

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan negara yang bermartabat, negara yang menghormati, menghargai, memenuhi, dan melindungi setiap warga negaranya tanpa terkecuali. Hal ini lebih tertuang pasca reformasi, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) telah mengalami empat kali amandemen, yakni pada tahun 1999, 2000, 2001, dan 2002. Perubahan tersebut membawa dampak signifikan, terutama dalam memperkuat perlindungan hak asasi manusia di Indonesia. Salah satu perombakan mendasar adalah dimasukkannya ketentuan tentang hak asasi manusia dalam Bab XA, yang sebelumnya tidak diatur secara khusus. Bab ini berisi 26 butir yang memberikan jaminan terhadap perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia bagi seluruh warga negara.<sup>1</sup>

Salah satu dampak dari perubahan Undang-Undang Dasar 1945 adalah penegasan bahwa setiap individu, tanpa pengecualian, termasuk penyandang disabilitas, memiliki hak untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil. Selain itu, setiap orang juga berhak untuk memperoleh perlakuan yang setara di hadapan hukum, tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun. Pasal 28D ayat (1) berisi,

---

<sup>1</sup> Johannes Widijantoro, M.Syafi'ie, Tri Wahyu, Sarli Zulhendra, 2019, Analisis Putusan Difabel Berhadapan Dengan Hukum., SIGAB (Sasana Inklusi dan Gerakan Advokasi Difabel) Indonesia, Yogyakarta, hlm 30.

"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum."<sup>2</sup>

Penyandang dengan disabilitas merupakan kelompok dari orang-orang yang telah lama menghadapi tantangan dalam berbagai aspek kehidupan contohnya pada disabilitas fisik, penyandang disabilitas fisik mengalami kesulitan dalam mobilitas, seperti pada orang yang mengalami lumpuh, amputasi, atau kondisi seperti *cerebral palsy* ( kelumpuhan otak). Hal ini dapat menghambat mereka dalam mengakses fasilitas umum dan termasuk pada bidang ketenagakerjaan dimana para pekerja penyandang disabilitas bekerja di lingkungan yang tidak ramah terhadap kondisi mereka.<sup>3</sup>

Menurut pengertian Hak Asasi Manusia bahwasanya hak itu dimiliki secara kodrati oleh manusia. Hak diterima manusia karena martabatnya, bukan pemberian. Dengan demikian setiap orang walaupun terlahir dengan perbedaan secara fisik seperti warna kulit, rambut, mata dan lainnya tetapi karena sifat hak asasi manusia yang universal, maka mereka tetap mempunyai hak-hak tersebut.<sup>4</sup> Namun dalam praktiknya, penyandang disabilitas sering kali menghadapi diskriminasi dan marginalisasi, seperti diskriminasi dalam rekrutmen pekerjaan pada kasus drg. Romi Syofpa Ismael seorang dokter gigi yang dicoret dari daftar calon pegawai negeri

---

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Dinas Kesehatan Polda, Yuk Mengenal Penyandang Disabilitas Lebih Dekat, <https://dinkes.jogjaprovo.go.id/berita/detail/disabilitas-ragam-jenis-yuk-mengenal-penyandang-disabilitas-lebih-dekat-bagian-1>, diakses 9 November 2024.

<sup>4</sup> E. Imma Indra Dewi, 2015, "Kesetaraan Penyandang Disabilitas", Cahaya Atma Pusaka, Yogyakarta, hlm.1.

sipil (PNS) oleh Pemkab Solok Selatan karena disabilitasnya, meskipun ia memiliki nilai terbaik. Kasus ini menunjukkan bahwa penyandang disabilitas sering kali ditolak dalam proses rekrutmen berdasarkan kondisi fisik mereka, bukan kemampuan atau kualifikasi yang dimiliki.<sup>5</sup>

Perhatian Pemerintah dalam permasalahan penyandang disabilitas semakin intensif dikuatkan dengan adanya ratifikasi atas Konvensi tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas, yang secara jelas tertuang dalam amanat dari Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dan penerapan prinsip-prinsip *Convention on the Rights of Person with Disabilities (CRPD)* atau konvensi mengenai hak-hak penyandang disabilitas. CRPD adalah perjanjian hak asasi manusia komprehensif pertama dalam abad ke-21 yang berisikan tentang peraturan untuk memastikan bahwa semua penyandang disabilitas dapat menikmati semua hak - hak dasar manusia dan kebebasan yang fundamental.<sup>6</sup>

Selanjutnya dikuatkan oleh Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, UU tersebut diganti karena dianggap tidak lagi sesuai dengan perkembangan pemikiran dan kebutuhan penyandang disabilitas saat ini. Undang-undang tersebut lebih

---

<sup>5</sup> Andi Saputra, Selain drg Romi, Ini Sederet Kasus Diskriminasi Disabilitas di RI, <https://news.detik.com/berita/d-4649112/selain-drg-romi-ini-sederet-kasus-diskriminasi->, diakses 9 November 2024.

<sup>6</sup> Cicilia Alda Violetta , Heru Susetyo, 2023, “Hak-Hak Penyandang Disabilitas dalam Proses Penyebarluasan dan Partisipasi Masyarakat dalam Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, Jurnal Hukum dan Pranata, Vol 5/No-02/Juli- Desember/2023, Jurnal Hukum dan Pranata, hlm 1910.

berfokus pada aspek "cacat" dan sering kali menempatkan penyandang disabilitas dalam konteks yang negatif. Komnas HAM dan Kementerian Sosial memandang bahwa istilah Penyandang Cacat dalam perspektif bahasa Indonesia mempunyai makna yang berkonotasi negatif dan tidak sejalan dengan prinsip utama hak asasi manusia sekaligus bertentangan dengan nilai-nilai luhur bangsa yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Oleh karena itu disepakati bahwa istilah Penyandang cacat diganti dengan istilah Penyandang Disabilitas. Hal tersebut juga telah didukung dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas ini.<sup>7</sup> Undang- Undang Nomor 8 Tahun 2016 mengadopsi pendekatan yang lebih inklusif dan menghargai hak asasi manusia. Undang-undang ini bertujuan untuk menghapuskan diskriminasi dan menciptakan kesempatan yang sama bagi para penyandang disabilitas, baik dari segi pendidikan dan pekerjaan serta akses terhadap fasilitas publik.

Salah satu fokus utama dari undang-undang ini adalah untuk memastikan bahwa para penyandang disabilitas diberikan kesempatan yang adil dalam proses perekrutan, baik di sektor publik maupun swasta seperti isi dari Pasal 45 Undang – Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatakan bahwa,

Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Erlin Sudarwati, Kebijakan Penanganan Penyandang Disabilitas Personel KEMHAM Dan TNI, <https://www.kemhan.go.id/pusrehab/2016/11/24/artikel-kebijakan-penyandang-%20disabilitas.html#>, diakses 19 Januari 2025.

<sup>8</sup> Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 45.

Namun, meskipun hak-hak penyandang disabilitas secara normatif telah diakui dan dilindungi oleh undang-undang, implementasi dari ketentuan tersebut seringkali menemui berbagai kendala. Lingkungan kerja masih menjadi area di mana penyandang disabilitas masih sering mengalami diskriminasi. Bagi penyandang disabilitas, mendapatkan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting, karena pekerjaan merupakan kebutuhan yang dapat membantu kehidupan mereka.<sup>9</sup> Di tempat kerja, masih sering ditemukan perempuan penyandang disabilitas menghadapi berbagai bentuk diskriminasi, misalnya, banyak perusahaan yang masih memegang stereotip negatif tentang kemampuan perempuan penyandang disabilitas, seperti anggapan bahwa mereka tidak mampu menjalankan tugas tertentu atau tidak dapat mengurus tanggung jawab profesional. Hal ini dapat menghalangi mereka dari promosi atau peluang pengembangan karir.<sup>10</sup>

Pada praktiknya, masih banyak perusahaan maupun instansi pemerintah yang enggan mempekerjakan penyandang disabilitas karena dianggap kurang mampu atau membutuhkan biaya tambahan untuk menyediakan fasilitas yang sesuai.<sup>11</sup> Hal ini juga diperparah dengan

---

<sup>9</sup> Bella Alizah, Desy Ilmiawati, Anggita Trisnawati, Mawar, 2023, Analisis Kebijakan Pekerja Penyandang Disabilitas Menurut Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 pada Sektor BUMN, Journal on Education, Vol 05/ No-03/Maret-April /2023, Journal on Education, hlm.8628.

<sup>10</sup> Komnas Perempuan, Siaran Pers Komnas Perempuan dalam Peringatan Hari Disabilitas Nasional: Penting Pelibatan Bermakna Perempuan Disabilitas dalam Pembangunan Inklusi yang Berkeadilan, <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-%20perempuan-dalam-peringatan-hari-disabilitas-nasional-penting-pelibatan-bermakna-%20perempuan-disabilitas-dalam-pembangunan-inklusi-yang-berkeadilan>, diakses 9 November 2024.

<sup>11</sup> Fajri Hidayatullah, Khaerul Umam Noer, 2021, "Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja Disabilitas Tunanetra di BUMD DKI Jakarta", De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum, VolVI/No-02/Desember/2021, Universitas Muhammadiyah Jakarta, hlm.414.

pandangan masyarakat yang masih memandang penyandang disabilitas sebagai individu yang tidak dapat memberikan kontribusi optimal di dunia kerja. Stigmatisasi ini tidak hanya merugikan penyandang disabilitas secara individu, tetapi juga melanggar hak-hak mereka yang dijamin secara hukum.

Untuk sektor publik, khususnya di institusi pemerintah seperti Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (Polda DIY), perekrutan pegawai dengan disabilitas juga menjadi isu yang perlu mendapat perhatian lebih. Menurut Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 45 “Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas”. Sehingga tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah implementasi Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 masih jauh dari harapan di lingkungan Polda DIY atau bahkan sebaliknya.

Sebagai lembaga penegak hukum, Polda DIY memiliki tanggung jawab untuk menjadi contoh dalam menerapkan kebijakan yang adil dan inklusif. Penting untuk meneliti implementasi Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 dalam perekrutan pegawai dengan disabilitas di lingkungan Polda DIY, karena hal ini menunjukkan sejauh mana aparat pemerintah menghargai dan menjunjung tinggi hak-hak penyandang disabilitas.

Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah diimplementasikan dalam proses rekrutmen di Polda DIY dan untuk mengidentifikasi hambatan dan tantangan dalam implementasinya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis dapat merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam proses penerimaan pegawai penyandang disabilitas di lingkungan Polda DIY?
2. Bagaimana hambatan dan tantangan yang dihadapi Polda DIY dalam implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam proses penerimaan pegawai penyandang disabilitas?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam proses penerimaan pegawai penyandang disabilitas di lingkungan Polda DIY.
2. Mengetahui hambatan dan tantangan yang dihadapi Polda DIY dalam implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016

tentang Penyandang Disabilitas dalam proses penerimaan pegawai penyandang disabilitas.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat diambil manfaat dan kegunaannya.

Adapun manfaat yang di dapat dari penelitian ini, yaitu:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih signifikan terhadap pengembangan ilmu hukum, terutama dalam ranah hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia yang berkaitan dengan individu penyandang disabilitas. Penelitian ini juga berpotensi memperkuat teori mengenai pelaksanaan kebijakan publik serta akses yang setara terhadap pekerjaan bagi penyandang disabilitas di sektor formal.

##### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan dalam hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan secara praktis bagi:

- a. Bagi Institusi Polda DIY, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman untuk meningkatkan proses perekrutan penyandang disabilitas, menjadikannya lebih inklusif dan sejalan dengan persyaratan hukum.
- b. Bagi penyandang Disabilitas, penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi yang menyadarkan

masyarakat dan pemerintah tentang hak-hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan.

- c. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat mengedukasi masyarakat tentang pentingnya kesetaraan akses bagi penyandang disabilitas, dan mengurangi stigma negatif yang mereka hadapi.
- d. Bagi penulis, penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperdalam dan memperluas pemahaman peneliti mengenai penerapan undang-undang disabilitas di lingkungan Polda DIY serta memperkuat keterampilan analisis dan penelitian.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini, yang berjudul "IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS DALAM PROSES PENERIMAAN PEGAWAI PENYANDANG DISABILITAS DI LINGKUNGAN POLDA DIY" merupakan karya asli penulis dan tidak mengandung unsur plagiasi. Meskipun terdapat beberapa skripsi dengan tema yang serupa, penelitian ini memiliki perbedaan signifikan dalam hal fokus dan konteks analisis. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi undang-undang tersebut secara mendalam di lingkungan Polda DIY, yang belum banyak diteliti sebelumnya. Beberapa skripsi lain yang relevan

namun berbeda dalam pendekatan atau subjeknya akan dicantumkan sebagai berikut:

1. Judul Skripsi: Implementasi Hak Aksesibilitas Dalam UU No.8 Tahun 2016 Bagi Penyandang Disabilitas Netra di Kota Serang

a. Identitas Penulis

Nama : Harum Mukrimah

No. Mahasiswa : 6670142231

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,  
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

b. Rumusan Masalah

“Bagaimana Implementasi Hak Aksesibilitas Dalam UU No.8 Tahun 2016 Bagi Penyandang Disabilitas Netra di Kota Serang?”

c. Hasil Penelitian

Implementasi hak aksesibilitas bagi penyandang disabilitas netra di Kota Serang masih menghadapi berbagai kendala yang signifikan. Permasalahan utama terletak pada belum adanya regulasi lokal yang mengatur hak penyandang disabilitas, baik di tingkat Kota Serang maupun Provinsi Banten, meskipun Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 telah diberlakukan selama dua tahun. Dalam hal infrastruktur, fasilitas umum di Kota Serang belum sepenuhnya aksesibel bagi penyandang disabilitas netra.

Meski telah ada Peraturan Menteri PU No. 30 Tahun 2016 sebagai pedoman teknis, implementasinya masih belum optimal. Tanggung jawab penyediaan fasilitas ini berada di bawah koordinasi Dinas Sosial Kota Serang melalui Bidang Rehabilitasi Sosial dan Dinas PU Kota Serang yang bertugas menangani pembangunan gedung publik dan fasilitas umum seperti trotoar di jalan-jalan nasional. Selain tantangan regulasi dan infrastruktur, penyandang disabilitas netra juga masih menghadapi stigma sosial yang kuat di masyarakat. Pandangan umum masih menganggap mereka tidak memiliki kemampuan, bahkan beberapa keluarga masih malu mengakui anggota keluarga yang berkebutuhan khusus. Stigma ini semakin diperkuat dengan anggapan bahwa penyandang disabilitas hanyalah objek belas kasihan, bukan individu yang memiliki hak dan potensi yang setara.

d. Perbedaan

Hal yang membedakan penelitian yang ingin penulis lakukan dengan penelitian ini adalah Terdapat perbedaan fokus antara kedua penelitian terkait implementasi Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016. Penelitian pertama di Kota Serang berfokus pada penyediaan fasilitas umum yang aksesibel bagi penyandang disabilitas netra, termasuk aspek infrastruktur fisik seperti trotoar dan bangunan pemerintah,

serta aspek sosial berupa persepsi masyarakat. Sementara itu, penelitian kedua di lingkungan Polda DIY lebih menekankan pada aspek ketenagakerjaan, khususnya dalam hal perekrutan dan penempatan pegawai penyandang disabilitas, serta dampaknya terhadap budaya organisasi dan kualitas pelayanan publik di institusi kepolisian.

2. Judul Skripsi: Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas dalam Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta

a. Identitas Penulis

Nama : I Made Wirangga Kusuma

No. Mahasiswa : 160512326

Fakultas : Ilmu Hukum, Universitas Atma Jaya  
Yogyakarta

b. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimanakah pelaksanaan Pasal 53 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas dalam penerimaan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta?
- 2) Kendala apakah yang didapati dalam pelaksanaan Pasal 53 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas dalam penerimaan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta?

### c. Hasil Penelitian

Penerapan Pasal 53 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas di Pemerintah Kota Yogyakarta belum optimal, terlihat dari formasi penyandang disabilitas yang hanya 1% dan jumlah PNS penyandang disabilitas yang sangat minim, yakni 2 dari 5.268 pegawai. Meskipun proses penerimaan relatif sama dengan pelamar umum, terdapat persyaratan tambahan berupa verifikasi langsung dan surat keterangan dokter. Berbagai kendala muncul dalam proses penerimaan, seperti fasilitas yang belum memadai, persyaratan administrasi yang berat, hingga potensi perundungan. Untuk mengatasi hal tersebut, BKPP Kota Yogyakarta telah menerapkan SOP sesuai PERMEN PAN-RB Nomor 36 Tahun 2018, yang perlu ditingkatkan efektivitasnya oleh DPRD untuk menjamin prosedur yang transparan dan adil.

### d. Perbedaan

Hal yang membedakan penelitian yang ingin penulis lakukan dengan penelitian ini adalah kedua penelitian memiliki perbedaan dalam fokus implementasi Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016. Penelitian pertama mengkaji penerapan undang-undang tersebut dalam rekrutmen PNS di Pemerintah Kota Yogyakarta, dengan temuan bahwa implementasinya belum optimal dimana hanya 1% formasi

dibuka untuk penyandang disabilitas dan hanya 2 dari 5.268 PNS adalah penyandang disabilitas. Sementara itu, penelitian kedua akan berfokus pada implementasi undang-undang yang sama dalam konteks rekrutmen pegawai penyandang disabilitas di lingkungan Polda DIY, dengan penekanan pada identifikasi kendala-kendala dalam proses rekrutmen serta penggunaan prinsip keadilan restoratif untuk meningkatkan efektivitas keterlibatan penyandang disabilitas di institusi kepolisian.

3. Judul Skripsi: Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Dalam Proses Penerimaan Pegawai Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Jember

a. Identitas Penulis

Nama : Fina Julitia  
No. Mahasiswa : S20193040  
Fakultas : Hukum Islam, Universitas Islam  
Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq  
Jember

b. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dalam proses penerimaan pegawai penyandang disabilitas di Kabupaten Jember?

2) Bagaimana kendala dari implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dalam proses penerimaan pegawai penyandang disabilitas di Kabupaten Jember?

c. Hasil Penelitian

Penelitian menunjukkan bahwa proses penerimaan pegawai penyandang disabilitas belum sepenuhnya memenuhi kuota yang ditetapkan karena beberapa hak belum terwujud, mengakibatkan implementasi undang-undang tidak sepenuhnya terealisasi. Faktor penghambat kuota tenaga kerja disabilitas di Kabupaten Jember antara lain pandangan tradisional, kurang sesuaian formasi, dan kurangnya partisipasi dalam proses seleksi. Rekomendasi termasuk sosialisasi inklusi, modifikasi formasi kerja, dan peningkatan partisipasi penyandang disabilitas.

d. Perbedaan

Hal yang membedakan penelitian yang ingin penulis lakukan dengan penelitian ini adalah penelitian yang ditulis oleh penulis skripsi pertama lebih luas, berfokus pada implementasi Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 di wilayah Jember secara umum, termasuk tantangan-tantangan yang terkait dengan proses penerimaan pegawai penyandang disabilitas dengan mencakup semua jenis pekerjaan di

Pemerintah Kabupaten Jember. Sementara itu, penelitian dengan skripsi yang akan disusun lebih spesifik dan terfokus pada lingkungan Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (Polda DIY), yaitu bagaimana Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas tersebut digunakan dalam konteks integrasi Kepolisian sebagai lembaga penegak hukum dan proses penerimaan pegawai hanya mencakup pegawai yang bekerja di kepolisian.

## **F. Tinjauan Pustaka**

Berdasarkan judul “IMPLEMENTASI UNDANG- UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS DALAM PROSES PENERIMAAN PEGAWAI PENYANDANG DISABILITAS DI LINGKUNGAN POLDA DIY”, maka tinjauan pustaka dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Implementasi**

Secara garis besar, implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti perwujudan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>12</sup> Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu

---

<sup>12</sup> A. Hernita Ulfatihah, 2020, Implementasi Tabungan Baitullah IB Hasanah Variasi di PT.BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, hlm 31.

tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang–undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Peradilan dan Kebijakan yang dibuat oleh Lembaga–Lembaga Pemerintah dalam kehidupan kenegaraan. Implementasi merupakan aspek penting dari keseluruhan proses politik dan merupakan upaya untuk mencapai tujuan tertentu dengan sarana dan prasarana tertentu dan dalam urutan waktu tertentu. Pada dasarnya implementasi kebijakan merupakan upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui program-program agar implementasi kebijakan dapat terpenuhi.<sup>13</sup>

## 2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Undang - Undang Penyandang Disabilitas ditetapkan tanggal 15 April 2016 dengan Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5871. Keberadaan Undang-Undang Penyandang Disabilitas menggantikan Undang-Undang Nomor. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang dihapus karena tidak sesuai dengan perkembangan. Dengan demikian, perkembangan ilmu pengetahuan dalam ilmu perundang-undangan dapat memajukan fungsi pembentukan hukum yang sangat diperlukan keberadaannya, dalam negara konstitusional, tujuan utama pembentukan hukum tidak lagi

---

<sup>13</sup> Hernita Ulfatihah, *Loc.Cit.*

untuk membuat kodifikasi bagi norma-norma dan nilai-nilai kehidupan, tetapi untuk membawa modifikasi atau perubahan dalam kehidupan masyarakat. Hal ini dapat diartikan bahwa kemunculan hukum saat ini didasari oleh perubahan dinamika masyarakat umum, dimana aturan hukum yang ada sebelumnya sudah tidak sesuai lagi dan aturan hukum mengikuti perubahan yang ada, dihapusnya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dengan digantikan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas merupakan bukti keseriusan pemerintah dalam menangani masalah sosial seperti pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas.

Proses pembuatan lahirnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas sebagai berikut:

- a. RUU Penyandang Disabilitas diajukan oleh Komnas HAM ke Baleg pada Juni 2013, kemudian RUU tersebut menjadi usul inisiatif DPR RI untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dan masuk dalam Prolegnas 2014 di nomor 57. Namun pembahasannya sempat terhenti karena DPR sedang reses dari 6 Maret hingga Mei. Dan kemudian kembali lagi ke Prolegnas 2015.

b. Pada tahun 2015, pimpinan Komisi VIII DPR RI meminta badan legislasi untuk melakukan harmonisasi, pembulatan, dan pematapan konsep Undang-Undang Penyandang Disabilitas. Hasilnya, badan legislasi melakukan kajian terhadap draf tersebut yang meliputi beberapa aspek, pertama aspek teknis untuk melihat apakah syarat-syarat draf RUU yang diajukan ke badan legislasi sudah terpenuhi. Beberapa hal yang dikoreksi antara lain terkait dengan EYD, karena masih banyak kata dalam draf RUU yang belum sesuai dengan EYD, sehingga dilakukan perubahan kata. Selain itu, RUU Penyandang Disabilitas dilengkapi dengan naskah ilmiah yang memenuhi persyaratan tata tertib DPR. Kedua, aspek isi, dalam hal ini ada beberapa hal yang perlu disempurnakan dalam pasal-pasal dan penambahan yang perlu ditambahkan untuk mendukung kelengkapan undang-undang. Selanjutnya, asas pembentukan peraturan perundang-undangan dalam RUU Penyandang Disabilitas telah memenuhi asas-asas dalam pembentukan perpu. Namun, masih perlu adanya penyempurnaan dari asas kejelasan rumusan dan asas yang dapat dilaksanakan.

- c. Pembahasan RUU tidak melalui panitia khusus (pansus) diparlemen, tetapi hanya sebatas panitia kerja di komisi VIII.
- d. DPR mengesahkan UU Penyandang Disabilitas pada sidang paripurna masa sidang III tahun 2015/2016.
- e. Selanjutnya, setelah disahkannya UU tersebut, langkah selanjutnya adalah menyusun peraturan-peraturan lebih lanjut yang akan menjadi turunan dari UU Penyandang Disabilitas, dengan estimasi akan ada 11 peraturan pemerintah yang akan disusun.<sup>14</sup>

### 3. Penerimaan

Dalam bahasa Indonesia, kata "penerimaan" memiliki beberapa arti yang berbeda, tetapi secara umum, arti utamanya adalah proses, cara, perbuatan menerima; penyambutan.<sup>15</sup> Penerimaan yang dimaksud dalam penulisan ini memberikan kesempatan yang setara dan adil bagi penyandang disabilitas untuk berpartisipasi dalam lingkungan kerja institusi kepolisian. Undang-undang ini memberikan landasan hukum yang jelas mengenai perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, termasuk hak untuk dipekerjakan tanpa diskriminasi.

---

<sup>14</sup> Denda Devi Saraah Mandini, 2020, " Pro dan Kontra Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas", Jurnal Cakara Prabu, Vol.4/No-02/Desember/2020, Jurnal Cakara Prabu, hlm.168-169.

<sup>15</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Tanpa Tahun, Dalam laman <https://jagokata.com/arti-kata/penerimaan.html>, diakses 26 Oktober 2024.

#### 4. Pegawai

Kata "pegawai" berasal dari kata dasar "gawe" yang berarti pekerjaan atau tugas. Dalam konteks bahasa Indonesia, pegawai merujuk kepada orang yang bekerja pada suatu lembaga, baik itu pemerintah maupun swasta, dengan mendapatkan imbalan berupa gaji atau upah. Kata "pegawai" dibentuk dari prefiks "pe-" yang menunjukkan pelaku dan kata dasar "gawe", sehingga secara harfiah dapat diartikan sebagai orang yang melakukan pekerjaan.<sup>16</sup> Secara umum, pegawai dapat diartikan sebagai individu yang menjalankan tugas atau pekerjaan di sebuah perusahaan atau instansi, dan menerima kompensasi berupa gaji atau upah. Dengan kata lain, pegawai merupakan seseorang yang berperan dalam menjalankan aktivitas operasional di tempatnya bekerja, dan memperoleh imbalan dalam bentuk uang atas jasa yang diberikan.<sup>17</sup> Beberapa definisi pengertian pegawai menurut pandangan Para Ahli:

- a. Menurut Manullang, tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting disamping faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, alat-alat produksi, metode dan pasar. Kelima macam produksi ini dikenal

---

<sup>16</sup> Shidarta, Semitika Terminologi Tenaga Kerja, Buruh, Pekerja, Pegawai Dan Karyawan, <https://business-law.binus.ac.id/2015/05/01/semiotika-terminologi-tenaga-kerja-buruh-pekerja-pegawai-dan-karyawan/>, diakses 26 Oktober 2024.

<sup>17</sup> Rita Kartina, Atik Krustiyati, 2023, *Kepengawain Dalam Pemerintahan Di Indonesia*, Damera Press, Jakarta Selatan, hlm. 8.

dengan sebutan 5M atau *men, money, meterial, method* dan *market*.<sup>18</sup>

- b. Harsono, mengatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang diberi tugas berdasarkan kejurusan, keahlian, keterampilan (*skill*) dan tanggung jawab, serta melaksanakannya sesuai dengan syarat- syarat seperti waktu, rencana, jadwal, biaya dan sebagainya yang telah ditentukan.<sup>19</sup>

#### 5. Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas adalah individu yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan sensorik dalam jangka waktu lama dalam berinteraksi dengan lingkungan sehingga terdapat hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan aktif dalam masyarakat. Disabilitas intelektual merupakan keterbatasan seseorang baik dari segi intelektualitas maupun perilaku dalam beradaptasi dengan lingkungan. Penyandang disabilitas intelektual biasanya menunjukkan gangguan pada perkembangan intelektual yang ditandai dengan

---

<sup>18</sup> Binur Pretty Napitupulu dan Ivan Benedict, 2019, “Hubungan Penempatan Dan Pengembangan Pegawai Dengan Prestasi Kerja Pada Pardede Internasional Hotel Medan”, Jurnal Akomodasi Agung, Vol-IV/NO.1/April/ 2019, Jurnal Akomodasi Agung, hlm.28.

<sup>19</sup> *Ibid.*

adanya kemunduran pada fungsi perkembangan intelektual yang berkontribusi pada tingkat kecerdasannya.<sup>20</sup>

Selain disabilitas intelektual, penyandang disabilitas intelektual juga memiliki keterbatasan dalam komunikasi, keterampilan sosial, perawatan diri, kesehatan, kemampuan melakukan sesuatu (bekerja), partisipasi dalam suatu komunitas dan keterbatasan akademik.<sup>21</sup> Defenisi disabilitas terdapat beberapa pengertian yaitu:

a. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8

Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, pengertian

disabilitas tercantum dalam Pasal 1, mengatakan bahwa

Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental,

dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam

berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami

hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara

penuh dan efektif dengan warga negara lainnya

berdasarkan kesamaan hak.

b. Menurut Resolusi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB)

Nomor 61/106 tanggal 13 Desember 2006, Penyandang

---

<sup>20</sup> Alya Fatimah Azzahra, 2020, "Efforts to Equitable Education for Children with Intellectual Disabilities as an Alternative to Overcoming Social Problems in Children", *Journal Of Creativity Student*, Vol 5/No.1/Januari/2020, Universitas Negeri Semarang, hlm.68.

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 69.

disabilitas merupakan setiap orang yang tidak mampu menjamin oleh dirinya sendiri, seluruh atau sebagian, kebutuhan individual normal dan/atau kehidupan sosial, sebagai hasil dari kecacatan mereka, baik yang bersifat bawaan maupun tidak, dalam hal kemampuan fisik atau mentalnya.

c. Menurut Undang-undang No. 19 Tahun 2011 tentang konvensi mengenai hak-hak penyandang disabilitas, pada bagian pembukaan mendefinisikan penyandang disabilitas yaitu, orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakat dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak.

#### 6. Kepolisian Daerah (POLDA)

Kepolisian Daerah (Polda) adalah unit pelaksana utama Kepolisian Republik Indonesia (Polri) yang beroperasi di tingkat provinsi. Polda bertugas menyelenggarakan fungsi kepolisian untuk menjaga keamanan, ketertiban, dan penegakan hukum di wilayahnya. Sebagai perpanjangan tangan Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia (Mabes Polri), Polda bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan kegiatan

kepolisian di seluruh provinsi, termasuk pengawasan Kepolisian Resor (Polres) dan Kepolisian Sektor (Polsek) di bawahnya.<sup>22</sup> Kepolisian Daerah diatur oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Kepolisian bertujuan untuk menjamin terselenggaranya ketertiban dan tegaknya hukum serta terbinanya ketentraman masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri, terselenggaranya fungsi pertahanan dan keamanan negara, tercapainya tujuan nasional dengan terpeliharanya fungsi hak asasi manusia.

#### 7. Daerah Istimewa Yogyakarta

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota. Negara mengakui dan menghormati satuan-satuan pemerintahan daerah yang bersifat khusus atau bersifat istimewa yang diatur dengan undang-undang. Pemerintahan Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan peleburan dari Pemerintahan negara Kesultanan Yogyakarta dan Pemerintahan Negara Kadipaten Pakualaman.<sup>23</sup> Pengertian Daerah Istimewa Yogyakarta diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang

---

<sup>22</sup> Hukumku.id, Memahami Perbedaan Polsek, Polres, dan Polda dalam Struktur Kepolisian Indonesia, dalam laman <https://www.hukumku.id/post/polsek-polres-dan-Polda>, diakses 29 Oktober 2024.

<sup>23</sup> Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2024, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Angka 2024, Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Yogyakarta, hlm.19.

Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta yang berisi “Daerah Istimewa Yogyakarta, selanjutnya disebut DIY, adalah daerah provinsi yang mempunyai keistimewaan dalam penyelenggaraan urusan pemerintah”.<sup>24</sup> Sedangkan isi ayat (2) nya tentang keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta mengenai arti keistimewaan adalah “Keistimewaan kedudukan hukum yang dimiliki oleh DIY berdasarkan sejarah dan hak asal-usul menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 untuk mengatur dan mengurus kewenangan Istimewa”.<sup>25</sup>

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) terletak di Pulau Jawa bagian tengah selatan. Secara astronomis, DIY terletak pada 7°33' – 8°12' Lintang Selatan dan 110°00' – 110°50' Bujur Timur. DIY berbatasan dengan Kabupaten Magelang dan Kabupaten Klaten di sebelah utara, dengan Kabupaten Klaten dan Kabupaten Wonogiri di sebelah timur, dengan Samudera Hindia di sebelah selatan, dan berbatasan dengan Kabupaten Purworejo di sebelah barat.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta Pasal 1 Ayat (1).

<sup>25</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta Pasal 1 Ayat (2).

<sup>26</sup> Perkim.id, PKB Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam laman [https://perkim.id/profil-pkp/profil-%20provinsi/profil-perumahan-dan-kawasan-permukiman-daerah-istimewa%20%20yogyakarta/#iLightbox\[gallery1019\]/0](https://perkim.id/profil-pkp/profil-%20provinsi/profil-perumahan-dan-kawasan-permukiman-daerah-istimewa%20%20yogyakarta/#iLightbox[gallery1019]/0), diakses 29 Oktober 2024.

## G. Batasan Konsep

Berdasarkan judul “Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Dalam Proses Penerimaan Pegawai Penyandang Disabilitas Di Lingkungan Polda DIY”, maka batasan konsep dalam penelitian ini adalah:

### 1. Implementasi

Implementasi dalam penelitian ini mengacu pada pelaksanaan atau penerapan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dalam proses penerimaan pegawai penyandang disabilitas di Polda DIY. Hal ini mencakup kebijakan, prosedur, serta tindakan nyata yang diambil oleh Polda DIY untuk memastikan bahwa penerimaan pegawai tersebut memenuhi prinsip-prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas.

### 2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Dalam penelitian ini, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas merujuk pada peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak penyandang disabilitas di Indonesia, termasuk hak atas pekerjaan yang setara dan bebas diskriminasi. UUPD ini mengatur berbagai aspek terkait penyandang disabilitas, seperti aksesibilitas, kesempatan

kerja, serta kewajiban pemerintah dan instansi publik untuk memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan pegawai.

### 3. Proses Penerimaan Pegawai Penyandang Disabilitas

Proses penerimaan pegawai penyandang disabilitas dalam penelitian ini mengacu pada serangkaian prosedur dan tahapan yang dilalui oleh penyandang disabilitas dalam melamar dan diterima sebagai pegawai di lingkungan Polda DIY. Proses ini mencakup seleksi administrasi, tes kemampuan, serta penyesuaian atau akomodasi yang diperlukan untuk memastikan kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

### 4. Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas dalam konteks penelitian ini merujuk pada individu yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik yang dalam jangka waktu lama dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat pada kondisi atau lingkungan yang setara dengan individu lainnya.

### 5. Polda DIY (Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta)

Polda DIY adalah kepolisian daerah yang berfungsi dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan pelayanan kepada masyarakat di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam konteks penelitian ini, Polda DIY merupakan instansi yang menjadi objek penelitian terkait implementasi Undang-Undang

Nomor 8 Tahun 2016 dalam penerimaan pegawai penyandang disabilitas.

## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan sebagai sebuah metode penelitian atas aturan-aturan perundangan baik ditinjau dari sudut hirarki perundangundangan (vertikal), maupun hubungan harmoni perundang-undangan (horizontal).<sup>27</sup>

### 2. Sumber Data

Data utama yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer sebagai data pendukung.

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penerapan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Dalam Proses Penerimaan Pegawai Penyandang Disabilitas Di Lingkungan Polda DIY.

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

---

<sup>27</sup> Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Nusa Tenggara Barat, hlm.30.

- 2) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9); Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670;
- 3) *Convention on the Right of Person with Disabilities* (Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas);
- 4) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas), Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251.
- 5) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);

b. Bahan Hukum Sekunder

- 1) Pendapat hukum yang diterbitkan dalam buku, jurnal, hasil penelitian, situs web, dan kamus non-hukum
- 2) Narasumber merupakan seseorang yang diidentifikasi sebagai ahli, pakar ataupun pejabat

yang menjawab pertanyaan peneliti Narasumber pada penelitian ini berasal dari Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta, sesuai dengan tempat penelitian penulis

### 3. Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan meliputi studi kepustakaan dengan menganalisis permasalahan hukum dengan mempelajari data sekunder dengan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder serta melakukan wawancara. Berikut beberapa narasumber yang diwawancarai:

- a. Kepala Sub Bagian Penyediaan Personel Bagian pengendalian Personel Biro Sumber Daya Manusia (Kasubbagdiapers Bagdalpers RO SDM Polda DIY). Wawancara dilakukan dengan bapak Komisarisi Polisi Bintarto Bayu Sakti, S.E., S.I.K., M.M.
- b. Perwira Urusan Sub Bagian Seleksi Bagian pengendalian Personel Biro Sumber Daya Manusia (Paur Subbageselek Bagdalpers RO SDM Polda DIY). Wawancara dilakukan dengan bapak Inspektur Polisi Tingkat Dua Wawan Triwibowo, S.M.
- c. Perwira Urusan Sub Bagian PNS Bagian Pengendalian Personel Biro Sumber Daya Manusia (Paur Subbag Bagdalpers RO SDM Polda DIY). Wawancara dilakukan dengan bapak Penata Muhammad Ridwan Kurniawan, A.Md.

#### 4. Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data digunakan metode analisis kualitatif, Analisis data kualitatif adalah proses memilih, memilah dan mengorganisasikan data yang terkumpul dari catatan lapangan, hasil observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi, sehingga diperoleh pemahaman yang mendalam, bermakna, unik dan temuan baru yang bersifat deskriptif, kategorisasi dan atau pola-pola hubungan antar kategori dari obyek yang diteliti.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Abdul Fattah Nasution, 2023, *Metode Penelitian Kualitatif*, Harfa Creative, Bandung, hlm.144.  
Ashar dio J. Moleong, 2000, *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Rosdakkarya, Bandung, hlm.197.