



Efektivitas Hak Bekerja Bagi Penyandang Disabilitas Fisik Di Kabupaten Jember

**Achmad Hasan Basri¹, Ibnu Al Alwaton Surya Waliden²,
 Elizatul Mufidah Indana³**

^{1,2,3}Fakultas Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia Email:

achmadhasanbasri.syariah@uinkhas.ac.id
ibnualwaton9@gmail.com
elizatulmufidahindana@gmail.com

Info Artikel

Corresponding Author:
 Achmad Hasan Basri
achmadhasanbasri.syariah@uinkhas.ac.id

History:
 Submitted: 11/02/2025
 Revised: 22/04/2025
 Accepted: 13/11/2025

Keywords:
 Effectiveness, right to work,
 people with disabilities.

Kata kunci:
 Efektifitas, hak bekerja,

Abstract

This study aims to examine the effectiveness of fulfilling the right to work for people with disabilities in Jember Regency. The method used is empirical legal research using a legislative approach and legal sociology. The results of this study: 1. The effectiveness of the right to work for people with physical disabilities in Jember Regency has not been effective due to several factors, namely: There is no discretion regarding the optimization of the right to work for people with disabilities in the private employment sector by law enforcement. There are no special training program facilities for people with disabilities. The community in viewing the existence of people with disabilities still judges from their limitations. As well as cultural factors where there is a stigma against people with disabilities who consider their physical limitations. 2. Some of the obstacles faced by the Jember Regency Regional Government are as follows: low awareness of the importance of inclusion for people with disabilities, limited accessibility, lack of training, negative social stigma in society, support from the Regional Government in incentive policies to encourage companies to employ people with disabilities. Data is not yet accurate and the lack of information on job opportunities reduces the participation of people with disabilities.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji terkait efektivitas pemenuhan hak berkerja bagi penyandang disabilitas di

penyandang disabilitas.



Copyright © 2025
by Jurnal Rechtens.

All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of the Rechtens.

DOI

10.56013/rechtens.v14i2.3830

Kabupaten Jember. Metode yang dimanfaatkan berupa penelitian hukum empiris dengan menggunakan pendekatan perundang undangan dan sosiologi hukum. Hasil dari penelitian ini: 1. Efektivitas hak bekerja bagi penyandang disabilitas fisik di Kabupaten Jember belum efektif dikarenakan beberapa faktor yaitu: Belum terdapat sebuah diskresi terhadap optimalisasi hak bekerja bagi penyandang disabilitas di sektor pekerjaan swasta oleh penegak hukum. Belum adanya sarana program pelatihan khusus bagi penyandang disabilitas. Masyarakat dalam memandang keberadaan penyandang disabilitas masih menilai dari keterbatasannya. Serta faktor kebudayaan dimana terdapat stigma terhadap penyandang disabilitas yang menganggap fisik mereka mengalami keterbatasan. 2. Beberapa kendala yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jember adalah sebagai berikut: kesadaran rendah tentang pentingnya inklusi bagi penyandang disabilitas, aksesibilitas yang terbatas, minimnya pelatihan, stigma sosial masyarakat yang negatif, dukungan Pemerintah Daerah dalam kebijakan insentif untuk mendorong perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas. Data belum akurat serta minimnya informasi kesempatan kerja mengurangi partisipasi penyandang disabilitas.

PENDAHULUAN

Isu tentang strategi kesetaraan terhadap ketidakadilan bagi penyandang disabilitas dalam kehidupan merupakan topik yang selalu diperbincangkan. Penelitian ini beranjak dari hasil penelitian sebelumnya yang menemukan fakta menarik tentang adanya pendataan yang belum terintegrasi antar instansi dalam pemerintah daerah di Kabupaten Jember.¹ Salah satu pemicu utamanya adalah penyandang disabilitas belum dikumpulkan datanya secara integratif. Hal ini akan berpengaruh pada hak-hak mereka, bagi mereka yang kecacatannya tidak terdokumentasi atau yang jenis kecacatannya tidak terdata, maka hak-haknya tidak

¹ St. Fanatus Syamsiyah, "Implementasi Kebijakan Perda Jember No. 7 Tahun 2016 Dan Perbup Jember No. 69 Tahun 2017 Mengenai Pendataan Bagi Penyandang Disabilitas," *Speed: Journal Of Special Education* 6, no. 1 (2022): 25–43, <https://doi.org/https://doi.org/10.31537/speed.v6i1.866>.

akan terwujud sepenuhnya.² Sementara disisi lain terkait hak penyandang disabilitas berupa pemenuhan hak kesehatan seperti vaksinasi dan promotif telah diterapkan oleh para pelaksana kebijakan, meskipun penerima manfaat menganggap kebijakan tersebut belum dilaksanakan sepenuhnya.³ Kemudian muncul pertanyaan terkait pemenuhan hak-hak lain bagi penyandang disabilitas.

Fenomena ini tentu paradoks dengan pandangan umum masyarakat Jember dimana salah jargon pemerintah Kabupaten Jember ialah "*Jember Sebagai Kota Ramah Penyandang Disabilitas*" dan menariknya lagi Jember merupakan Kabupaten pertama yang menunjukkan keberpihakannya terhadap penyandang disabilitas sejak terbitnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (UU Disabilitas) dengan menerbitkan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas (PERDA 7 Tahun 2016), serta ditindak lanjuti dengan terbitnya Peraturan Bupati Nomor 69 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan PERDA 7 Tahun 2016 (PERBUP 69 Tahun 2017).

Orang dengan kebutuhan khusus mempunyai hak yang setara dengan warga lain sebagaimana dijamin oleh konstitusi pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang pada intinya menyatakan bahwa: "*Setiap warga negara berhak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Kemudian "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*," sebagaimana tercantum dalam Pasal 28 D ayat (2). Oleh karena negara Indonesia sendiri menjamin hak untuk bekerja dalam landasan negara sebagai peraturan dalam penyelenggaraan negara Indonesia, khususnya bagi penyandang disabilitas,

² Syamsiyah.

³ Novita Anggraeni, Christyana Sandra, dan Abu Khoiri, "Implementasi Kebijakan Pelindungan dan Pemenuhan Hak Kesehatan Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Jember," *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia : JKKI* 11, no. 1 (2022): 1–13, <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jkki.69719>.

maka kedua pasal tersebut mengandung makna bahwa negara menjamin adanya pekerjaan yang layak bagi masyarakat atau warga negara tanpa kecuali.⁴

Al-Qur'an dengan sangat tegas mengingatkan bahwa ada hamba-hamba Allah yang memiliki kebutuhan khusus dan juga kelompok rentan yang harus menjadi perhatian seluruh umat manusia. Al Qur'an, menegaskan beberapa hal: pertama "*bahwa setiap orang memiliki derajat martabat kemanusiaan yang sama tanpa melihat latar belakang suku, etnis, jenis kelamin dan keyakinannya.*" (Al Isra': 70). Kedua "*melarang keras mengolok-olok, merendahkan, dan menyebut dengan nama-nama yang tidak disukai.*" (Al Hujurat: 11, Al Humazah: 1, Al Qalam: 11). Ketiga "*mendorong agar membantu dan menolong orang-orang yang memiliki kebutuhan khusus dan kelompok rentan lainnya*" (Al Maidah: 2). Keempat: Al Qur'an juga memerintahkan untuk memberikan hak-hak mereka.

Rasulullah pernah menegur keras salah satu istrinya yang menyebut istrinya yang lain sebagai perempuan yang "pendek". Rasul bersabda "*kamu telah mengatakan satu kalimat, yang jika baunya kalimat itu kamu campur dengan air laut maka niscaya semua air laut akan tercemar*".⁵ Subhanallah, hanya berkata "dia pendek", bisa mencemari air lautan. Nabi bersabda "*semua mahluk adalah keluarga Allah, orang yang paling dicintai Allah adalah orang yang paling bermanfaat pada keluarganya*".⁶

Berdasarkan hasil penelitian pada tahun 2022 kuota di Kabupaten Jember terkait disabilitas masih ditemukan ragam data yang berbeda diantara Dukcapil sebanyak 4.968 jiwa, Dinsos sebanyak 4.897 jiwa dan organisasi Perpenca yaitu

⁴ M. Yasril Tamala Nama, "Hak Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Pasca Diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja," *Panitera: Journal of Law and Islamic Law Journal of Law and Islamic Law* 2, no. 2 (2024): 113–133, <https://doi.org/https://panitera.amiin.or.id/index.php/panitera/article/view/21>.

⁵ I An-Nawawi, *Riyadhus Shalihin* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2015).

⁶ Syaikh Ali bin Sulthan Muhammad Al-Qari, *Mirqatul Mafatih syarah Misyakatul Mashabih* (Beirut: Dar al-Fikr, 2002).

sebanyak 7.422 jiwa.⁷ Serapan tenaga kerja dari kalangan disabilitas di Jember sangat minim. Pada tahun 2023 dalam Jember *Job Fair* ada 46 perusahaan yang membuka lowongan kerja. Sementara, kuota atau formasi bagi difabel tidak banyak. Berdasarkan catatan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Jember hanya ada dua formasi yang dibuka yakni posisi barista dan *order taker*.⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Susiana dan Wardah dengan Judul Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN⁹ dengan kesimpulan bahwa penyandang disabilitas masih menghadapi kendala saat mencoba bekerja di Badan Usaha Milik Negara. Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh Karinina Anggita Farrisqi dan Farid Pribadi dengan Judul Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak.¹⁰ Dengan kesimpulan bahwa Hak Asasi Manusia belum sepenuhnya terlaksana, khususnya hak para penyandang disabilitas untuk bekerja. Hal ini dikarenakan masih banyaknya konflik dan lemahnya hukum yang berlaku di pemerintahan. Dari kedua penelitian di atas belum dibahas terkait indikator efektivitas implementasi kebijakan pemerintah daerah sehingga akan diperoleh gambaran konkret dimana letak ketidak efektifannya. Dilain sisi Jember merupakan daerah pandalungan yang memiliki corak kultur budaya yang khas dibandingkan dengan daerah lain, apakah faktor budaya juga akan mempengaruhi terhadap efektivitas penerapan sebuah norma sehingga penelitian ini akan melengkapi

⁷ Syamsiyah, "Implementasi Kebijakan Perda Jember No. 7 Tahun 2016 Dan Perbup Jember No. 69 Tahun 2017 Mengenai Pendataan Bagi Penyandang Disabilitas."

⁸ Radar Digital, "Serapan Naker Disabilitas di Jember Masih Minim," Radar Jember, 2023, <https://radarjember.jawapos.com/jember/792658817/serapan-naker-disabilitas-di-jember-masih-minim>.

⁹ Susiana dan Wardah, "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN," *Law Reform* 15, no. 2 (2019): 225–238, <https://doi.org/10.14710/lr.v15i2.26181>.

¹⁰ Karinina Anggita Farrisqi dan Farid Pribadi, "Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak," *Jurnal Pekerjaan Sosial* 4, no. 2 (2021): 149–155, <https://doi.org/10.24198/focus.v4i2.36862>.

temuan peneliti-peneliti terdahulu. Untuk itu dalam konteks kekinian penelitian ini memiliki nilai penting, terutama sebagai upaya kongkrit melawan praktik legalisasi norma yang terkesan hanya normatif saja.

Penelitian ini ingin melihat secara lebih mendalam bagaimana implementasi dan bentuk-bentuk faktual terkait hak-hak bagi disabilitas fisik dalam memperoleh pekerjaan. Secara lebih khusus penelitian ini ingin menyusun indikator terhadap efektivitas implementasi hak-hak disabilitas yang telah diakomodir oleh PERDA 7 Tahun 2016 melalui teori efektivitas hukum Soerjo Soekanto dengan indikator aturan, penegak hukum, sarana, masyarakat dan kebudayaan. Selain itu juga guna memastikan bahwa tiap individu berhak atas kebebasan mendasar.¹¹ Hal ini memiliki implikasi penting, terutama untuk mengisi kekosongan dalam melaksanakan implementasi hak-hak disabilitas. Disisi lain takdir manusia cacat secara fisik harus diakomodir secara proporsional dalam kiprah dan pengembangan sosialnya. Kualitas dan produktivitas kerja tidak selalu bertumpu pada kekuatan fisik tetapi juga ide yang bersumber pada nalar keilmuan. Maka dari itu penulis akan fokus kepada bagaimana efektivitas Perda 7 Tahun 2016 terhadap hak bekerja bagi penyandang disabilitas fisik di Kabupaten Jember? Serta kendala apakah yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Jember?.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh kajian ini berupa penelitian hukum empiris. Yaitu upaya untuk mengetahui apakah hasil penerapan hukum dalam hal ini kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Jember berupa Perda 7 Tahun 2016 telah

¹¹ Krista Yitawati, Meirza Aulia Chairani, dan Angga Pramodya Pradhana, "Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja," *Rechtens* 13, no. 1 (2024): 97–118, <https://doi.org/https://doi.org/10.56013/rechtens.v13i1.2671>.

digunakan dengan tepat untuk membantu penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan.¹² Pendekatan Perundang undangan dan sosiologi hukum merupakan pendekatan yang dipilih oleh penulis karena kedua pendekatan ini relevan atas fenomena suatu aturan dalam kehidupan masyarakat. Sumber data yang dimanfaatkan terdiri dari bahan primer, sekunder serta bahan non hukum. Teknik pengumpulan data memanfaatkan observasi, wawancara dan dokumentasi. Terakhir ialah teknik analisis data dari menentukan fakta hukum, menghimpun sumber data, menganalisis hingga menarik kesimpulan dan rekomendasi.

PEMBAHASAN

1. Efektivitas Perda 7 Tahun 2016 Terhadap Hak Bekerja Bagi Penyandang Disabilitas Fisik Di Kabupaten Jember

Persepsi tentang penyandang disabilitas telah dimodifikasi di Indonesia. Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas mencerminkan hal ini. Paradigma bagi penyandang disabilitas berdasarkan aturan bergeser dari paradigma belas kasih menjadi paradigma pemberdayaan.¹³ Kita menghadapi kesulitan dalam memberdayakan penyandang disabilitas untuk menjadi mandiri.¹⁴ Penyandang disabilitas harus diikutsertakan dalam semua aspek kegiatan dalam masyarakat, termasuk kegiatan ekonomi, seperti tenaga kerja.¹⁵

¹² Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)* (Jakarta: Sinar Grafika, 2022).

¹³ Alia Harumdani Widjaja, Winda Wijayanti, dan Rizkisyabana Yulistyaputri, "Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan," *Jurnal Konstitusi* 17, no. 1 (2020): 197–223, <https://doi.org/https://doi.org/10.31078/jk1719>.

¹⁴ Dian Lestari dan Wirdanengsih Wirdanengsih, "Stereotipe Terhadap Perempuan Penyandang Disabilitas di Kota Padang (Studi Pada Perempuan Penyandang Disabilitas Daksa di DPC PPDI Kota Padang)," *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan* 3, no. 2 (2020): 262–271, <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/perspektif.v3i2.249>.

¹⁵ Arwina Fadhilah, Heri Tahir, dan Darman Manda, "Adaptasi Penyandang Disabilitas di Lingkungan Masyarakat (Studi Kasus Penyandang Disabilitas Netra Pertuni Kota Makassar)," *JURNAL RECHTENS*, Vol. 14, No. 2, Desember 2025

Frasa "penyandang cacat" yang digunakan dalam Undang-Undang sebelumnya, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997, juga diganti dalam Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas dengan istilah "disabilitas." Sementara "disabilitas" mengakomodasi metode terbaru, pendekatan "kesulitan dalam beraktivitas", "penyandang disabilitas" lebih erat kaitannya dengan kata "kelainan" yang sudah ketinggalan zaman. Setiap individu yang memiliki kondisi fisik atau mental yang dapat mengganggu, menciptakan hambatan, atau membatasi kemampuan mereka untuk memanfaatkannya dengan tepat dianggap sebagai "penyandang disabilitas." Ini mencakup gangguan fisik dan mental. Penyandang disabilitas merujuk kepada mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik jangka panjang yang membuat mereka sulit berinteraksi dengan orang lain dan lingkungan dengan cara yang sepenuhnya dan efektif memenuhi hak-hak mereka yang setara. Karena perubahan nomenklatur ini, perspektif Indonesia terhadap penyandang disabilitas bergeser dari yang berpusat pada belas kasih menjadi yang berpusat pada hak. Akibatnya, selain menangani masalah penyandang disabilitas, perhatian juga diberikan pada penciptaan dan pemeliharaan lingkungan fisik yang mendukung aksesibilitas bagi penyandang disabilitas.¹⁶

Undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan disabilitas itu sendiri merupakan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas untuk menjamin hak-hak mereka di tempat kerja. Berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia menjamin hak atas pekerjaan yang adil dan bebas dari diskriminasi. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

Phinisi Integration Review 4, no. 2 (2021): 300–308,
<https://doi.org/https://doi.org/10.26858/pir.v4i2.22095>.

¹⁶ Muhammad Hoiru Nail, "Keberpihakan Pemerintah Dalam Pemberian Hak Konsesi Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia," *Rechtens* 12, no. 1 (2023): 67–82,
<https://doi.org/https://doi.org/10.56013/rechtens.v12i1.1986>.

telah mengakomodir secara komprehensif seluruh kepentingan penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Perda ini tidak hanya menegaskan hak penyandang disabilitas atas kesempatan kerja yang setara, tetapi juga mengatur secara rinci tentang proses perekrutan, pelatihan kerja, penyediaan fasilitas yang ramah disabilitas, hingga mekanisme pengawasan terhadap implementasi hak-hak tersebut. Kehadiran Perda ini memperkuat perlindungan di tingkat daerah, selaras dengan regulasi nasional, dan memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki ruang yang adil, inklusif, dan bebas diskriminasi dalam dunia kerja di wilayah Kabupaten Jember.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember jumlah pegawai sipil daerah menurut instansi dan jenis kelamin 2018 terakhir diperbarui pada tanggal 9 November 2020, pada Dinsnaker Kab. Jember berjumlah 30 ASN yang terdiri dari ASN 19 orang dan Non ASN 11 orang.¹⁷ Kemudian jumlah total Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Jember berdasarkan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember adalah 18.657 orang.¹⁸ Adapun jumlah BUMD Kabupaten Jember saat ini terdapat 2 yaitu BUMD Perkebunan Kahyangan dan BUMD Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Pandalungan. Sedangkan perusahaan industri berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember tahun 2015 khusus perusahaan yang memiliki izin usaha industri pada tahun 2013 sebanyak 452 dengan total tenaga kerja 17.883.¹⁹ Berikutnya jumlah penyandang

¹⁷ Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Jember, "Jumlah Pegawai Sipil Daerah Menurut Instansi dan Jenis Kelamin, 2018," Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember, 2020, <https://jemberkab.bps.go.id/statistics-table/1/MTk3IzE=/jumlah-pegawai-sipil-daerah-menurut-instansi-dan-jenis-kelamin-2018.html>.

¹⁸ Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Jember, "Statistik PNS," Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Jember, 2024, <https://bkd.jemberkab.go.id/statistik-pns/>.

¹⁹ Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember, "Banyaknya Perusahaan Industri dan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kegiatan Industri dan Kategori Industri Tahun 2013," Jember Dalam Angka 2014, JURNAL RECHTENS, Vol. 14, No. 2, Desember 2025

disabilitas di Kabupaten Jember berdasarkan data dari Dinas Sosial Kabupaten Jember adalah 860.²⁰ Data penyandang disabilitas yang bekerja pada instansi pemerintah maupun swasta total 74. Jika dirincikan dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Rincian Data

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Jember	18.657
2.	ASN dan Non ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember	30
3.	BUMD Kabupaten Jember	2
4.	Daftar Perusahaan Swasta	452
5.	Penyandang Disabilitas	860

Tabel 2 Daftar Penyandang Disabilitas Yang Bekerja Pada Instansi Pemerintah dan Swasta

Pegawai pada Instansi Pemerintahan	
ASN : 30 Orang	Non ASN : 11 Orang
Pegawai pada Perusahaan Swasta	
Alfamart	5 Orang
Lippo Plaza	7 Orang
PT. Eka Dharma Internasional	6 Orang
CHUBB Asuransi	3 Orang
PT. Panen	2 Orang

2015, <https://emberkab.bps.go.id/id/statistics-table/1/NzUjMQ==/banyaknya-perusahaan-industri-dan-tenaga-kerja-menurut-jenis-kegiatan-industri-dan-kategori-industri-tahun-2013.html>.

²⁰ Inisial A, "Data Dinas Sosial Kabupaten Jember," 2024.

Penyelesaian Masalah Properti	7 Orang
Bintang Suurya Jaya Sentosa	1 Orang
RM. Lestari	2 Orang
Jumlah	74 Orang

Berdasarkan data yang diterbitkan oleh Pemerintah Kabupaten Jember melalui Sekretariat Daerah Kabupaten Jember Nomor: 810/4094/35.09.414/2024 tentang Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember Tahun 2024 telah memenuhi kuota minimal 2%, adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Daftar Formasi CPNS Kabupaten Jember 2024

No.	Jabatan	Umum	Penyandang Disabilitas
1.	Tenaga Kesehatan	30	0
2.	Tenaga Teknis	215	5
Jumlah		245	5

Sarana dan prasarana yang disediakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember berdasarkan laman disnaker.jemberkab.go.id terdapat beberapa fitur yaitu:²¹

1. Pembinaan, pelatihan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
2. Penempatan tegana kerja dan tranmigrasi;
3. Hubungan industrial, syarat kerja dan jamsostek;
4. Info lowongan kerja.

Dari data yang telah diperoleh maka selanjutnya temuannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaturan hukum yang diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas guna menjamin hak-haknya dibidang ketenagakerjaan tercermin dalam peraturan

²¹ Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, "Kategori Informasi," Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, 2024, <https://disnaker.jemberkab.go.id/#home>.

perundang undangan baik yang mengatur mengenai disabilitas itu sendiri maupun yang mengatur mengenai ketenagakerjaan, mulai dari UUD 1945, ratifikasi hukum Internasional hingga Peraturan Daerah Kabupaten Jember. Dari segi peraturan sangat linier mulai dari konstitusi hingga peraturan pelaksana yang bersifat teknis.

2. Penegak hukum berdasarkan tabel 1 aparatur yang bertugas pada Disnaker Kab. Jember berjumlah 30 orang yang terdiri dari 19 ASN dan 11 orang Non ASN yang mengurus penyandang disabilitas sebanyak 860 orang terkait dengan hak bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Disnaker Kab. Jember²² dan penyandang disabilitas fisik dengan kategori kedisabilitasannya rendah,²³ sedang²⁴ dan tinggi²⁵ menyatakan belum terdapat sebuah keputusan internal yang dicetuskan terkait program khusus bagi penyandang disabilitas untuk menjembatani terhadap sektor-sektor pekerjaan swasta. Sedangkan dalam perekrutan CPNS tahun 2024 telah memenuhi minimal kuota 2%.
3. Sarana dan prasarana berdasarkan hasil wawancara dari Disnaker Kab. Jember²⁶ dan penyandang disabilitas fisik dengan kategori kedisabilitasannya rendah,²⁷ sedang²⁸ dan tinggi²⁹ bahwa belum terdapat program pelatihan khusus bagi penyandang disabilitas dan sifatnya hanya memastikan tidak ada diskriminasi dalam persyaratan kerja dan memastikan sarana dan prasarana di perusahaan memadai. Hanya terdapat 1 program dari Dinsos Kab. Jember³⁰ untuk

²² Inisial A, "Wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Jember," n.d.

²³ Inisial C, "Wawancara dengan penyandang disabilitas," n.d.

²⁴ Inisial B, "Wawancara dengan penyandang disabilitas," n.d.

²⁵ Inisial A, "Wawancara dengan pemerhati penyandang disabilitas," n.d.

²⁶ A, "Wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Jember."

²⁷ Inisial C, "Wawancara dengan penyandang disabilitas."

²⁸ Inisial B, "Wawancara dengan penyandang disabilitas."

²⁹ Inisial A, "Wawancara dengan pemerhati penyandang disabilitas."

³⁰ A, "Data Dinas Sosial Kabupaten Jember."

penyandang disabilitas melalui Surat Edaran Nomor: 460/ /35.09.315/2024 tentang Program Pelatihan "*Dustin Leadership Training in Japan*" Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Jember.

4. Berdasarkan hasil wawancara dengan penyandang disabilitas fisik dengan kategori kedisabilitasannya rendah,³¹ sedang³² dan tinggi,³³ masyarakat³⁴ dan pemerhati penyandang disabilitas Kab. Jember³⁵ menyatakan bahwa orang-orang dengan keterbatasan fisik sering kali dianggap sebagai orang yang lemah dan selalu dianggap tidak mampu melakukan apa pun dalam situasi sosial. Terakhir, mereka dianggap memiliki keterampilan kerja yang rendah.
5. Berdasarkan hasil wawancara dengan penyandang disabilitas fisik dengan kategori kedisabilitasannya rendah,³⁶ sedang³⁷ dan tinggi,³⁸ masyarakat³⁹ dan pemerhati penyandang disabilitas Kab. Jember⁴⁰ menyatakan bahwa pola pikir atau mindset dari orang-orang yang tidak memiliki keterbatasan fisik atau non-disabilitas untuk merangkul, mengajak dan memerhatikan penyandang disabilitas ke depannya.

Berdasarkan temuan di atas, kemudian diukur berdasarkan teori efektivitas Soerjono Soekanto yang melihat efektivitas hukum yang ditentukan oleh 5 faktor, yaitu:⁴¹

1. Faktor hukumnya sendiri dimana pemerintah mempunyai seperangkat peraturan perundang-undangan. Ini berarti bahwa selain memiliki aturan yang

³¹ Inisial C, "Wawancara dengan penyandang disabilitas."

³² Inisial B, "Wawancara dengan penyandang disabilitas."

³³ Inisial A, "Wawancara dengan penyandang disabilitas," n.d.

³⁴ Inisial A, "Wawancara dengan salah satu masyarakat," n.d.

³⁵ Inisial A, "Wawancara dengan pemerhati penyandang disabilitas."

³⁶ Inisial C, "Wawancara dengan penyandang disabilitas."

³⁷ Inisial B, "Wawancara dengan penyandang disabilitas."

³⁸ A, "Wawancara dengan penyandang disabilitas."

³⁹ Inisial A, "Wawancara dengan salah satu masyarakat."

⁴⁰ Inisial A, "Wawancara dengan pemerhati penyandang disabilitas."

⁴¹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Depok: Rajawali Pers, 2022).

tegas secara substansi, persyaratan formil harus diperhatikan ketika membuat aturan tertulis. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa komponen hukum ini memiliki proses pengembangan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di samping memiliki norma tertulis dengan substansi yang jelas. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas telah memenuhi baik syarat formil maupun materiil dalam proses pembentukannya. Secara formil, perda ini disusun melalui tahapan yang sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dan perubahannya, mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, penetapan, hingga pengundangan. Secara materiil, perda ini juga mematuhi asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan, seperti asas kejelasan tujuan, kelembagaan pembentuk yang tepat, kesesuaian hierarki dan materi muatan, asas efektivitas atau dapat dilaksanakan, asas kedayagunaan, serta asas kejelasan rumusan. Seluruh ketentuan tersebut menunjukkan bahwa Perda ini sah secara hukum, tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, dan efektif dalam menjamin hak-hak penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan serta kehidupan bermasyarakat di Kabupaten Jember. Dengan demikian pada tatanan faktor hukumnya efektif.

2. Faktor penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk ataupun yang menerapkan hukum. Dalam hal ini penegak hukum dibatasi hanya kepada kalangan yang secara langsung berkecimpung dalam bidang ketenagakerjaan. Setiap penegak hukum mempunyai kedudukan dan peranan dalam struktur masyarakat yang salah satu isinya adalah hak dan kewajiban. Suatu hak sebenarnya merupakan wewenang untuk berbuat dan tidak berbuat, sedangkan kewajiban adalah beban tugas. Masalah peranan dianggap penting, oleh karena pembahasan mengenai penegak hukum sebenarnya lebih tertuju kepada

diskresi. Diskresi menyangkut pengambilan keputusan yang tidak sangat terikat dengan hukum, dimana penilaian pribadi juga memegang peranan. Didalam penegakan hukum diskresi sangat penting oleh karena:⁴²

- a. Tidak ada peraturan yang lengkap sehingga dapat mengatur semua perilaku manusia.
- b. Adanya hambatan untuk menyesuaikan peraturan dengan perkembangan masyarakat sehingga memerlukan kepastian hukum.
- c. Terbatasnya biayauntuk menerapkan peraturan.
- d. Adanya kasus-kasus tertentu yang memerlukan peranan khusus.

Diskresi diperlukan sebagai pelengkap dari asas legalitas untuk mengambil keputusan dengan syarat tidak melampaui batas-batas.⁴³ Berdasarkan data tabel 1 dimana dilihat dari jumlahnya penegak hukum yang berperan langsung dalam urusan ketenagakerjaan berjumlah 30 orang serta berdasarkan data hasil wawancara dimana dari penegak hukum belum ditemukan sebuah kebijakan internal untuk memberikan program pelatihan khusus bagi penyandang disabilitas maupun program untuk menjembatani terhadap sektor-sektor pekerjaan swasta. Sedangkan dalam perekrutan CPNS tahun 2024 telah memenuhi minimal kuota 2%. Dari faktor penegak hukum sepenuhnya belum efektif.

3. Faktor sarana serta fasilitas yang mendukung. Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana atau fasilitas tersebut mencakup tenaga manusia yang profesional, terampil organisasi yang baik, peralatan yang memadai serta program kerja yang mendukung. Berdasarkan data tabel 1 yaitu terkait jumlah tenaga kerja pada Disnaker Kabupaten Jember yang berjumlah 30 orang, yang kemudian mesti

⁴² Soekanto.

⁴³ S. Prajudi Atmosudirdjo, *Hukum Administrasi Negara* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995).

menjembatani hak bekerja bagi penyandang disabilitas di Jember yang berjumlah 860 orang. Menurut Posner dalam buku Soerjono Soekanto untuk melakukan tindakan yang efektif bukan hanya dengan penambahan tenaga kerja pada instansi tertentu, karena hal itu akan sedikit dampaknya. Akan tetapi lebih kepada bagaimana biaya dan sebuah kebijakan dari tenaga kerja tersebut dapat memaksimalkan keterampilannya.⁴⁴ Berdasarkan data wawancara dimana dari Disnaker Kabupaten Jember yang mengemukakan bahwa belum terdapat fasilitas pelatihan kerja yang khusus bagi para penyandang disabilitas. Menurut penulis terkait dengan fasilitas pelatihan kerja selain dengan merevitalisasi peralatan yang membutuhkan biaya, pelatihan juga dapat diselenggarakan dengan memanfaatkan teknologi secara virtual, agar lebih memudahkan bagi penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan tersebut. Karena pelatihan yang diselenggarakan secara virtual maka penyandang disabilitas dapat mengikuti pelatihan itu dari manapun. Dengan demikian dapat disimpulkan dari faktor sarana dan prasarana masih belum efektif.

4. Faktor masyarakat, dimana hukum yang berada di lingkungan berlaku dan diterapkan. Penegakan hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat.⁴⁵ Dalam bagian ini diketengahkan secara garis besar perihal pendapat-pendapat masyarakat mengenai hukum yang sangat mempengaruhi kepatuhan hukumnya. Faktor masyarakat erat kaitannya dengan faktor-faktor sebelumnya yaitu hukum, penegak hukum dan fasilitas. Ada berbagai anggapan masyarakat terhadap hukum, diantaranya:⁴⁶
 - a. Hukum dianggap sebagai ilmu pengetahuan

⁴⁴ Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*.

⁴⁵ Soekanto.

⁴⁶ Soekanto.

- b. Hukum itu sebuah disiplin
- c. Hukum diartikan sebagai kaidah patokan perilaku pantas
- d. Hukum merupakan apa yang tertulis
- e. Hukum diartikan sebagai petugas
- f. Hukum adalah keputusan penguasa

Berdasarkan data hasil wawancara dimana masyarakat yang menganggap bahwa penyandang disabilitas masih memiliki keterbatasan terhadap pekerjaan, padahal Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas telah mengakomodir berbagai macam hak-hak penyandang disabilitas yang saat ini setara dengan hak-hak orang non disabilitas termasuk juga dalam hal mendapatkan kesempatan untuk bekerja. Dengan demikian bahwa anggapan dari masyarakat tersebut mesti mengalami perubahan dalam kadar-kadar tertentu. Perubahan tersebut dapat dialakukan melalui penyuluhan hukum yang berkelanjutan dan senantiasa dilakukan evaluasi terhadap hasilnya. Keguatan tersebut diharapkan dapat menempatkan hukum pada kedudukan dan perannya. Dalam hal faktor masyarakat ini masih belum efektif.

- 5. Faktor kebudayaan, yaitu sebagai hasil karya cipta rasa yang didasarkan pada diri manusia dalam dunia pergaulannya. Kebudayaan hukum pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai yang merupakan konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik dan apa yang dianggap buruk. Nilai-nilai tersebut yang merupakan pokok pada faktor kebudayaan ini. Pasangan nilai yang berperanan dalam hukum adalah sebagai berikut:⁴⁷

- a. Nilai ketertiban dan ketentraman

⁴⁷ Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Perundang-Undangan dan Yurisprudensi* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993).

- b. Nilai jasmaniah dan rohaniah
- c. Nilai kelanggengan dan kebaharuan

Berdasarkan data hasil wawancara terhadap pemerhati penyandang disabilitas yang menyatakan bahwa stigma atau persepsi seseorang terhadap penyandang disabilitas yang masih menganggap fisik mereka masih mengalami keterbatasan dan akan kesulitan dalam bekerja. Dari anggapan tersebut maka hukum yang secara nilai juga dapat berfungsi sebagai sarana untuk mengadakan perubahan dan menciptakan hal-hal yang baru belum sepenuhnya dapat mengubah anggapan yang telah membudaya dalam masyarakat. Maka dari itu faktor kebudayaan masih belum efektif.

Jika diukur dengan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto dan berdasarkan data, maka belum dapat terpenuhinya dari faktor penegak hukum dikarenakan belum terdapat sebuah diskresi terhadap optimalisasi hak bekerja bagi penyandang disabilitas di sektor pekerjaan swasta, sedangkan dalam perekrutan Calon Pengawai Negeri Sipil (CPNS) tahun 2024 telah memenuhi minimal kuota 2%. Sarana yang belum optimal seperti program pelatihan khusus bagi penyandang disabilitas. Masyarakat dalam memandang dan menanggapi keberadaan penyandang disabilitas masih menilai dari keterbatasannya. Serta faktor kebudayaan dimana masih terdapat stigma atau persepsi seseorang terhadap penyandang disabilitas yang masih menganggap fisik mereka masih mengalami keterbatasan dan akan kesulitan dalam bekerja.

2. Kendala Yang Dihadapi Oleh Pemerintah Kabupaten Jember

Dari data yang telah diperoleh maka selanjutnya menghasilkan temuan diantaranya:

1. Berdasarkan hasil wawancara dengan Disnaker Kab. Jember,⁴⁸ masyarakat⁴⁹ dan pemerhati penyandang disabilitas⁵⁰ menyatakan bahwa faktor orang tua yang masih malu karena keterbatasan anak sebagai penyandang disabilitas.
2. Berdasarkan hasil wawancara dengan Disnaker Kab. Jember⁵¹ serta minimnya sarana dan prasarana yang mendukung program pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas karena masih disamakan dengan pelatihan yang non disabilitas.⁵²
3. Anggapan bahwa penyandang disabilitas memiliki keterbatasan untuk melakukan pekerjaan menurut hasil wawancara dari penyandang disabilitas fisik dengan kategori kedisabilitasannya rendah,⁵³ sedang⁵⁴ dan tinggi,⁵⁵ masyarakat⁵⁶ dan pemerhati penyandang disabilitas Kab. Jember⁵⁷.
4. Minimnya sosialisasi berupa *Job Fair* yang khusus merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas menurut penyandang disabilitas fisik dengan kategori kedisabilitasannya rendah,⁵⁸ sedang⁵⁹ dan tinggi,⁶⁰ serta informasi dari media.⁶¹

Berdasarkan hasil pemaparan pada pembahasan pertama dan berdasarkan data yang telah diperoleh dimana implementasi hak bekerja bagi penyandang disabilitas fisik di Kabupaten Jember diantaranya faktor penegak hukum, sarana

⁴⁸ A, "Wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Jember."

⁴⁹ Inisial A, "Wawancara dengan salah satu masyarakat."

⁵⁰ Inisial A, "Wawancara dengan pemerhati penyandang disabilitas."

⁵¹ A, "Wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Jember."

⁵² Jember, "Kategori Informasi."

⁵³ Inisial C, "Wawancara dengan penyandang disabilitas."

⁵⁴ Inisial B, "Wawancara dengan penyandang disabilitas."

⁵⁵ A, "Wawancara dengan penyandang disabilitas."

⁵⁶ Inisial A, "Wawancara dengan salah satu masyarakat."

⁵⁷ Inisial A, "Wawancara dengan pemerhati penyandang disabilitas."

⁵⁸ Inisial C, "Wawancara dengan penyandang disabilitas."

⁵⁹ Inisial B, "Wawancara dengan penyandang disabilitas."

⁶⁰ A, "Wawancara dengan penyandang disabilitas."

⁶¹ Digital, "Serapan Naker Disabilitas di Jember Masih Minim."

dan prasarana, masyarakat dan kebudayaan. Edward A. Suchman dalam buku Winarno mengemukakan enam langkah dalam mengevaluasi kebijakan:⁶²

1. Mengidentifikasi tujuan program yang dievaluasi.

Kehidupan sosial Penyandang disabilitas terus menghadapi prasangka dalam berbagai cara, yang mencegah hak-hak mereka terwujud sepenuhnya.

2. Menganalisis masalah.

Kendala yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Jember berdasarkan data yang telah dihimpun adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya kesadaran dan pemahaman. Terdapat beberapa pihak masih kurang memahami pentingnya inklusi bagi penyandang disabilitas.
- b. Aksesibilitas seperti sarana dan prasarana yang mendukung terhadap program pelatihan khusus bagi penyandang disabilitas menghambat mobilitas penyandang disabilitas.
- c. Pendidikan dan pelatihan, minimnya program pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi penyandang disabilitas dapat mengurangi keterampilan yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan.
- d. Stigma yang masih ada di masyarakat dapat menghalangi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang layak.
- e. Dukungan Pemerintah Daerah terkait kebijakan atau insentif dari pemerintah daerah untuk mendorong perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas.
- f. Data dan statistik, belum terdapat data yang akurat tentang penyandang disabilitas dan kebutuhan mereka di pasar kerja dapat menyulitkan perencanaan yang efektif.

⁶² Budi Winarno, *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus* (Lamongan: Center for Academic Publishing Service, 2012).

- g. Komunikasi dan informasi yang minim mengenai kesempatan kerja yang tersedia bagi penyandang disabilitas bisa mengurangi partisipasi mereka dalam dunia kerja.
 - h. Penataan kesiapan perusahaan swasta untuk menyediakan akomodasi yang diperlukan untuk karyawan penyandang disabilitas.
3. Mendeskripsikan dan menstandarisasi kegiatan.

Deskripsi kegiatan pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas

a. Tujuan Kegiatan

Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan akses yang setara dalam dunia kerja, sesuai dengan prinsip inklusi dan keberagaman. Ini meliputi pengembangan kebijakan, pelatihan, serta penyediaan fasilitas yang mendukung agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal.

b. Sasaran Kegiatan

- 1) Penyandang disabilitas yang mencari pekerjaan
- 2) Perusahaan dan organisasi yang berkomitmen pada inklusi
- 3) Masyarakat umum untuk meningkatkan kesadaran tentang hak-hak penyandang disabilitas

c. Aktivitas Utama

- 1) Pelatihan dan pengembangan keterampilan: menyelenggarakan program pelatihan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan penyandang disabilitas, baik secara teknis maupun non-teknis.
- 2) Sosialisasi hak dan kebijakan: mengedukasi penyandang disabilitas tentang hak-hak mereka dalam dunia kerja, termasuk Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang berlaku.

- 3) Rekrutmen inklusif: bekerjasama dengan perusahaan untuk mengadopsi praktik rekrutmen yang ramah disabilitas, termasuk penyediaan akomodasi yang diperlukan selama proses seleksi.
- 4) Fasilitas aksesibilitas: memastikan tempat kerja ramah bagi penyandang disabilitas melalui penyediaan fasilitas fisik yang mendukung, seperti ramp, alat bantu, dan teknologi asistif.
- 5) Pendampingan dan mentoring: menyediakan program pendampingan untuk membantu penyandang disabilitas menyesuaikan diri di tempat kerja.

d. Standarisasi Kegiatan

- 1) Kepatuhan terhadap Undang-Undang: memastikan semua kegiatan mematuhi peraturan dan undang-undang yang mengatur hak-hak penyandang disabilitas.
- 2) Evaluasi dan monitoring: melakukan evaluasi berkala untuk menilai efektivitas program dan dampaknya terhadap penyandang disabilitas.
- 3) Keterlibatan *stakeholder*: melibatkan berbagai pihak, termasuk organisasi penyandang disabilitas, pemerintah, dan sektor swasta, dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan.
- 4) Pelaporan dan transparansi: menyediakan laporan berkala tentang progres kegiatan dan dampaknya, serta membuka saluran umpan balik dari penyandang disabilitas dan masyarakat.

Kegiatan pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas adalah langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan setara. Melalui kolaborasi, pendidikan, dan fasilitas yang mendukung, kita dapat memberdayakan penyandang disabilitas untuk berkontribusi secara maksimal dalam dunia kerja.

4. Mengukur tingkat perubahan yang terjadi.

Perubahan yang terjadi pada lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Jember tercermin dari minimnya diskresi yang dikeluarkan untuk memfasilitasi hak bekerja bagi penyandang disabilitas. Adapun kebijakan yang mengalami perubahan dimulai dari internal pemerintah Kabupaten Jember melalui mekanisme perekrutan CPNS tahun 2024 yang mengakomodir penyandang disabilitas dengan kuota 2%.

5. Menentukan apakah perubahan disebabkan oleh kegiatan atau faktor lain.

Berdasarkan hasil pengukuran efektivitas hukum pada rumusan pertama faktor tidak efektif dalam pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Jember dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal antara lain penegak hukum, sarana dan prasarana, masyarakat serta faktor kebudayaan.

6. Menggunakan indikator untuk menilai dampak.

- a. Tingkat penyerapan tenaga kerja: persentase penyandang disabilitas yang berhasil mendapatkan pekerjaan setelah pelaksanaan kebijakan masih minim, hal ini berdasarkan data pada tabel 2 penyandang disabilitas yang bekerja pada instansi pemerintah daerah Kabupaten Jember berjumlah 41 orang dari total pegawai negeri sipil 18.657 orang. Pada sektor perusahaan swasta penyandang disabilitas yang bekerja sebanyak 74 orang dari 452 perusahaan yang terdaftar.
- b. Jumlah program pelatihan: total program pelatihan yang diselenggarakan untuk penyandang disabilitas masih belum tersedia karena dilakukan bersama dengan orang yang non disabilitas.
- c. Persepsi masyarakat: indeks perubahan sikap masyarakat terhadap penyandang disabilitas dalam konteks ketenagakerjaan masih minim.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan dengan teori kebijakan publik maka dapat ditemukan beberapa kendala yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran rendah karena masih banyak pihak yang kurang memahami pentingnya inklusi bagi penyandang disabilitas.
2. Aksesibilitas terbatasnya sarana dan prasarana yang kurang mendukung menghambat mobilitas penyandang disabilitas dalam program pelatihan.
3. Minimnya pelatihan yang terbatas mengurangi keterampilan penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan.
4. Stigma sosial masyarakat menghalangi penyandang disabilitas dalam mengakses pekerjaan layak.
5. Dukungan Pemerintah Daerah dalam kebijakan dan insentif pemerintah daerah perlu ditingkatkan untuk mendorong perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas.
6. Data belum akurat tentang penyandang disabilitas dan kebutuhan mereka menyulitkan perencanaan pasar kerja yang efektif.
7. Informasi terbatas minimnya informasi tentang kesempatan kerja mengurangi partisipasi penyandang disabilitas.

KESIMPULAN

Efektifitas hak bekerja bagi penyandang disabilitas fisik di Kabupaten Jember belum efektif dikarena beberapa faktor yaitu: penegak hukum belum terdapat sebuah diskresi terhadap optimalisasi hak bekerja bagi penyandang disabilitas di sektor pekerjaan swasta, sedangkan dalam perekrutan Calon Pengawai Negeri Sipil (CPNS) tahun 2024 telah memenuhi minimal kuota 2%. Sarana yang belum optimal seperti program pelatihan khusus bagi penyandang

JURNAL RECHTENS, Vol. 14, No. 2, Desember 2025

disabilitas. Masyarakat dalam memandang dan menanggapi keberadaan penyandang disabilitas masih menilai dari keterbatasannya. Serta faktor kebudayaan dimana masih terdapat stigma atau persepsi seseorang terhadap penyandang disabilitas yang masih menganggap fisik mereka masih mengalami keterbatasan dan akan kesulitan dalam bekerja. Beberapa kendala yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran rendah karena masih banyak pihak yang kurang memahami pentingnya inklusi bagi penyandang disabilitas.
2. Aksesibilitas terbatasnya sarana dan prasarana yang kurang mendukung menghambat mobilitas penyandang disabilitas dalam program pelatihan.
3. Minimnya pelatihan yang terbatas mengurangi keterampilan penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan.
4. Stigma sosial masyarakat menghalangi penyandang disabilitas dalam mengakses pekerjaan layak.
5. Dukungan Pemerintah Daerah dalam kebijakan dan insentif pemerintah daerah perlu ditingkatkan untuk mendorong perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas.
6. Data belum akurat tentang penyandang disabilitas dan kebutuhan mereka menyulitkan perencanaan pasar kerja yang efektif.
7. Informasi terbatas minimnya informasi tentang kesempatan kerja mengurangi partisipasi penyandang disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Inisial. "Data Dinas Sosial Kabupaten Jember," 2024.
- — —. "Wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember," n.d.
- — —. "Wawancara dengan penyandang disabilitas," n.d.
- Al-Qari, Syaikh Ali bin Sulthan Muhammad. *Mirqatul Mafatih syarah Misyakatul Mashabih*. Beirut: Dar al-Fikr, 2002.
- An-Nawawi, I. *Riyadhus Shalihin*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2015.
- Anggraeni, Novita, Christyana Sandra, dan Abu Khoiri. "Implementasi Kebijakan Pelindungan dan Pemenuhan Hak Kesehatan Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Jember." *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia : JKKI* 11, no. 1 (2022): 1–13. [https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jkki.69719](https://doi.org/10.22146/jkki.69719).
- Atmosudirdjo, S. Prajudi. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995.
- Digital, Radar. "Serapan Naker Disabilitas di Jember Masih Minim." Radar Jember, 2023. <https://radarjember.jawapos.com/jember/792658817/serapan-naker-disabilitas-di-jember-masih-minim>.
- Fadhilah, Arwina, Heri Tahir, dan Darman Manda. "Adaptasi Penyandang Disabilitas di Lingkungan Masyarakat (Studi Kasus Penyandang Disabilitas Netra Pertuni Kota Makassar)." *Phinisi Integration Review* 4, no. 2 (2021): 300–308. [https://doi.org/https://doi.org/10.26858/pir.v4i2.22095](https://doi.org/10.26858/pir.v4i2.22095).
- Farrisqi, Karinina Anggita, dan Farid Pribadi. "Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas Untuk Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak." *Jurnal Pekerjaan Sosial* 4, no. 2 (2021): 149–155. [https://doi.org/https://doi.org/10.24198/focus.v4i2.36862](https://doi.org/10.24198/focus.v4i2.36862).
- Inisial A. "Wawancara dengan pemerhati penyandang disabilitas," n.d.
- — —. "Wawancara dengan salah satu masyarakat," n.d.
- Inisial B. "Wawancara dengan penyandang disabilitas," n.d.
- Inisial C. "Wawancara dengan penyandang disabilitas," n.d.

Jember, Badan Pusat Statistik Kabupaten. "Banyaknya Perusahaan Industri dan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kegiatan Industri dan Kategori Industri Tahun 2013." *Jember Dalam Angka* 2014, 2015. <https://jemberkab.bps.go.id/statistics-table/1/NzUjMQ==/banyaknya-perusahaan-industri-dan-tenaga-kerja-menurut-jenis-kegiatan-industri-dan-kategori-industri-tahun-2013.html>.

Jember, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten. "Kategori Informasi." *Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember*, 2024. <https://disnaker.jemberkab.go.id/#home>.

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Jember, Badan. "Jumlah Pegawai Sipil Daerah Menurut Instansi dan Jenis Kelamin, 2018." *Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember*, 2020. <https://jemberkab.bps.go.id/statistics-table/1/MTk3IzE=/jumlah-pegawai-sipil-daerah-menurut-instansi-dan-jenis-kelamin-2018.html>.

—. "Statistik PNS." *Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Jember*, 2024. <https://bkd.jemberkab.go.id/statistik-pns/>.

Lestari, Dian, dan Wirdanengsih Wirdanengsih. "Stereotipe Terhadap Perempuan Penyandang Disabilitas di Kota Padang (Studi Pada Perempuan Penyandang Disabilitas Daksa di DPC PPDI Kota Padang)." *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan* 3, no. 2 (2020): 262–271. <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/perspektif.v3i2.249>.

Nail, Muhammad Hoiru. "Keberpihakan Pemerintah Dalam Pemberian Hak Konsesi Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia." *Rechtens* 12, no. 1 (2023): 67–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.56013/rechtens.v12i1.1986>.

Nama, M. Yasril Tamala. "Hak Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Pasca Diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja." *Panitera: Journal of Law and Islamic Law Journal of Law and Islamic Law* 2, no. 2 (2024): 113–133. <https://doi.org/https://panitera.amiin.or.id/index.php/panitera/article/view/21>.

Purbacaraka, Purnadi, dan Soerjono Soekanto. *Perundang-Undangan dan Yurisprudensi*. Bandung: Citra Adyta Bakti, 1993.

Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Depok: Rajawali Pers, 2022.

Susanti, Dyah Ochtorina, dan A'an Efendi. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2022.

Susiana, dan Wardah. "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN." *Law Reform* 15, no. 2 (2019): 225–238. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/lr.v15i2.26181>.

Syamsiyah, St. Fanatus. "Implementasi Kebijakan Perda Jember No. 7 Tahun 2016 Dan Perbup Jember No. 69 Tahun 2017 Mengenai Pendataan Bagi Penyandang Disabilitas." *Speed: Journal Of Special Education* 6, no. 1 (2022): 25–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.31537/speed.v6i1.866>.

Widjaja, Alia Harumdani, Winda Wijayanti, dan Rizkisyabana Yulistyaputri. "Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan." *Jurnal Konstitusi* 17, no. 1 (2020): 197–223. <https://doi.org/https://doi.org/10.31078/jk1719>.

Winarno, Budi. *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Lamongan: Center for Academic Publishing Service, 2012.

Yitawati, Krista, Meirza Aulia Chairani, dan Angga Pramodya Pradhana. "Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja." *Rechtens* 13, no. 1 (2024): 97–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.56013/rechtens.v13i1.2671>.