Kerangka

⁶⁹ “Welfare State, Sebuah Konsep Negara Kesejahteraan Asal Jerman” diakses pada tanggal 5 Desember 2025 <https://www.kompas.com/stori/read/2023/12/06/160000979/welfare-state-sebuah-konsep-negara-kesejahteraan-asal-jerman>

⁷⁰ “Basic Law for The Federal Republic of Germany” diakses pada tanggal 5 Desember 2025 https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html

konstitusional ini menjadi dasar bagi lahirnya regulasi sektoral yang secara spesifik mengatur hak pekerja penyandang disabilitas dengan pendekatan perlindungan yang bersifat preventif, kuratif, dan promotif.

Peraturan utama yang mengatur pekerja penyandang disabilitas di Jerman adalah *Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)* atau Buku Kesembilan Kitab Hukum Sosial, yang mengatur rehabilitasi dan partisipasi penyandang disabilitas dalam kehidupan sosial, termasuk ketenagakerjaan. SGB IX mengatur secara komprehensif tidak hanya mengenai hubungan kerja, tetapi juga sistem dukungan negara dalam memfasilitasi integrasi pekerja disabilitas ke dalam pasar kerja terbuka. Selain itu, reformasi penting dilakukan melalui *Bundesteilhabegesetz* (Undang-Undang Partisipasi Disabilitas) yang memperkuat pendekatan berbasis hak dan menggeser orientasi kebijakan dari sekadar bantuan sosial menuju konsep partisipasi penuh penyandang disabilitas dalam masyarakat. Undang-undang ini menegaskan bahwa penyandang disabilitas bukan objek belas kasihan negara, melainkan subjek hukum yang memiliki hak atas pekerjaan yang layak dan kondisi kerja yang adil.

Dalam hal perlindungan hak ketenagakerjaan, hukum Jerman secara tegas melarang segala bentuk diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas, baik dalam proses rekrutmen, promosi jabatan, pengupahan, maupun pemutusan hubungan kerja. Setiap pemberi kerja

juga diwajibkan menyediakan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*), seperti penyesuaian waktu kerja, fasilitas aksesibilitas, dan adaptasi peralatan kerja sesuai dengan jenis disabilitas pekerja.⁷¹ Kewajiban ini bersifat mengikat dan dapat dikenai sanksi apabila diabaikan, sehingga tidak berhenti pada norma deklaratif semata. Perlindungan lain yang menonjol adalah perlindungan khusus terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK), karena perusahaan tidak dapat begitu saja memberhentikan pekerja disabilitas berat tanpa persetujuan dari otoritas negara melalui lembaga yang berwenang, yakni *Integrationsamt*. Mekanisme ini bertujuan mencegah penyalahgunaan kewenangan oleh pemberi kerja dan memastikan bahwa setiap PHK dilakukan secara objektif, proporsional, dan berkeadilan.

Berbeda dengan Indonesia, Jerman memiliki sistem kuota ketenagakerjaan yang disertai mekanisme sanksi konkret. Berdasarkan SGB IX, perusahaan yang mempekerjakan sedikitnya 20 orang pekerja wajib mengisi minimal 5% posisi kerja dengan penyandang disabilitas berat. Apabila perusahaan tidak memenuhi ketentuan tersebut, maka perusahaan diwajibkan membayar *kompensasi finansial* (*Ausgleichsabgabe*) untuk setiap posisi yang tidak diisi oleh pekerja

⁷¹ “Country report non-discrimination” diakses pada tanggal 5 Desember 2025 <https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2024/01/country-report-non-discrimination-DSBB23011ENN.pdf>

disabilitas.⁷² Dana kompensasi ini kemudian digunakan negara untuk mendanai program rehabilitasi, subsidi upah, dan bantuan teknis bagi penyandang disabilitas. Dengan demikian, sistem kuota di Jerman tidak hanya bersifat normatif, tetapi dilengkapi dengan instrumen ekonomi yang mendorong kepatuhan dan menciptakan keadilan distributif di dunia kerja.

Negara Jerman juga memberikan dukungan kuat melalui sistem subsidi upah dan rehabilitasi kerja. Perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas dapat memperoleh bantuan pembiayaan upah, pelatihan kerja, serta penyesuaian tempat kerja, sehingga beban ekonomi tidak sepenuhnya ditanggung oleh pemberi kerja. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong keterbukaan pasar kerja tanpa mengorbankan daya saing perusahaan. Selain itu, penyandang disabilitas juga memperoleh akses terhadap layanan rehabilitasi medis, psikologis, dan vokasional yang dikelola oleh lembaga jaminan sosial negara. Sistem ini mencerminkan paradigma bahwa pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas bukan hanya tanggung jawab individu, melainkan kewajiban kolektif negara.

⁷² “Companies must report the number of their severely disabled employees” diakses apada tanggal 5 Desember 2025 <https://en.handwerksblatt.de/betriebsfuehrung/ausgleichsabgabe-arbeitgeber-muessen-zahl-ihrer-schwerbehinderten-mitarbeiter-bis-31-maerz-melden>

Dari sisi kelembagaan, setiap perusahaan diwajibkan menunjuk *Inclusion Officer (Inklusionsbeauftragter)* yang bertanggung jawab mengawasi pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerja disabilitas. Di sisi lain, pekerja disabilitas juga memiliki lembaga perwakilan khusus, yaitu *Schwerbehindertenvertretung*, yang berfungsi sebagai representasi resmi pekerja disabilitas dalam hubungan industrial. Lembaga ini memiliki hak konsultasi dalam pengambilan keputusan penting perusahaan, termasuk kebijakan ketenagakerjaan dan PHK. Struktur kelembagaan ini menunjukkan bahwa hukum Jerman tidak hanya mengatur hak, tetapi juga membangun sistem pengawasan internal yang menjamin efektivitas pelaksanaannya.

B. Perbedaan pengaturan hukum pekerja penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman

1. Dasar Hukum

Di Indonesia pengaturan mengenai pemenuhan hak penyandang disabilitas telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5, kemudian Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 5 Huruf f,

Permenaker No. 21 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

Di Jerman pengaturan mengenai pemenuhan hak penyandang disabilitas telah diatur dalam *Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) tentang Rehabilitation and Participation of Persons with Disabilities*. Di Jerman tingkat disabilitas seseorang ditentukan melalui *Grad der Behinderung* (GdB), yaitu ukuran administratif yang digunakan untuk menilai derajat keparahan disabilitas. GdB dinilai dalam kelipatan 10, dari 20 sampai 100, jadi 20-40 dikategorikan ringan atau sedang, 50 atau lebih dikategorikan Disabilitas Berat, dan 100 dikategorikan sangat berat. Oleh karena itu seseorang dikategorikan sebagai penyandang disabilitas berat (*Schwerbehinderte Menschen*) memiliki dasar pemberian perlindungan dan hak-hak khusus dalam bidang ketenagakerjaan.

2. Kuota untuk pekerja di sektor publik dan swasta

Di Indonesia Ketentuan mengenai kuota tenaga kerja penyandang disabilitas di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53 Ayat (1) dan (2), yang menetapkan bahwa sektor publik (pemerintah, BUMN, dan BUMD) wajib mempekerjakan minimal 2% penyandang disabilitas dan sektor swasta wajib mempekerjakan minimal 1% penyandang disabilitas dari jumlah total pekerja. Definisi dalam

undang-undang mencakup penyandang disabilitas secara umum tanpa membedakan tingkat keparahan disabilitas. Sedangkan di Jerman kewajiban kuota ketenagakerjaan yang diatur dalam SGB IX (§ 154) secara khusus berlaku bagi *penyandang disabilitas berat* atau mereka yang secara administratif diperlakukan setara, dan tidak menetapkan kewajiban kuantitatif yang sama bagi semua penyandang disabilitas umum tanpa status tersebut, yaitu kewajiban pemenuhan kuota penyandang disabilitas berat berdasarkan jumlah posisi kerja rata-rata tahunan, yaitu satu orang bagi pemberi kerja dengan 20 hingga kurang dari 40 posisi kerja, dua orang bagi pemberi kerja dengan 40 hingga kurang dari 60 posisi kerja, dan penerapan kuota umum sebesar 5% bagi pemberi kerja dengan 60 posisi kerja atau lebih.

3. Sanksi bagi yang tidak memenuhi kuota pekerja penyandang disabilitas

Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah menetapkan kewajiban pemenuhan kuota tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam Pasal 53 Ayat (1) dan (2). Namun demikian, Undang-Undang tersebut belum mengatur secara eksplisit sanksi khusus bagi pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajiban kuota dimaksud. Kondisi ini menyebabkan pengaturan kuota pekerja penyandang disabilitas cenderung bersifat

normatif dan belum didukung oleh mekanisme penegakan hukum yang efektif.

Meskipun demikian, pada tingkat daerah telah terdapat beberapa peraturan daerah yang mengatur sanksi terhadap pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajiban kuota tenaga kerja penyandang disabilitas. Beberapa di antaranya adalah Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 Pasal 86 Ayat (1), Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 9 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas, khususnya Pasal 46 Ayat (4) bagi perusahaan swasta dan Pasal 47 Ayat (2) bagi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), serta Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 2 Tahun 2025 Pasal 24 Ayat (2).

Peraturan daerah tersebut pada umumnya mengatur sanksi administratif bagi pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajiban kuota, antara lain berupa peringatan tertulis, pembekuan dan/atau penghentian pemberian bantuan, pembekuan izin usaha, penutupan usaha sementara, hingga pencabutan izin usaha. Selain itu, beberapa peraturan daerah juga mengatur sanksi berupa teguran lisan dan teguran tertulis sebagai bentuk tahapan penegakan administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di Jerman Ketentuan § 160 SGB IX mengatur bahwa perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban kuota pekerja penyandang disabilitas berat dikenai sanksi berupa retribusi kompensasi untuk

setiap posisi kerja yang tidak diisi. Pembayaran retribusi tersebut tidak menghapus kewajiban perusahaan untuk tetap mempekerjakan penyandang disabilitas berat, sehingga sanksi ini berfungsi sebagai instrumen penegakan hukum sekaligus insentif ekonomi agar perusahaan mematuhi ketentuan kuota. Retribusi kompensasi sebesar 140 Euro dikenakan kepada perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas berat dengan tingkat kuota sekurang-kurangnya 3% tetapi masih di bawah kuota wajib 5%. Dalam kondisi ini, perusahaan dinilai telah melakukan upaya pemenuhan, sehingga sanksi yang dikenakan berada pada tingkat terendah.

Retribusi sebesar 245 Euro dikenakan apabila tingkat kuota berada pada kisaran 2% hingga kurang dari 3%. Hal ini menunjukkan tingkat kepatuhan yang lebih rendah dibanding kategori sebelumnya, sehingga besaran retribusi ditingkatkan sebagai bentuk tekanan tambahan.

Retribusi sebesar 360 Euro berlaku bagi perusahaan dengan tingkat kuota lebih dari 0% hingga kurang dari 2%. Pada kondisi ini, perusahaan dinilai hampir tidak memenuhi kewajiban kuota secara substansial, sehingga dikenai retribusi yang lebih tinggi.

Sementara itu, retribusi tertinggi sebesar 720 Euro dikenakan kepada perusahaan dengan tingkat kuota 0%, yaitu perusahaan yang sama sekali tidak mempekerjakan penyandang disabilitas berat.

Kondisi ini dipandang sebagai bentuk ketidakpatuhan total terhadap kewajiban hukum, sehingga dikenai sanksi finansial paling berat.

4. Lembaga khusus di tiap perusahaan

Di Indonesia lembaga yang secara resmi bertugas mendukung pelaksanaan hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan bukan berada di dalam perusahaan, melainkan berada di tingkat pemerintah daerah dan disebut sebagai Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan Unit Layanan Disabilitas (ULD) merupakan unit layanan yang dibentuk oleh pemerintah dan pemerintah daerah, bukan oleh perusahaan, dengan tujuan memberikan fasilitasi, pendampingan, dan dukungan administratif bagi penyandang disabilitas, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Keberadaan ULD dimaksudkan untuk meningkatkan akses penyandang disabilitas terhadap kesempatan kerja melalui penyediaan informasi lowongan kerja, pendampingan penempatan kerja, konsultasi bagi pemberi kerja, serta fasilitasi penyediaan akomodasi yang layak di tempat kerja. Dengan demikian, ULD berfungsi sebagai instrumen pelayanan dan penghubung (fasilitator) antara penyandang disabilitas, dunia usaha, dan pemerintah. Namun, ULD tidak memiliki kedudukan sebagai lembaga representatif pekerja penyandang disabilitas di tingkat perusahaan dan juga tidak dibekali kewenangan penegakan hukum atau pemberian sanksi, sehingga perannya lebih bersifat preventif dan

administratif dalam mendorong pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas.⁷³

Di Jerman mengatur bahwa perusahaan atau institusi yang mempekerjakan sedikitnya lima penyandang disabilitas berat secara tetap wajib membentuk badan perwakilan pekerja penyandang disabilitas. Kewajiban ini berlaku baik di sektor swasta maupun sektor publik. Perwakilan tersebut terdiri atas satu perwakilan utama (*person of trust*) dan sekurang-kurangnya satu wakil, yang dipilih oleh pekerja penyandang disabilitas sendiri, bukan ditunjuk oleh pemberi kerja. Hal ini bertujuan untuk menjamin kemandirian dan legitimasi perwakilan pekerja disabilitas. Ketentuan ini juga berlaku dalam lembaga peradilan, termasuk pengadilan dan kejaksaan. Apabila terdapat minimal lima hakim atau jaksa penyandang disabilitas berat, mereka wajib memilih perwakilan dari kalangan mereka sendiri.

Apabila suatu perusahaan atau institusi tidak mencapai jumlah minimal lima pekerja penyandang disabilitas berat, maka penggabungan dengan perusahaan lain atau unit administrasi setingkat dimungkinkan untuk keperluan pembentukan perwakilan. Mekanisme

⁷³ Salsabrina Putri Riyadi Mallarangi, Ertien Rining Nawangsari Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Surabaya, Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP), Vol. 12 No. 3 (2023)

ini bertujuan memastikan bahwa hak atas perwakilan tetap terpenuhi meskipun jumlah pekerja disabilitas terbatas.

Penggabungan tersebut tidak dapat dilakukan secara sepihak, melainkan harus ditetapkan oleh pemberi kerja dengan berkonsultasi dengan Kantor Integrasi (*Integration Office*) sebagai lembaga yang berwenang mengawasi perlindungan dan partisipasi pekerja penyandang disabilitas.

Untuk penjelasan lebih singkat mengenai perbedaan pengaturan hukum pekerja penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman dalam tabel berikut:

Tabel 1.4

Perbandingan Pengaturan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia dan Jerman

Tinjauan Perbedaan	Kebijakan Indonesia	Kebijakan Jerman
Dasar Hukum	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Permenaker No. 21 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan	<i>Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) tentang Rehabilitation and Participation of Persons with Disabilities</i>
Kuota untuk pekerja di	Sektor publik (pemerintah,	Perusahaan dengan minimal 20 pekerja wajib mengisi

sektor publik dan swasta	BUMN/BUMD) wajib mempekerjakan minimal 2% penyandang disabilitas; sektor swasta wajib mempekerjakan minimal 1% penyandang disabilitas Berdasarkan Undang-Undang No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas pasal 53 ayat 1 dan 2	sekurang-kurangnya 5% posisi kerja dengan pekerja penyandang disabilitas berat Berdasarkan <i>Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234) (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX) § 154 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen</i> (Buku Kesembilan Kode Hukum Sosial – Rehabilitasi dan Partisipasi Penyandang Disabilitas – (Pasal 1 Undang-Undang 23 Desember 2016, Lembaran Hukum Federal I hlm. 3234) (Buku Kesembilan Kode Hukum Sosial – Buku IX Kode Hukum Sosial) § 154 Kewajiban Pengusaha untuk Mempekerjakan Orang Cacat Berat)
Sanksi yang tidak memenuhi kewajiban kuota pekerja penyandang disabilitas	Tidak diatur dalam Undang-Undang secara spesifik mengenai sanksi yang tidak memenuhi kewajiban kuota pekerja penyandang disabilitas, namun di beberapa daerah ada Perda yang mengatur mengenai hal tersebut yaitu berupa sanksi	Dikenakan kompensasi finansial (Ausgleichsabgabe) bagi perusahaan yang tidak memenuhi kuota pekerja penyandang disabilitas Berdasarkan <i>Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember</i>

	administratif diantaranya, Perda Provinsi Jawa Timur No 3 Tahun 2013 Pasal 86 Ayat (1), Perda Kota Semarang Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Penyandang Disabilitas Pasal 46 Ayat (4) untuk perusahaan swasta dan Pasal 47 Ayat (2) untuk BUMD dan Perda Provinsi Jawa Barat No 2 Tahun 2025 Pasal 24 Ayat (2)	2016, BGBl. I S. 3234) (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX) § 160 Ausgleichsabgabe (Buku Kesembilan Kode Hukum Sosial – Rehabilitasi dan Partisipasi Penyandang Disabilitas – (Pasal 1 Undang-Undang 23 Desember 2016, Lembaran Hukum Federal I hlm. 3234) (Buku Kesembilan Kode Sosial – Buku IX Kode Hukum Sosial)§ 160 Retribusi Kompensasi)
Lembaga Khusus di tiap Perusahaan berupa unit layanan disabilitas	Tidak ada kewajiban pembentukan lembaga khusus internal di perusahaan; dukungan diberikan melalui Unit Layanan Disabilitas (ULD) yang berada di tingkat pemerintah daerah Berdasarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas pasal 55 ayat 1 Permenaker No.21 Tahun 2020	Wajib membentuk Schwerbehindertenvertretung (Badan Perwakilan Pekerja Penyandang Disabilitas) di perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas berat Berdasarkan Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234) (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX) § 177 Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung (Buku Kesembilan Kode Hukum Sosial – Rehabilitasi dan Partisipasi Penyandang Disabilitas – (Pasal 1 Undang-Undang 23 Desember 2016, Lembaran Hukum Federal I hlm. 3234) (Buku Kesembilan Kode

		Sosial – Buku IX Kode Hukum Sosial)§ 177 Pemilihan dan masa jabatan badan perwakilan untuk karyawan cacat berat) Dan Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234) (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX) § 178 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung (Buku Kesembilan Kode Hukum Sosial – Rehabilitasi dan Partisipasi Penyandang Disabilitas – (Pasal 1 Undang-Undang 23 Desember 2016, Lembaran Hukum Federal I hlm. 3234) (Buku Kesembilan Kode Sosial – SGB IX)§ 178 Tugas Badan Perwakilan untuk Penyandang Disabilitas Berat)
--	--	--

Berdasarkan beberapa indikator perbandingan antara pengaturan hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia dan Jerman, dapat disimpulkan bahwa ketiadaan sanksi yang tegas atau lemahnya pelaksanaan sanksi dalam peraturan perundang-undangan berpotensi menghambat efektivitas pemenuhan

hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia. Oleh karena itu, penulis merekomendasikan adanya reformulasi hukum terkait perlindungan pekerja penyandang disabilitas, khususnya mengenai mekanisme sanksi, dengan mengadopsi praktik regulasi di Jerman yang telah menerapkan pengaturan tersebut secara lebih komprehensif.

Berikut rekomendasi pengaturan terkait kewajiban pelaku usaha beserta rekomendasi sanksi:

Pasal X

Kewajiban Pelaku Usaha Mempekerjakan Penyandang Disabilitas

- (1) Pelaku usaha wajib mempekerjakan Penyandang Disabilitas secara adil, setara, dan tanpa diskriminasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pelaku usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyediakan akomodasi yang layak bagi Penyandang Disabilitas dalam proses rekrutmen, penempatan, pelaksanaan pekerjaan, dan pengembangan karier.
- (3) Pelaku usaha dilarang melakukan penolakan kerja, pemutusan hubungan kerja, atau perlakuan tidak adil terhadap Penyandang Disabilitas dengan alasan disabilitas.

Pasal Y

Sanksi Administratif

- (1) Pelaku usaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal X dikenai sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. denda administratif;
 - c. penghentian sementara kegiatan usaha;
 - d. pembekuan izin usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin usaha.
- (3) Pengenaan sanksi administratif dilakukan secara bertahap sesuai dengan tingkat pelanggaran dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pentingnya pengaturan sanksi secara jelas, sekurang-kurangnya sanksi administratif sebagai pedoman sekaligus upaya penegakkan hukum terhadap perlindungan hak pekerja penyandang disabilitas. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, regulasi bagi Pekerja Penyandang Disabilitas telah diatur Hak pekerja disabilitas akan tetapi tidak diatur secara spesifik mengenai sanksi bagi pelaku usaha yang tidak mempekerjakan Pekerja Penyandang Disabilitas sebagaimana Jerman lakukan dan dituangkan dalam *Sozialgesetzbuch* (SGB). Implementasi suatu peraturan perundang-undangan tidak akan berjalan secara efektif apabila tidak diiringi dengan penegakan hukum yang memadai. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, khususnya Pasal 143 huruf b, mengatur larangan bagi setiap orang untuk menghalang-halangi dan/atau melarang penyandang disabilitas dalam memperoleh hak atas pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Adapun sanksi atas pelanggaran ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 145, berupa pidana penjara paling lama dua tahun dan denda paling sedikit sebesar Rp200.000.000,00.

Namun demikian, ketentuan tersebut menghadapi kendala dalam implementasinya. Hal ini disebabkan oleh penggunaan istilah “orang” dalam Pasal 143 yang secara yuridis tidak dapat serta-merta disamakan dengan badan usaha atau perusahaan. Selain itu, frasa “menghalang-halangi” tidak dapat dimaknai sama dengan tidak menyediakan fasilitas atau tidak membuka

kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, demikian pula istilah “melarang” yang lebih merujuk pada tindakan tidak memperbolehkan secara eksplisit. Akibatnya, pemberian sanksi terhadap perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas tidak memiliki landasan hukum yang cukup kuat.⁷⁴

Dalam perkembangannya, sejumlah pemerintah daerah di Indonesia mulai mengatur ketentuan sanksi bagi pelaku usaha yang tidak memenuhi kewajiban kuota tenaga kerja penyandang disabilitas. Pengaturan tersebut antara lain Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 Pasal 86 Ayat (1), Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 9 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas, khususnya Pasal 46 Ayat (4) bagi perusahaan swasta dan Pasal 47 Ayat (2) bagi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), serta Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 2 Tahun 2025 Pasal 24 Ayat (2). Meskipun demikian, pengaturan sanksi yang tersebar dalam peraturan daerah tersebut menunjukkan belum adanya keseragaman dan kepastian hukum secara nasional. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan pada tingkat Undang-Undang yang secara tegas dan komprehensif mengatur sanksi atas pelanggaran kewajiban kuota pekerja penyandang disabilitas, sebagaimana telah diterapkan dalam sistem hukum Jerman yang menetapkan mekanisme sanksi yang jelas

⁷⁴ Alya Sani Pratiwi dkk, Pelaksanaan Pemberian Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, Jurnal USM Law Review Vol 6 No 1 Tahun 2023

dan efektif guna menjamin kepatuhan pemberi kerja. Selain itu, Kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas pada dasarnya harus dilaksanakan secara proporsional dan rasional, dengan tetap mempertimbangkan kebutuhan serta karakteristik pekerjaan yang tersedia. Artinya, prinsip inklusivitas tidak meniadakan pertimbangan kompetensi dan kesesuaian fungsi kerja. Penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas harus disesuaikan dengan jenis usaha dan tuntutan teknis pekerjaan agar tercapai efektivitas kerja sekaligus keadilan substantif.

Sebagai contoh, pada perusahaan yang bergerak di bidang menjahit atau produksi tekstil yang menuntut ketelitian visual, tentu diperlukan pekerja dengan kemampuan penglihatan yang memadai. Dalam konteks tersebut, penyandang disabilitas netra mungkin kurang sesuai untuk posisi yang sangat bergantung pada fungsi visual, namun tetap dapat ditempatkan pada posisi lain yang relevan dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian, kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas tidak berarti mengabaikan kualifikasi kerja, melainkan mengintegrasikan prinsip kesetaraan dengan asas kepatutan, kompetensi, dan kebutuhan riil perusahaan melalui penempatan yang tepat dan penyediaan akomodasi yang layak.

C. Kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas dalam persepektif teori keadilan Amartya sen

Kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan kerap dipahami sebatas pada pengakuan hak yang sama secara normatif di dalam peraturan perundang-undangan. Pendekatan ini menempatkan seluruh pekerja dalam posisi yang dianggap setara tanpa mempertimbangkan perbedaan kondisi, kebutuhan, dan hambatan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas dalam mengakses dan mempertahankan pekerjaan. Akibatnya, kesetaraan yang dijanjikan hukum sering kali bersifat formal dan tidak sepenuhnya berujung pada kesempatan kerja yang nyata dan bermakna bagi penyandang disabilitas. Untuk menelaah lebih lanjut kesenjangan antara pengakuan hak secara normatif dan realisasi kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, berikut disajikan tabel yang menggambarkan jumlah penyandang disabilitas dan jumlah pekerja penyandang disabilitas di Kota Malang sebagai potret pelaksanaan hak atas pekerjaan dalam konteks ketenagakerjaan daerah.

Tabel 1.5

Data Penyandang Disabilitas di Kota Malang Tahun 2021-2023

Jenis Disabilitas	Tahun	Kedung-kandang	Sukun	Klojen	Blimbing	Lowokwaru	Kota Malang
Mental	2021	162	129	109	135	119	654
	2022	173	172	117	125	132	719

	2023	82	28	9	35	20	174
Fisik	2021	154	176	104	128	123	685
	2022	158	215	102	50	131	656
	2023	130	175	40	125	100	570
Intelektual	2021	6	1	1	2	0	10
	2022	113	36	34	56	38	277
	2023	140	155	70	170	30	565
Netra	2021	61	65	35	45	63	269
	2022	64	69	35	47	69	284
	2023	63	60	22	29	58	232
Wicara	2021	29	17	9	12	24	91
	2022	29	17	9	8	20	83
	2023	21	15	1	7	15	59
Rungu	2021	40	56	11	32	60	199
	2022	38	50	11	31	64	194
	2023	30	45	6	30	48	159
Ganda	2021	202	163	89	145	131	730
	2022	160	131	59	142	94	586
	2023	80	81	25	90	0	276

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Malang

Tabel 1.6

Data Pekerja Penyandang Disabilitas di Kota Malang Tahun 2024

No.	Nama Perusahaan	Sektor Usaha	Jumlah Pekerja Penyandang Disabilitas
1.	PT. Gandum	Industri Hasil Tembakau	17
2.	PT. Coconut Retail Indonesia	Retail	4
3.	CV. Royal Atk	Perdagangan	2
4.	PT. Federal Internation Al Finance	Pembiayaan	1
5.	Tani Mart	Perdagangan	6
6.	Burger Buto	FnB	6
7.	Juragan 99	Layanan Transportasi	2
8.	Alfamart Pondok Blimbing Indah	Retail	2

Sumber : Diolah oleh peneliti dari berbagai sumber

Berdasarkan tabel 1.3 dan 1.4 tersebut, dapat dilihat bahwa jumlah pekerja penyandang disabilitas yang terserap di dunia kerja, khususnya di Kota Malang, masih relatif terbatas dan terkonsentrasi pada sejumlah kecil perusahaan tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengakuan kesetaraan hak atas pekerjaan yang telah dijamin secara normatif belum sepenuhnya berimplikasi pada terbukanya kesempatan kerja yang luas dan merata bagi penyandang disabilitas. Dengan demikian, kesetaraan dalam bidang ketenagakerjaan masih cenderung bersifat formal, sementara pemenuhannya secara substansial belum terwujud secara optimal.

Dalam praktik, penyandang disabilitas menghadapi berbagai keterbatasan struktural, seperti lingkungan kerja yang tidak aksesibel, kurangnya akomodasi yang layak, serta stigma sosial dari pemberi kerja dan rekan kerja.⁷⁵ Hambatan-hambatan tersebut menyebabkan hak untuk bekerja tidak dapat dinikmati secara setara, meskipun secara hukum telah dijamin. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesetaraan hak tidak cukup diukur dari keberadaan norma hukum semata, melainkan harus dilihat dari sejauh mana norma tersebut memungkinkan individu menjalani fungsi dan peran sosialnya secara efektif.

Teori keadilan Amartya Sen menawarkan kerangka konseptual yang relevan untuk memahami persoalan tersebut melalui pendekatan

⁷⁵ Riana, A., & Setyawati, L. (2025). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Disabilitas di Indonesia: Perspektif Perlindungan Hukum Satjipto Rahardjo. *Staatsrecht: Jurnal Hukum Kenegaraan dan Politik Islam*, 5(2).

kapabilitas (*capability approach*). Amartya Sen menegaskan bahwa keadilan tidak seharusnya dinilai dari kesamaan sumber daya atau perlakuan yang seragam, melainkan dari kemampuan nyata setiap individu untuk memilih dan menjalani kehidupan yang bernilai.⁷⁶ Dalam konteks ketenagakerjaan, pendekatan ini menempatkan hak bekerja sebagai kapabilitas substantif yang menuntut adanya dukungan, penyesuaian, dan intervensi kebijakan agar pekerja penyandang disabilitas dapat menikmati haknya secara setara dengan pekerja lainnya. Oleh karena itu, pembahasan mengenai kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas perlu diletakkan dalam perspektif keadilan substantif sebagaimana dikembangkan oleh Amartya Sen, guna menilai sejauh mana sistem hukum dan kebijakan ketenagakerjaan benar-benar mencerminkan prinsip keadilan.

Dalam perspektif teori hak asasi manusia, Thomas Paine juga menegaskan bahwa hak-hak dasar manusia bersifat kodrati (*natural rights*), melekat pada setiap individu sejak lahir, dan tidak berasal dari pemberian negara. Namun demikian, Thomas Paine juga menekankan bahwa keberadaan pemerintahan yang sah merupakan instrumen penting untuk menjamin, melindungi, dan menegakkan hak-hak tersebut melalui hukum positif dan kebijakan publik.⁷⁷ Dengan demikian, hak asasi manusia tidak

⁷⁶ Iswahyudi, Naupal Asnawi, MENUJU KEBIJAKAN SOSIAL BERORIENTASI KAPABILITAS: TELAAH PEMIKIRAN AMARTYA SEN DAN MARTHA NUSSBAUM, jurnal lintas budaya, Vol.3, No.4, Oktober 2024

⁷⁷ Tjandra, W. R. (2021). *Hukum administrasi negara*. Sinar Grafika.

hanya menuntut pengakuan formal, tetapi juga pemenuhan substantif oleh negara agar setiap individu memiliki kesempatan yang setara untuk mencapai kehidupan yang bermartabat. Dalam konteks ketatanegaraan Indonesia, kewajiban negara tersebut ditegaskan secara konstitusional dalam Pasal 28I ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia merupakan tanggung jawab negara, terutama pemerintah.⁷⁸ Oleh karena itu, pemikiran Thomas Paine mengenai kewajiban negara dalam melindungi hak kodrati manusia berpadu secara konseptual dengan gagasan keadilan Amartya Sen yang menuntut peran aktif negara dalam menghilangkan ketidakadilan struktural, sehingga hak asasi manusia tidak berhenti pada tataran deklaratif, tetapi terwujud secara efektif dalam realitas sosial.

Berangkat dari kewajiban negara untuk tidak hanya mengakui, tetapi juga secara aktif memenuhi hak asasi manusia sebagaimana ditegaskan oleh Thomas Paine dan diperkuat dalam kerangka konstitusional Indonesia, muncul pertanyaan mendasar mengenai ukuran keadilan yang digunakan dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan publik. Pemenuhan hak asasi manusia menuntut suatu konsep keadilan yang mampu menjamin perlindungan hak setiap individu, termasuk mereka yang

⁷⁸ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28I ayat (4)

berada dalam posisi rentan, tanpa mengorbankannya demi kepentingan mayoritas. Dalam konteks inilah, pendekatan keadilan yang semata-mata bertumpu pada perhitungan manfaat kolektif perlu dikaji secara kritis, karena berpotensi bertentangan dengan prinsip perlindungan hak dan keadilan substantif yang menjadi kewajiban negara.

Pendekatan keadilan berbasis utilitas, yang berakar pada utilitarianisme klasik, menilai keadilan berdasarkan upaya memaksimalkan kebahagiaan atau kesejahteraan agregat dalam masyarakat. Dalam kerangka ini, suatu kebijakan dianggap adil apabila menghasilkan manfaat terbesar bagi jumlah orang terbanyak. Namun, pendekatan ini menuai kritik karena cenderung mengabaikan distribusi manfaat dan kerugian antarindividu, khususnya terhadap kelompok rentan. Hak dan kepentingan individu dapat terpinggirkan selama pengorbanannya dianggap meningkatkan kesejahteraan total masyarakat.⁷⁹

Amartya Sen mengkritik utilitarianisme karena pendekatan tersebut menyederhanakan kesejahteraan manusia hanya pada kepuasan atau preferensi subjektif. Menurut Amartya Sen, preferensi individu sering kali terbentuk dalam kondisi ketidakadilan struktural, sehingga kelompok yang terdiskriminasi termasuk penyandang disabilitas dapat menyesuaikan harapan mereka pada kondisi yang serba terbatas. Akibatnya,

⁷⁹ Jeremy Bentham, *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, Oxford University Press, Oxford, 1907

utilitarianisme gagal menangkap ketidakadilan nyata yang dialami individu, karena rendahnya tingkat kepuasan tidak selalu mencerminkan pelanggaran hak atau keterbatasan peluang hidup.⁸⁰

Sebagai alternatif atas pendekatan utilitas dan berbasis sumber daya, Amartya Sen mengembangkan *capability approach* yang menempatkan keadilan pada kemampuan nyata individu untuk menjalani kehidupan yang mereka nilai berharga. Kapabilitas dipahami sebagai himpunan peluang riil (*real freedoms*) yang memungkinkan seseorang mencapai berbagai fungsi kehidupan (*functionings*), seperti bekerja, berpartisipasi dalam masyarakat, dan hidup secara mandiri.⁸¹ Dengan demikian, keadilan tidak diukur dari kesamaan perlakuan formal atau distribusi sumber daya yang identik, melainkan dari sejauh mana individu memiliki kebebasan substantif untuk mewujudkan potensi dirinya.

Pendekatan kapabilitas menolak asumsi bahwa semua individu dapat mengonversi sumber daya dengan cara yang sama. Faktor personal, sosial, dan lingkungan termasuk kondisi kesehatan dan disabilitas sangat memengaruhi kemampuan seseorang dalam memanfaatkan hak dan fasilitas yang tersedia. Oleh karena itu, kebijakan yang adil justru mensyaratkan adanya diferensiasi perlakuan, sepanjang bertujuan untuk

⁸⁰ Amartya Sen, *Inequality Reexamined*, Oxford University Press, Oxford, 1992, hlm. 46–49

⁸¹ Amartya Sen, *Development as Freedom*, Oxford University Press, Oxford, 1999, hlm. 74–76.

mencapai kesetaraan kapabilitas.⁸² Dalam konteks ketenagakerjaan, hal ini berarti bahwa kesetaraan tidak cukup diwujudkan melalui larangan diskriminasi semata, tetapi juga melalui penyediaan dukungan dan penyesuaian yang memungkinkan setiap pekerja benar-benar dapat bekerja secara efektif.

Dalam pandangan Amartya Sen, penyandang disabilitas merupakan contoh nyata kelompok yang memiliki kebutuhan konversi (*conversion needs*) yang berbeda dalam mengubah sumber daya menjadi kapabilitas. Keterbatasan fisik, sensorik, intelektual, atau mental dapat menyebabkan individu membutuhkan dukungan tambahan agar dapat mencapai fungsi kehidupan yang sama dengan individu non-disabilitas. Oleh karena itu, pemberian hak yang sama secara formal tanpa penyesuaian justru berpotensi melanggar ketidakadilan.

Amartya Sen menegaskan bahwa keadilan bagi penyandang disabilitas menuntut perhatian khusus terhadap hambatan struktural yang menghalangi partisipasi penuh mereka dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Dalam konteks kerja, hal ini mencakup kebutuhan akan akomodasi yang layak, lingkungan kerja yang aksesibel, serta kebijakan afirmatif yang memungkinkan penyandang disabilitas mengembangkan dan menggunakan kapabilitasnya secara optimal. Dengan demikian,

⁸² Amartya Sen, *The Idea of Justice*, Harvard University Press, Cambridge, 2009, hlm. 253–256

pendekatan kapabilitas memberikan dasar normatif yang kuat untuk membenarkan perlakuan berbeda secara proporsional guna mencapai kesetaraan substantif bagi pekerja penyandang disabilitas.⁸³

Berdasarkan perspektif teori keadilan Amartya Sen, kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas tidak dapat dinilai semata-mata dari keberadaan norma hukum secara formal, melainkan dari sejauh mana kebijakan tersebut benar-benar memperluas kapabilitas dan kebebasan nyata penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Dalam konteks ini, Indonesia dan Jerman sama-sama telah mengakui hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas melalui kerangka hukum nasional. Namun, tingkat pencapaian keadilan substantif di antara keduanya menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Di Indonesia, pengaturan mengenai perlindungan dan pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas telah tersedia, tetapi masih didominasi oleh pendekatan normatif tanpa dukungan mekanisme penegakan yang kuat, seperti sanksi yang efektif dan kelembagaan perwakilan khusus di tingkat perusahaan. Kondisi ini menyebabkan keterbatasan dalam menghilangkan hambatan struktural yang membatasi kapabilitas penyandang disabilitas untuk berpartisipasi secara setara dalam pasar kerja. Akibatnya, keadilan

⁸³ Martha C. Nussbaum, "Capabilities as Fundamental Entitlements: Sen and Social Justice," *Feminist Economics* Vol. 9 No. 2-3 (2003): 41-44.

yang terwujud cenderung bersifat formal dan belum sepenuhnya menyentuh dimensi substantif sebagaimana ditekankan oleh Amartya Sen.

Sebaliknya, Jerman menunjukkan penerapan teori keadilan Amartya Sen secara lebih konkret melalui kebijakan afirmatif yang disertai sanksi tegas atas pelanggaran kuota, pembentukan badan perwakilan pekerja penyandang disabilitas, serta peran aktif lembaga negara dalam pengawasan dan pendampingan. Instrumen-instrumen tersebut secara nyata berkontribusi dalam memperluas kapabilitas penyandang disabilitas, sehingga mereka tidak hanya diakui haknya, tetapi juga memiliki kesempatan riil untuk bekerja secara layak dan bermartabat.

Dengan demikian, dalam perspektif keadilan Amartya Sen, kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas lebih tercapai dalam sistem hukum Jerman dibandingkan Indonesia, karena mampu mengintegrasikan pengakuan hak dengan mekanisme implementasi yang efektif. Temuan ini menegaskan bahwa pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas menuntut reformulasi kebijakan di Indonesia yang tidak hanya berorientasi pada kesetaraan formal, tetapi juga pada penghapusan ketidakadilan struktural guna mewujudkan keadilan substantif dan perluasan kapabilitas secara nyata.

D. Kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas dalam persepektif teori *Maslahah Mursalah*

Maslahah mursalah memiliki peranan yang sangat penting dalam perkembangan hukum Islam, khususnya dalam merespons dinamika perubahan sosial yang terus berlangsung. Sebagai konsep yang berakar dalam disiplin *ushul fiqh*, *maslahah mursalah* berfungsi sebagai instrumen hukum yang bersifat adaptif, sehingga memungkinkan syariat Islam untuk menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan dan kebutuhan kontemporer. Hal tersebut menegaskan bahwa hukum Islam tidak bersifat kaku dan tertutup, melainkan memiliki kemampuan untuk berkembang seiring dengan kompleksitas kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, *maslahah mursalah* menjadi landasan penting dalam perumusan kebijakan hukum Islam yang berorientasi pada terwujudnya keadilan substantif dan kesejahteraan bersama.⁸⁴

Dasar hukum *Maslahah mursalah* dalam Al-Qur-an telah dijelaskan secara eksplisit dalam surat Al-Anbiya ayat 107 yang berbunyi:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

⁸⁴ Irsyad Al Fikri Ys, Asep Fu'ad, PERAN MASLAHAH MURSALAH DALAM LEGISLASI ISLAM KONTEMPORER: ANALISIS MAZHAB DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN, Equality: Journal of Islamic Law (EJIL) Volume 3 Nomor 2, Juli-Desember 2025

Artinya : “Kami tidak mengutus engkau (Nabi Muhammad), kecuali sebagai rahmat bagi seluruh alam.”⁸⁵ (Q.S Al anbiya ayat 107)

Dalam perspektif *masalah mursalah*, hukum ditujukan untuk mewujudkan kemaslahatan dan mencegah kemudharatan (*mafsadah*) bagi manusia secara menyeluruh. Prinsip ini menjadi relevan ketika diterapkan pada isu kesetaraan kerja bagi penyandang disabilitas, yang dalam realitas sosial sering kali berada pada posisi rentan. Kerentanan tersebut bukan semata-mata disebabkan oleh kondisi disabilitas itu sendiri, melainkan oleh konstruksi sosial dan sistem ketenagakerjaan yang belum sepenuhnya inklusif. Oleh karena itu, penyandang disabilitas dapat dipandang sebagai kelompok yang memerlukan perlindungan hukum khusus guna menjamin terpenuhinya hak-hak dasarnya, termasuk hak untuk bekerja secara layak dan bermartabat.

Hambatan struktural dalam akses kerja bagi penyandang disabilitas seperti diskriminasi dalam rekrutmen, ketiadaan akomodasi yang layak, lingkungan kerja yang tidak aksesibel, serta stigma social dapat dikualifikasikan sebagai bentuk *mafsadah*. Hambatan-hambatan tersebut tidak hanya merugikan individu penyandang disabilitas, tetapi juga berdampak pada masyarakat secara luas karena menghambat partisipasi produktif dan pemanfaatan potensi sumber daya manusia karena menutup

⁸⁵ NU Online Surat Al anbiya ayat 107 diakses pada tanggal 25 Februari 2026 <https://quran.nu.or.id/al-anbiya/107>

kesempatan penyandang disabilitas untuk memperoleh penghidupan yang layak.⁸⁶

Pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas, melalui kebijakan afirmatif, penyediaan akomodasi yang layak, dan penghapusan diskriminasi, dapat dipahami sebagai upaya hukum untuk menghilangkan *mafsadah* dan sekaligus mewujudkan *maslahah*. Dalam konteks *maslahah mursalah*, perlakuan khusus terhadap kelompok rentan tidak dipandang sebagai pelanggaran prinsip kesetaraan, melainkan sebagai sarana untuk mencapai keadilan substantif. Kebijakan tersebut berorientasi pada terciptanya kemanfaatan nyata, baik bagi individu penyandang disabilitas yang memperoleh kemandirian ekonomi dan martabat sosial, maupun bagi masyarakat yang diuntungkan oleh meningkatnya partisipasi kerja yang inklusif.

Prinsip perlindungan terhadap kelompok rentan dan penghapusan kemudharatan ini sejalan dengan ajaran Islam. Al-Qur'an menegaskan bahwa setiap manusia memiliki kedudukan yang setara dan dimuliakan oleh Allah, sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an:

⁸⁶ Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, International Institute of Islamic Thought, London, 2008, hlm. 67–69.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ

مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.⁸⁷

Ayat tersebut menegaskan kemuliaan seluruh anak Adam tanpa pengecualian. Oleh karena itu Setiap manusia patut bersyukur atas ciptaan Tuhan, karena keterbatasan fisik tidak meniadakan nilai dan kelebihan yang dimiliki setiap individu; justru dari kesadaran inilah lahir kewajiban moral dan hukum untuk melindungi kelompok rentan dari segala bentuk kemudharatan. Selain itu, Allah memerintahkan penegakan keadilan dalam setiap aspek kehidupan sebagaimana dalam Surat Annisa ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

⁸⁷ “Surat Al-Isra Ayat 70” <https://tafsirweb.com/4674-surat-al-isra-ayat-70.html> diakses pada tanggal 21 Januari 2026

Artinya :” Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”⁸⁸

Rasulullah SAW juga menegaskan prinsip penghapusan kemudharatan melalui kaidah yang bersumber dari hadis: لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ (tidak boleh menimbulkan bahaya dan tidak boleh saling membahayakan). Dengan demikian, penghapusan hambatan kerja bagi penyandang disabilitas dan pemenuhan hak kerjanya merupakan manifestasi dari prinsip *masalah mursalah* yang bertujuan mewujudkan keadilan, kemanusiaan, dan kesejahteraan bersama.

⁸⁸ Surat Annisa ayat 58 <https://tafsirweb.com/1590-surat-an-nisa-ayat-58.html>

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan pembahasan yang telah diuraikan oleh penulis terkait Kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas perbandingan antara Indonesia dan Jerman Perspektif *Maslahah Mursalah* dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penegakan hukum terhadap perlindungan hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia masih belum optimal karena lemahnya pengaturan sanksi dan mekanisme penegakan hukum, sehingga kewajiban kuota cenderung bersifat normatif dan belum mendorong kepatuhan pemberi kerja. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi hukum melalui pengaturan setingkat undang-undang yang secara tegas mengatur sanksi, pengawasan, dan tanggung jawab pemberi kerja guna menjamin kepastian hukum serta mewujudkan perlindungan dan pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas secara adil dan berkelanjutan seperti sebagaimana telah diterapkan dalam sistem hukum Jerman.
2. Dalam perspektif teori keadilan Amartya Sen, kesetaraan hak pekerja penyandang disabilitas tidak cukup diwujudkan melalui pengakuan hukum secara formal, melainkan harus diukur dari sejauh mana kebijakan negara mampu memperluas kapabilitas dan kebebasan nyata

penyandang disabilitas untuk berpartisipasi dalam dunia kerja. Dalam konteks ini, pendekatan Jerman lebih mendekati konsep keadilan substantif sebagaimana dikemukakan oleh Amartya Sen, karena kebijakan yang diterapkan mampu mengurangi hambatan struktural dan memberikan peluang riil bagi pekerja penyandang disabilitas. Sementara itu, pendekatan Indonesia masih cenderung menghasilkan kesetaraan formal, sehingga memerlukan penguatan regulasi dan kebijakan afirmatif agar kesetaraan hak kerja penyandang disabilitas dapat terwujud secara nyata.

3. Masalah mursalah merupakan konsep hukum Islam yang bersifat adaptif dan berorientasi pada perwujudan kemaslahatan serta pencegahan kemudharatan. Dalam konteks kesetaraan kerja bagi penyandang disabilitas, konsep ini menempatkan penyandang disabilitas sebagai kelompok rentan yang memerlukan perlindungan hukum khusus. Hambatan struktural dalam akses kerja dapat dipandang sebagai bentuk *mafsadah*. Oleh karena itu, pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas merupakan upaya menghilangkan *mafsadah* sekaligus mewujudkan *maslahah*, sejalan dengan prinsip keadilan dan kemanusiaan dalam ajaran Islam.

B. Saran

Perbandingan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan normatif dan institusional antara Indonesia dan Jerman. Meskipun Indonesia telah

mengakui hak kerja penyandang disabilitas secara hukum, ketiadaan sanksi yang efektif serta tidak adanya lembaga perwakilan khusus di tingkat perusahaan menyebabkan perlindungan tersebut belum sepenuhnya menjamin keadilan substantif. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi dan kelembagaan di Indonesia agar perlindungan hak kerja penyandang disabilitas tidak hanya berhenti pada pengakuan normatif, tetapi juga mampu diwujudkan secara nyata dan berkelanjutan dalam praktik ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Amartya Sen, *Inequality Reexamined*, Oxford University Press, Oxford, 1992,
hlm. 46–49

Amartya Sen, *Development as Freedom*, Oxford University Press, Oxford,
1999, hlm. 74–76.

Amartya Sen, *The Idea of Justice*, Harvard University Press, Cambridge, 2009,
hlm. 253–256

Darwan Prints, 2000, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT. Citra
Aditya

Djulaeka, & Devi Rahayu, (2020). *Buku Ajar: Metode Penelitian Hukum*.
Scopindo Media Pustaka.

Firmanto, T., Sufiarina, S., Reumi, F., & Saleh, I. N. S. (2024). *Metodologi
Penelitian Hukum: Panduan Komprehensif Penulisan Ilmiah Bidang
Hukum*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Friedrich, C. J., Muttaqien, R., & Mangunsong, N. (2021). *Analisis Sistematis
Hukum: Seri Filsafat Hukum*. Nusamedia.

Hedwig Adianto Mau, Tinton Ditisrama, TEORI DAN HUKUM
KONSTITUSI, Penerbit Amerta Media, , Banyumas, 2025

Husni, Lalu. "Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia." (2006).

- Indonesia, Pasal 1 ayat 1, Undang-Undang no 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Lembaran Negara.2016/NO.69, Tambahan Lembaran Negara NO.5871, LL SETNEG : 70 HLM
- Indonesia, Pasal 5, Undang-Undang no 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Lembaran Negara.2016/NO.69, Tambahan Lembaran Negara NO.5871, LL SETNEG : 70 HLM
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 2003), 45.
- Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*, International Institute of Islamic Thought, London, 2008, hlm. 67–69.
- Jeremy Bentham, *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, Oxford University Press, Oxford, 1907
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, 2020
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Saebani, Beni Ahmad, *Metode Penelitian Hukum Pendekatan Yuridis Normatif*, Januari 2021, CV PUSTAKA SETIA, Bandung
- Solikin, N. (2021). *Pengantar metodologi penelitian hukum*.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, 1990. Hal. 29.

Susanti, D. O, M., Efendi. (2022). *Penelitian Hukum: Legal Research*. Sinar Grafika.

Tjandra, W. R. (2021). *Hukum administrasi negara*. Sinar Grafika.

United Nations, *Universal Declaration of Human Rights*, 1948, art. 23(1).

Wada, F. H., Pertiwi, A., Hasiolan, M. I. S., Lestari, S., Sudipa, I. G. I., Patalatu, J. S., ... & Rahman, A. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Jurnal

Adinugraha, H. H., & Mashudi, M. (2018). Al-Maslahah al-mursalah dalam penentuan hukum Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 4(01), 63-75.

Alia Harumdani Widjaja, Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan, *Jurnal Konstitusi*, Volume 17, Nomor 1, Maret 2020

Alya Sani Pratiwi dkk, Pelaksanaan Pemberian Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, *Jurnal USM Law Review Vol 6 No 1 Tahun 2023*

Annisa Amelia Putri, Uyan Wiryadi, Wisnu Nugraha, Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Terkait Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Bekasi, *Jurnal Krisna Law*, Volume 6, Nomor 2, Juni-September 2024

- Bella Alizah dkk, Analisis Kebijakan Pekerja Disabilitas Menurut UU No. 8 Tahun 2016 Pada Sektor BUMN, *Journal on Education*, Vol 5 no 3
- Martha C. Nussbaum, “Capabilities as Fundamental Entitlements: Sen and Social Justice,” *Feminist Economics* Vol. 9 No. 2–3 (2003): 41–44.
- Asrida, W., Marta, A., & Hadi, S. (2021). Civil Society, Demokrasi dan Demokratisasi. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(2), 131-142.
- Firmansyah Maulana dkk, Standar Internasional Hak-hak Dasar Buruh Penyandang Disabilitas Dan Implementasinya Dalam Hukum Perburuhan Nasional di Indonesia, *Jurnal hukum Lex Generalis* Vol 1 No 2
- Gumelar, S., & Qomar, S. (2025). Pembangunan Berbasis Kebebasan Amartya Sen: Konsep Dan Implikasi Terhadap Pembangunan Di Indonesia. *NAAFI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 260-269.
- Hanzel Mamuaya , Agus Mulya Karsona, *Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan Terhadap Transgender/Transseksual Di Indonesia*, *Jurnal Bina Mulia Hukum* Volume 2, Nomor 2, Maret 2018
- Hidayatullah, S. (2018). Masalah Mursalah Menurut Al-Ghazali. *Al-Mizan: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam*, 2(1), 115-163.
- Inanda R. Pinuri dan Dendy Arifianto, *Dinamika Implementasi Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia Dynamics Of Implementation Of The Right To Work For Persons With Disabilities In Indonesia*, *jurnal komnas HAM*, Vol 16, No 1, Juni 2023

Irsyad Al Fikri Ys, Asep Fu'ad, PERAN MASLAHAH MURSALAH
DALAM LEGISLASI ISLAM KONTEMPORER: ANALISIS
MAZHAB DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN, Equality: Journal of
Islamic Law (EJIL) Volume 3 Nomor 2, Juli-Desember 2025

Iswahyudi, Naupal Asnawi, MENUJU KEBIJAKAN SOSIAL
BERORIENTASI KAPABILITAS: TELAAH PEMIKIRAN
AMARTYA SEN DAN MARTHA NUSSBAUM, jurnal lintas budaya,
Vol.3, No.4, Oktober 2024

Joydeep Sil, A Critical Analysis of Social Justice as the Basis of Policy Making
in the Light of Arguments by Amartya Sen, Vol.10, No.5, 2020

Kornelius Benuf, Muhamad Azhar, *Metodologi Penelitian Hukum sebagai
Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*, Jurnal Gema
Keadilan, Volume 7 Edisi I, Juni 2020

Muhammad Agung Ilham Affarudin, *Implementasi Peraturan Bupati
Gunungkidul Nomor 36 Tahun 2015 Tentang Pencegahan Perkawinan
Pada Usia Anak Dalam Perspektif Masalah Mursalah, Al-Hukama
The Indonesian Journal of Islamic Family Law* Volume 09, Nomor 01,
Juni 2019

Nashiha, A., Alqadri, A. A., & Utami, Y. P. (2025). Inklusivitas di tempat kerja:
Upaya memenuhi hak dan fasilitas bagi penyandang disabilitas. *Jurnal
Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, 6(1), 217-226.

Nusantara, R. H. G., & Harahap, N. T. H. (2025). *Filsafat Hukum Dan Keadilan Sosial: Analisis Teoritis Tentang Peran Hukum Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat*. Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains dan Sosial Humaniora, 3(01).

Pakpahan Zainal Abidin, *Kepastian Hukum Atas Hak Penyandang Disabilitas Sebagai Warga Negara Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di Indonesia*, Jurnal Dharmawangsa, Volume 18, Nomor 2

Prahasti Suyaman, Masalah Mursalah Sebagai Salah Satu Metode Istinbath, jurnal KRTHA BHAYANGKARA, Vol. 18, No. 2 (2024)

Riana, A., & Setyawati, L. (2025). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Disabilitas di Indonesia: Perspektif Perlindungan Hukum Satjipto Rahardjo. *Staatsrecht: Jurnal Hukum Kenegaraan dan Politik Islam*, 5(2).

Salsabrina Putri Riyadi Mallarangi, Ertien Rining Nawangsari Peran Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di Surabaya, Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP), Vol. 12 No. 3 (2023)

Suhaimi, *Problem Hukum Dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum Normatif*, Jurnal YUSTITIA Vol. 19 No. 2 Desember 2018

Syawaluddin S, REFLEKSI ATAS PEMIKIRAN AMARTYA KUMAR SEN TENTANG KETIMPANGAN DAN KEMISKINAN, Al-Buhuts, Volume 11 Nomor 1 Juni 2015

- Tan, D. (2021). Metode penelitian hukum: *Mengupas dan mengulas metodologi dalam menyelenggarakan penelitian hukum*. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 8(8), 2463-2478.
- Titis Fitriani, Budi Santoso, Zora Febriena Dwithia, Konstruksi Sanksi bagi Pengusaha yang Tidak Mempekerjakan Pekerja Disabilitas Sesuai Kewajiban Sistem Kuota, *RechtJiva*, Vol. 1, No. 2, Juli 2024
- Usman, M. (2020). Masalah mursalah sebagai metode istinbath hukum perspektif al-thufi dan al-qaradhawi. *Al-Mashlahah Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial*, 8(01), 82-98.
- Vania Andari Damanik , Dinda Dwi Andriyani, Analisis Perlindungan Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas dalam Perpres Nomor 60 Tahun 2023, *Milthree Law Journal* Vol. 1 No. 2 Juli 2024
- Ys, I. A. F., & Fu'ad, A. (2025). Peran Masalah Mursalah Dalam Legislasi Islam Kontemporer: Analisis Mazhab Dan Implikasi Kebijakan. *Equality: Journal of Islamic Law (EJIL)*, 3(2), 31-46.
- Zuhdi, M. H. (2013). Formulasi Teori Al-Mashlahah dalam Paradigma Pemikiran Hukum Islam Kontemporer. *AICIS XIV*, 201.

Link/Website

“Arti Privasi, *Derogable Rights*, dan *Non-derogable Right*”
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/arti-privasi--iderogable-rights->

i--dan-inon-derogable-rights-i-lt4d5605606b42e/ diakses pada tanggal

7 November 2025

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, Peran Badan Pemeriksa
Keuangan Republik Indonesia Dalam Sustainable Development Goals
(SDGs)

“Basic Law for The Federal Republic of Germany” diakses pada tanggal 5

Desember 2025 [https://www.gesetze-im-](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html)

[internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html)

“Country report non-discrimination” diakses pada tanggal 5 Desember 2025

[https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2024/01/country-](https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2024/01/country-report-non-discrimination-DSBB23011ENN.pdf)

[report-non-discrimination-DSBB23011ENN.pdf](https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2024/01/country-report-non-discrimination-DSBB23011ENN.pdf)

“Companies must report the number of their severely disabled employees”

diakses apada tanggal 5 Desember 2025

[https://en.handwerksblatt.de/betriebsfuehrung/ausgleichsabgabe-](https://en.handwerksblatt.de/betriebsfuehrung/ausgleichsabgabe-arbeitgeber-muessen-zahl-ihrer-schwerbehinderten-mitarbeiter-bis-31-maerz-melden)

[arbeitgeber-muessen-zahl-ihrer-schwerbehinderten-mitarbeiter-bis-31-](https://en.handwerksblatt.de/betriebsfuehrung/ausgleichsabgabe-arbeitgeber-muessen-zahl-ihrer-schwerbehinderten-mitarbeiter-bis-31-maerz-melden)

[maerz-melden](https://en.handwerksblatt.de/betriebsfuehrung/ausgleichsabgabe-arbeitgeber-muessen-zahl-ihrer-schwerbehinderten-mitarbeiter-bis-31-maerz-melden)

https://www.bpk.go.id/assets/files/attachments/attach_page_1652255145.pdf

diakses pada tanggal 17 Juli 2025

“Disability IN”, <https://disabilityin.org/global-directory/germany> diakses pada

tanggal 4 Desember 2025

Disabilitas dan Tantangan Di Dunia Kerja <https://kemensos.go.id/jurnal-dan-artikel/direktorat-jenderal-pemberdayaan-sosial/Disabilitas-dan-Tantangan-di-Dunia-Kerja?> Diakses pada tanggal 21 Oktober 2025

“Equal Rights for People with Disabilities”
<https://www.sozialministerium.gv.at/en/Topics/Social-Affairs/People-with-Disabilities/Equal-rights-for-people-with-disabilities.html> diakses pada tanggal 4 Desember 2025

Kemnaker Angkat Isu Dunia Kerja Inklusif Penyandang Disabilitas di G20,
<https://indonesia.go.id/kategori/kabar-terkini-g20/3989/kemnaker-angkat-isu-dunia-kerja-inklusif-penyandang-disabilitas-di-g20?>
Diakses pada tanggal 21 Oktober 2025

Kisah Pilu Giri Buruh Karawang, di-PHK usai kehilangan 4 jari,
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220215073634-92-759225/kisah-pilu-giri-buruh-karawang-di-phk-usai-kehilangan-4-jari>
diakses pada tanggal 21 Oktober 2025

Hak perempuan dan penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan,
<https://majalahsedane.org/2025/03/27/hak-perempuan-dan-penyandang-disabilitas-mendapatkan-pekerjaan/10952/kajian/adminsedane/> diakses pada tanggal 18 Oktober 2025

<https://majalahsedane.org/2025/03/27/hak-perempuan-dan-penyandang-disabilitas-mendapatkan-pekerjaan/10952/kajian/adminsedane/> diakses pada tanggal 22 juli 2025

<https://iuslaboris.com/insights/quotas-for-employing-people-with-disabilities-in-thirteen-countries/> diakses pada tanggal 26 Agustus 2025

<https://www.arbeitsagentur.de/presse/2024-31-39-prozent-der-arbeitgeber-kommen-ihrer-pflicht-zur-beschaeftigung-schwerbehinderter-menschen-vollstaendig-nach> diakses pada tanggal 26 agustus 2025

<https://bantuan.kemnaker.go.id/support/solutions/articles/43000583507-apa-yang-dimaksud-penyandang-disabilitas-> di akses pada tanggal 17 Juli 2025

“Menatap Masa Depan ASN Disabilitas”
<https://www.kompasiana.com/desy31954/66d0dc02ed6415479f1c2c32/menatap-masa-depan-asn-disabilitas> diakses pada tanggal 21 Oktober 2025

“Pengertian, Syarat dan Hukum Masalah Mursalah” <https://al-badar.net/pengertian-syarat-dan-hukum-masalah-mursalah/> diakses pada tanggal 7 November 2025

“RIGHTS OF MAN PART THE FIRST”
<https://www.thomaspaine.org/writings/1791/rights-of-man-part-the-first> diakses pada tanggal 21 Oktober 2025

“Sepanjang 2020, BUMN Sudah Serap 178 Tenaga Kerja Difabel”

<https://ekonomi.republika.co.id/berita/qduzp1370/sepanjang-2020-bumn-sudah-serap-178-tenaga-kerja-difabel?> Diakses pada tanggal 21 Oktober 2025

“Surat An-Nisa Ayat 59 : Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap Quran NU Online” diakses pada 15 Oktober 2024 <https://quran.nu.or.id/an-nisa/59>

“Surat Al-Isra Ayat 70” <https://tafsirweb.com/4674-surat-al-isra-ayat-70.html> diakses pada tanggal 21 Januari 2026

“Thomas Paine was one of the first people to argue in favor of what we now refer to as universal basic income” <https://www.libertarianism.org/articles/thomas-paines-solution-poverty> diakses pada tanggal 20 Oktober 2025

”Welfare State, Sebuah Konsep Negara Kesejahteraan Asal Jerman” diakses pada tanggal 5 Desember 2025 <https://www.kompas.com/stori/read/2023/12/06/160000979/welfare-state-sebuah-konsep-negara-kesejahteraan-asal-jerman>

“Wujudkan Kesenjangan Dalam Dunia Kerja Bagi Penyandang Disabilitas, KDN Adakan Sosialisasi” <https://www.kesatu.co/news/24714024263/wujudkan-kesetaraan-dalam-dunia-kerja-bagi-penyandang-disabilitas-kdn-adakan-sosialisasi> diakses pada tanggal 21 oktober 2025

Skripsi

- IKHFAL, J. (2024). Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas (*Studi Di Desa Penanggungan Kecamatan Runjung Agung Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan*) (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Retno Indrarti, “Kesempatan Kerja Dan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Di PT. Samwon Busana Indonesia Semarang)”2020
- Raras Regina Balqis BR. Pasaribu, “Tinjauan Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan Yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru” 2020
- Shalihah, N. (2017). *EKSKLUSI SOSIAL PENYANDANG DISABILITAS DALAM DUNIA KERJA (Studi Pada: Empat Pekerja Penyandang Disabilitas Di Jakarta)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).
- Sofiatul Jannah “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT Soerabaja Printing Indonesia)”, 2021

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Nisa Hasanatul Badriyah
Tempat Tanggal Lahir : Subang, 05 November 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Perum BBIP Blok A5 No 11, Kelurahan Dawuan Barat,
Kecamatan Cikampek, Kabupaten Karawang
Email : nisahasanatulbadriyah@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan	Nama Instansi	Tahun
SD/MI	SDN Panaruban	2009-2015
SMP/MTS	MTS Daarul Qolam	2015-2018
SMA/MA	MA Daarul Qolam	2018-2021
S1	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	2022-2025

Jabatan	Organisasi	Tahun
Anggota Divisi Sosial dan Hukum	HMPS Hukum Tata Negara	2023
Anggota Jejak Pengabdian Indonesia	Jejak Pengabdian Indonesia Malang	2023