

**LETTER OF ACCEPTANCE (LoA)**

No. 9199/JOECY/I/2026

Journal of Innovative and Creativity editorial team at University of Pahlawan Tuanku Tambusai (UP) declared that the manuscript with the following information:

**Title** : Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Buta Warna Parsial Dalam Memperoleh Pekerjaan Di Kota Banda Aceh (Studi Pasal 4 Ayat 1 (d) UU No.8 Tahun 2016 tentang Disabilitas)

**Author** : Faqih Ahmad Pulungan<sup>1</sup>, Hasnul Arifin Melayu<sup>2</sup>, Syarifah Rahmatillah<sup>3</sup>

**Affiliation** : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Has been Accepted for publication in Journal of Innovative and Creativity Volume 6 Number 1 in 2026. This journal is indexed by Sinta 5, Brin, Crossref, Garuda, Moraref, One Search, Base, and Google Scholar. Thus, this letter of statement is prepared to be used properly.

Bangkinang, 26<sup>th</sup> January, 2026  
Editor in Chief



AR - RANIRY

Dr. Putri Asilestari, M.Pd

## PEMENUHAN HAK BAGI PENYANDANG BUTA WARNA PARSIAL DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN DI KOTA BANDA ACEH (Studi Pasal 4 Ayat 1 (d) UU No.8 Tahun 2016 tentang Disabilitas)

Faqih Ahmad Pulungan<sup>1</sup>, Hasnul Arifin Melayu<sup>2</sup>, Syarifah Rahmatillah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Hukum, Fak. Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Email: [210106098@student.ar-raniry.ac.id](mailto:210106098@student.ar-raniry.ac.id)

<sup>2</sup>Program Studi Hukum Tata Negara, Fak. Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.  
Email: [hmelayu@ar-raniry.ac.id](mailto:hmelayu@ar-raniry.ac.id)

<sup>3</sup>Program Studi Hukum Pidana Islam, Fak. Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.  
Email: [syarifah.rahmatillah@ar-raniry.ac.id](mailto:syarifah.rahmatillah@ar-raniry.ac.id)

Published: 2026

---

### ABSTRACT

*This study examines the implementation of Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities in fulfilling the right to work for individuals with partial color blindness. Although the law adopts a human rights-based approach to disability protection, it does not explicitly regulate the legal status of partial color blindness as part of sensory disability, resulting in legal uncertainty in employment practices. Using a qualitative socio-legal approach, this research analyzes both normative regulations and empirical data obtained through field interviews with relevant government institutions and affected individuals in Banda Aceh City. The findings reveal inconsistencies in policy interpretation among government agencies, leading to discriminatory barriers in access to formal employment for persons with partial color blindness. The absence of clear technical guidelines has positioned this group in a legal "grey area," limiting their access to affirmative employment policies. This study concludes that the fulfillment of the right to work for persons with partial color blindness requires regulatory harmonization, clearer disability classification, and rights-based policy implementation to ensure legal certainty and non-discrimination.*

**Keywords:** *partial color blindness; right to work; disability law; legal certainty*

### ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji penerapan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang buta warna parsial. Meskipun undang-undang ini mengadopsi pendekatan berbasis hak asasi manusia, belum terdapat pengaturan yang secara eksplisit mengklasifikasikan buta warna parsial sebagai bagian dari disabilitas sensorik, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dalam praktik ketenagakerjaan. Dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris (socio-legal research), penelitian ini menganalisis norma hukum serta data empiris yang diperoleh melalui wawancara lapangan dengan instansi pemerintah terkait dan penyandang buta warna parsial di Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan penafsiran kebijakan antarinstansi pemerintah yang berdampak pada terhambatnya akses penyandang buta warna parsial terhadap pekerjaan formal. Ketiadaan pedoman teknis yang jelas menempatkan kelompok ini dalam posisi "abu-abu" hukum dan berpotensi melahirkan praktik diskriminatif. Penelitian ini menegaskan perlunya harmonisasi regulasi, kejelasan klasifikasi disabilitas, dan implementasi kebijakan berbasis hak asasi manusia guna menjamin kepastian hukum dan prinsip non-diskriminasi dalam pemenuhan hak atas pekerjaan.

**Kata kunci:** buta warna parsial; hak atas pekerjaan; hukum disabilitas; kepastian hukum

---

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

---

### PENDAHULUAN

Penyandang buta warna parsial masih menghadapi berbagai bentuk diskriminasi struktural, khususnya dalam akses terhadap pekerjaan formal. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada aspek sosial dan ekonomi, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian hukum akibat ketidaksinkronan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Perbedaan perlakuan, pembatasan kesempatan kerja, serta penerapan syarat kesehatan yang bersifat generalisasi sering kali mengakibatkan penyandang buta warna parsial kehilangan hak konstitusionalnya untuk bekerja secara layak. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas secara normatif telah mengklasifikasikan penyandang disabilitas sensorik dalam Pasal 4 ayat (1) huruf d serta menjamin hak atas pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (1) huruf f. Namun demikian, regulasi tersebut tidak memberikan penjelasan yang spesifik mengenai posisi buta warna parsial sebagai bagian dari disabilitas sensorik. Kekosongan normatif ini membuka ruang penafsiran yang beragam, khususnya dalam proses rekrutmen tenaga kerja, sehingga penyandang buta warna parsial kerap dikesampingkan meskipun secara fungsional masih mampu menjalankan pekerjaan tertentu.

Kondisi tersebut diperparah oleh stigma dan miskonsepsi yang berkembang di masyarakat. Melalui laman resmi Kementerian Sosial Republik Indonesia, Ahmad Darajatun Karomalloh menyampaikan bahwa penyandang disabilitas baik fisik, intelektual, mental, maupun sensorik—masih menghadapi tantangan serius berupa stigma negatif dan salah kaprah pemahaman publik terhadap disabilitas. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 menunjukkan bahwa jumlah pekerja penyandang disabilitas hanya mencapai 763.925 orang atau sekitar 0,55% dari total tenaga kerja nasional, dengan mayoritas terserap di sektor informal. Data tersebut mengindikasikan bahwa akses penyandang disabilitas terhadap pekerjaan formal masih sangat terbatas, termasuk bagi kelompok dengan disabilitas sensorik non-total seperti buta warna parsial.

Secara akademik, isu disabilitas sensorik telah banyak dikaji dari berbagai perspektif. Tsabita Huwaida dan Diana Rahmasari (2023) menyoroti aspek psikologis penyandang buta warna parsial, khususnya terkait pembentukan optimisme di tengah berbagai keterbatasan dan regulasi diskriminatif di lingkungan pendidikan tinggi. Kartika Gabriela Rompis (2016) menegaskan bahwa penyandang disabilitas merupakan subjek hukum yang memiliki hak setara dalam perspektif HAM, serta menempatkan negara dan masyarakat sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pemenuhannya. Penelitian lain oleh Nida Salsabila, Hetty Krisnani, dan Nurliana Cipta Apsari (2018) menekankan pentingnya rehabilitasi sosial bagi penyandang disabilitas sensorik guna meningkatkan keberfungsian sosial dan integrasi dalam masyarakat.

Selanjutnya, Feti Fatmawati (2025) mengkaji peran pemerintah daerah dalam pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas di Kota Padang dan Yogyakarta, yang menunjukkan bahwa kebijakan afirmatif pemerintah memiliki kontribusi signifikan dalam membuka akses pekerjaan. Sementara itu, Anisza Eva Saputri dkk. (2019) serta Ahmad Nafi' (2019) menyoroti pentingnya dukungan sosial dan peran pendamping dalam meningkatkan kapasitas dan kemandirian penyandang disabilitas sensorik melalui pendekatan rehabilitatif. Meskipun penelitian-penelitian tersebut memberikan kontribusi penting, sebagian besar masih memandang disabilitas sensorik secara umum atau berfokus pada aspek psikologis dan sosial. Kajian yang secara khusus mengkaji buta warna parsial dalam konteks implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 terhadap hak memperoleh pekerjaan masih sangat terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengkritisi ketidakjelasan norma hukum serta implikasinya terhadap praktik rekrutmen tenaga kerja.

Berdasarkan celah penelitian tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, khususnya Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 5 ayat (1), terhadap pemenuhan hak penyandang buta warna parsial dalam memperoleh pekerjaan. Selain itu, artikel ini juga mengkaji peran pemerintah dalam menjamin perlindungan dan pemenuhan hak tersebut. Dengan pendekatan normatif-kritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis dalam penguatan perlindungan hukum serta mendorong kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berkeadilan bagi penyandang disabilitas sensorik, khususnya buta warna parsial.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris (*socio-legal research*), yang memandang hukum tidak hanya sebagai norma tertulis (*law in the books*), tetapi juga sebagai praktik

yang bekerja dalam realitas sosial (*law in action*). Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis bagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas diimplementasikan dalam pemenuhan hak kerja bagi penyandang buta warna parsial. Pendekatan penelitian yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan sosiologis (*sociological approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah norma hukum yang mengatur hak penyandang disabilitas, khususnya Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, serta peraturan pelaksana yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Sementara itu, pendekatan sosiologis digunakan untuk mengkaji realitas penerapan norma tersebut dalam praktik rekrutmen dan perlindungan kerja penyandang disabilitas sensorik, khususnya buta warna parsial.

Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*) dengan teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*). Informan penelitian ditentukan secara purposive, dengan mempertimbangkan kewenangan, pengalaman, dan relevansi terhadap objek penelitian. Informan kunci (*key informants*) dalam penelitian ini meliputi: (1) pejabat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, (2) pejabat pada Dinas Sosial Kota Banda Aceh, serta (3) penyandang buta warna parsial yang pernah atau sedang mengalami proses rekrutmen kerja. Data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*), yang meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan (jika relevan), doktrin hukum, hasil penelitian terdahulu, serta publikasi resmi pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan disabilitas.

Analisis data dilakukan secara kualitatif, dengan tahapan reduksi data, kategorisasi, dan penarikan kesimpulan. Data empiris dianalisis secara kritis dengan mengaitkan temuan lapangan dan norma hukum yang berlaku untuk mengidentifikasi kesenjangan antara regulasi dan praktik, serta menilai efektivitas peran pemerintah dalam pemenuhan hak kerja penyandang buta warna parsial.

## HASIL

### A. Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 terhadap Hak Kerja Penyandang Buta Warna Parsial

#### 1. Kedudukan Buta Warna Parsial dalam Konsep Disabilitas Sensorik

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menandai perubahan paradigma hukum nasional dari pendekatan belas kasihan (*charity-based approach*) menuju pendekatan berbasis hak asasi manusia (*human rights-based approach*). Perubahan ini menempatkan penyandang disabilitas sebagai subjek hukum yang memiliki hak setara, termasuk hak atas pekerjaan yang layak. Pasal 4 ayat (1) UU No. 8 Tahun 2016 mengklasifikasikan disabilitas ke dalam kategori fisik, intelektual, mental, dan sensorik. Secara normatif, buta warna parsial dapat dikategorikan sebagai bagian dari disabilitas sensorik karena merupakan gangguan pada fungsi penglihatan. Namun, permasalahan muncul ketika undang-undang tersebut tidak memberikan penjelasan eksplisit mengenai bentuk-bentuk disabilitas sensorik secara rinci. Ketiadaan klasifikasi spesifik ini membuka ruang interpretasi yang luas dan beragam dalam praktik administrasi ketenagakerjaan, yang pada akhirnya berdampak langsung pada pemenuhan hak kerja penyandang buta warna parsial. Ketidakjelasan norma tersebut menempatkan penyandang buta warna parsial dalam posisi ambivalen, yakni tidak sepenuhnya diakui sebagai penyandang disabilitas, tetapi juga tidak diperlakukan sebagai individu non-disabilitas dalam proses rekrutmen kerja. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) yang bertentangan dengan prinsip kepastian hukum sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

#### 2. Kekosongan Norma dan Multitafsir dalam Implementasi UU No. 8 Tahun 2016

Hasil penelitian lapangan menunjukkan adanya perbedaan penafsiran antarinstansi pemerintah daerah terkait status hukum penyandang buta warna parsial. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh menyatakan bahwa buta warna parsial tidak termasuk dalam kategori disabilitas, sehingga penderitanya dianggap mampu bersaing secara normal di pasar kerja. Sebaliknya, Dinas Sosial Kota

Banda Aceh berpendapat bahwa buta warna parsial dapat dikategorikan sebagai disabilitas sensorik sesuai dengan kerangka UU No. 8 Tahun 2016. Perbedaan pandangan ini mencerminkan lemahnya harmonisasi kebijakan antarinstansi serta absennya pedoman teknis yang seragam dalam mengimplementasikan undang-undang disabilitas. Dalam perspektif hukum administrasi negara, kondisi tersebut menunjukkan penggunaan diskresi administratif (*administrative discretion*) yang tidak berbasis pada prinsip-prinsip HAM dan berpotensi melahirkan praktik diskriminatif. Ketidakteraturan tafsir ini juga berdampak pada praktik rekrutmen kerja, di mana penyandang buta warna parsial kerap dihadapkan pada persyaratan “sehat jasmani dan rohani” atau “bebas buta warna” tanpa adanya justifikasi rasional terkait relevansi syarat tersebut dengan jenis pekerjaan yang dilamar. Praktik ini bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia serta Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) yang telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011.

### **3. Dampak Multitafsir terhadap Akses Kerja Penyandang Buta Warna Parsial**

Ketidakteraturan hukum yang dialami penyandang buta warna parsial berdampak langsung pada terhambatnya akses terhadap pekerjaan formal. Pengalaman subjek penelitian menunjukkan bahwa banyak formasi pekerjaan mensyaratkan bebas buta warna tanpa mempertimbangkan derajat dan relevansi gangguan tersebut terhadap tugas pekerjaan. Akibatnya, penyandang buta warna parsial sering kali gugur pada tahap awal seleksi, meskipun secara kompetensi dan kualifikasi memenuhi persyaratan. Fenomena ini menegaskan bahwa hambatan utama bukan semata-mata keterbatasan individu, melainkan konstruksi kebijakan dan praktik administratif yang belum inklusif. Dengan demikian, kegagalan implementasi UU No. 8 Tahun 2016 dalam konteks ini tidak terletak pada norma perlindungan hak itu sendiri, tetapi pada absennya mekanisme operasional yang mampu menerjemahkan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi ke dalam kebijakan ketenagakerjaan yang konkret.

## **B. Peran Pemerintah Daerah dalam Pemenuhan Hak Kerja Penyandang Buta Warna Parsial**

### **1. Kebijakan Pemerintah Daerah dan Implementasinya**

Pemerintah Kota Banda Aceh pada dasarnya telah memiliki kerangka kebijakan yang mendukung pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas, sebagaimana diatur dalam Qanun Aceh Nomor 2 Tahun 2025 dan Peraturan Wali Kota Banda Aceh Nomor 1 Tahun 2018. Regulasi tersebut menegaskan kewajiban pemerintah daerah untuk memfasilitasi proses rekrutmen, pelatihan, penempatan kerja, dan pengembangan karier bagi penyandang disabilitas tanpa diskriminasi. Selain itu, pemerintah daerah juga mengimplementasikan program Balai Latihan Kerja (BLK) dan rehabilitasi sosial sebagai upaya pemberdayaan penyandang disabilitas agar memiliki keterampilan dan kemandirian ekonomi. Program ini menunjukkan adanya komitmen pemerintah daerah dalam menjalankan kewajiban negara (*state obligation*) untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak penyandang disabilitas.

### **2. Problem Inklusivitas Kebijakan terhadap Buta Warna Parsial**

Meskipun kebijakan tersebut telah berjalan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penyandang buta warna parsial belum secara eksplisit menjadi sasaran program pemberdayaan dan rehabilitasi sosial. Hal ini disebabkan oleh ketidakjelasan klasifikasi status mereka dalam sistem kebijakan disabilitas daerah. Akibatnya, penyandang buta warna parsial kembali berada dalam posisi marginal dan tidak memperoleh manfaat optimal dari kebijakan afirmatif yang tersedia.

Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasi kebijakan (*implementation gap*). Pemerintah daerah belum sepenuhnya menerjemahkan prinsip inklusivitas ke dalam kebijakan operasional yang mampu menjangkau seluruh ragam disabilitas sensorik, termasuk buta warna parsial.

### **3. Implikasi terhadap Prinsip Kesetaraan dan Tanggung Jawab Negara**

Dalam perspektif HAM, negara memiliki kewajiban positif untuk memastikan bahwa setiap warga negara, termasuk penyandang disabilitas, dapat menikmati hak atas pekerjaan tanpa diskriminasi. Ketidakteraturan status hukum penyandang buta warna parsial serta inkonsistensi kebijakan antarinstansi pemerintah daerah berpotensi melanggar prinsip kesetaraan di hadapan hukum dan

prinsip non-diskriminasi. Oleh karena itu, pemenuhan hak kerja penyandang buta warna parsial tidak dapat dipandang semata sebagai kebijakan sektoral, melainkan sebagai bagian dari tanggung jawab konstitusional negara. Diperlukan harmonisasi regulasi, penyusunan pedoman teknis yang jelas, serta perubahan paradigma aparatur pemerintah agar implementasi UU No. 8 Tahun 2016 benar-benar mencerminkan semangat perlindungan HAM dan keadilan sosial.

## PEMBAHASAN

Salah satu temuan utama penelitian ini adalah adanya ketidakpastian hukum (legal uncertainty) dalam penerapan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 terhadap penyandang buta warna parsial. Ketidakpastian tersebut bersumber dari tidak adanya pengaturan eksplisit mengenai klasifikasi ragam disabilitas sensorik, khususnya buta warna parsial, dalam norma undang-undang maupun peraturan pelaksanaannya. Akibatnya, aparat pemerintah dan pemberi kerja memiliki ruang diskresi yang terlalu luas dalam menentukan status hukum kelompok ini. Dalam teori negara hukum (*rechtsstaat*), kepastian hukum merupakan salah satu pilar utama perlindungan hak warga negara. Ketika suatu norma tidak dirumuskan secara jelas dan operasional, maka hukum kehilangan fungsi protektifnya dan justru berpotensi menjadi instrumen eksklusif. Dalam konteks ini, penyandang buta warna parsial berada dalam kondisi “zona abu-abu hukum”, di mana mereka tidak memperoleh perlindungan afirmatif sebagai penyandang disabilitas, namun tetap dibatasi dalam akses kerja karena dianggap tidak memenuhi standar kesehatan tertentu. Kondisi tersebut bertentangan dengan prinsip *equality before the law* yang dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Hukum seharusnya memberikan perlakuan yang adil sesuai dengan kondisi dan kebutuhan subjek hukum, bukan menciptakan ketidakadilan melalui generalisasi persyaratan yang tidak proporsional.

Dalam perspektif hak asasi manusia, pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas tidak hanya bersifat negatif (tidak melakukan diskriminasi), tetapi juga bersifat positif, yaitu kewajiban negara untuk mengambil langkah aktif guna menghilangkan hambatan struktural. Indonesia, sebagai negara pihak Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD), memiliki kewajiban hukum internasional untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas dapat bekerja atas dasar kesetaraan dengan orang lain. Prinsip non-diskriminasi yang diatur dalam CRPD menegaskan bahwa perbedaan perlakuan hanya dapat dibenarkan apabila didasarkan pada tujuan yang sah dan proporsional. Dalam praktik rekrutmen kerja, persyaratan “bebas buta warna” yang diterapkan secara menyeluruh tanpa mempertimbangkan jenis dan karakteristik pekerjaan merupakan bentuk diskriminasi tidak langsung (*indirect discrimination*). Persyaratan tersebut cenderung mengesampingkan penyandang buta warna parsial meskipun gangguan yang dimiliki tidak selalu relevan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan tertentu.

Dengan demikian, praktik ketenagakerjaan yang tidak sensitif terhadap ragam disabilitas sensorik dapat dipandang sebagai kegagalan negara dalam menjalankan kewajiban untuk melindungi (*to protect*) dan memenuhi (*to fulfil*) hak atas pekerjaan. Negara tidak cukup hanya menyediakan norma hukum, tetapi juga harus memastikan norma tersebut diimplementasikan secara adil dan inklusif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perbedaan pandangan antarinstansi pemerintah daerah terkait status buta warna parsial merupakan bentuk diskresi administratif yang tidak terkoordinasi. Dalam hukum administrasi negara, diskresi seharusnya digunakan untuk mengisi kekosongan hukum demi kepentingan umum, bukan untuk menciptakan ketidakadilan baru. Ketika Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Sosial memiliki tafsir yang berbeda terhadap norma yang sama, maka subjek hukum dalam hal ini penyandang buta warna parsial menjadi pihak yang paling dirugikan. Situasi ini mencerminkan adanya diskriminasi struktural, yaitu diskriminasi yang tidak selalu bersumber dari niat jahat, tetapi dari desain kebijakan dan praktik administratif yang tidak inklusif. Negara memiliki kewajiban untuk mengoreksi struktur kebijakan yang secara sistemik merugikan kelompok tertentu, termasuk melalui harmonisasi regulasi, peningkatan kapasitas aparatur, dan penyusunan pedoman teknis yang berbasis HAM.

Keberadaan Qanun Aceh Nomor 2 Tahun 2025 dan Peraturan Wali Kota Banda Aceh Nomor 1 Tahun 2018 menunjukkan adanya komitmen normatif pemerintah daerah dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas. Namun, penelitian ini menemukan bahwa kebijakan tersebut belum sepenuhnya menjangkau penyandang buta warna parsial sebagai bagian dari disabilitas sensorik. Kesenjangan antara kebijakan normatif dan praktik implementasi menegaskan

bahwa keberhasilan perlindungan hak disabilitas tidak hanya ditentukan oleh keberadaan regulasi, tetapi juga oleh kejelasan klasifikasi, mekanisme operasional, dan koordinasi lintas sektor. Tanpa kejelasan tersebut, kebijakan afirmatif berpotensi hanya menguntungkan kelompok disabilitas tertentu, sementara kelompok lain tetap terpinggirkan. Dalam perspektif pembangunan hukum, kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan kebijakan berbasis bukti (evidence-based policy) yang memperhitungkan keragaman kondisi disabilitas. Pemerintah daerah perlu memastikan bahwa setiap ragam disabilitas, termasuk buta warna parsial, memperoleh perlindungan dan akses yang proporsional sesuai dengan kebutuhan dan kapasitasnya.

Secara akademik, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kajian hukum disabilitas dengan menyoroti kelompok yang selama ini kurang mendapat perhatian, yakni penyandang buta warna parsial. Penelitian ini menegaskan bahwa persoalan utama bukan terletak pada ketiadaan norma perlindungan, melainkan pada ketidakjelasan klasifikasi dan lemahnya implementasi hukum. Dengan mengintegrasikan analisis normatif, data empiris, dan perspektif HAM, penelitian ini memperkaya diskursus tentang hubungan antara hukum, kebijakan publik, dan perlindungan kelompok rentan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pembuat kebijakan, akademisi, dan praktisi hukum dalam mendorong reformasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berkeadilan.

## CONCLUSIONS

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum bagi penyandang buta warna parsial dalam pemenuhan hak atas pekerjaan. Ketiadaan klasifikasi normatif yang tegas mengenai buta warna parsial sebagai bagian dari disabilitas sensorik telah melahirkan multitafsir dalam praktik administrasi ketenagakerjaan, yang pada akhirnya menempatkan penyandang buta warna parsial dalam kondisi ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) dan berpotensi menimbulkan perlakuan diskriminatif. Temuan empiris menunjukkan adanya perbedaan penafsiran antarinstansi pemerintah daerah, khususnya antara Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Sosial Kota Banda Aceh, yang mencerminkan lemahnya harmonisasi kebijakan serta absennya pedoman teknis berbasis hak asasi manusia. Kondisi ini berdampak langsung pada terhambatnya akses penyandang buta warna parsial terhadap pekerjaan formal, meskipun secara kompetensi dan kualifikasi mereka tidak selalu mengalami hambatan substantif dalam pelaksanaan pekerjaan tertentu.

Pemerintah Kota Banda Aceh pada prinsipnya telah menunjukkan komitmen normatif dalam pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas melalui berbagai kebijakan dan program, seperti Balai Latihan Kerja dan rehabilitasi sosial. Namun, implementasi kebijakan tersebut belum sepenuhnya inklusif karena belum secara eksplisit menjangkau penyandang buta warna parsial sebagai bagian dari ragam disabilitas sensorik. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik kebijakan (*implementation gap*) dalam perlindungan hak disabilitas. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa pemenuhan hak kerja penyandang buta warna parsial merupakan bagian dari tanggung jawab konstitusional negara untuk menjamin prinsip kesetaraan di hadapan hukum dan non-diskriminasi. Pemerintah daerah perlu menyusun klasifikasi kebijakan yang jelas dan operasional mengenai jenis pekerjaan yang dapat diakses oleh penyandang buta warna parsial, serta memastikan keterlibatan mereka secara setara dalam program pelatihan, penempatan, dan pengembangan karier. Upaya tersebut harus dilakukan melalui harmonisasi regulasi, penyusunan pedoman teknis lintas sektor, dan penguatan kapasitas aparatatur agar implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 benar-benar mencerminkan perlindungan hak asasi manusia yang substantif.

## REFERENCES

- Fatmawati, F. (2025). Peran pemerintah dalam pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. *Journal of Constitutional Law and Governance*, 4(1), 45–60.
- Huwaida, T., & Rahmasari, D. (2023). Optimisme pada mahasiswa laki-laki penyandang buta warna parsial. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 112–123.
- Rompis, K. G. (2016). Perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam perspektif hak asasi manusia. *Lex Administratum*, 4(2), 85–98.
- Salsabila, N., Krisnani, H., & Apsari, N. C. (2018). Rehabilitasi sosial bagi remaja dengan disabilitas sensorik. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 210–223.
- Saputri, A. E., Raharjo, S. T., & Apsari, N. C. (2019). Dukungan sosial keluarga bagi orang dengan disabilitas sensorik. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 6(1), 55–64.
- Nafi', A. (2019). Optimalisasi peran pendamping dalam proses pengembangan diri penyandang disabilitas sensorik netra. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 6(1), 101–110.
- Degener, T. (2016). Disability in a human rights context. *Laws*, 5(3), 35. <https://doi.org/10.3390/laws5030035>
- Mégret, F. (2008). The disabilities convention: Toward a holistic concept of rights. *The International Journal of Human Rights*, 12(2), 261–277. <https://doi.org/10.1080/13642980701869044>
- Gooding, P. (2017). *Disability, mental health and human rights law*. Oxford University Press.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian hukum*. Jakarta: Kencana.
- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia.

Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 tentang Standar Rehabilitasi Sosial.

Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 tentang Standar Rehabilitasi Sosial bagi Penyandang Disabilitas.

Peraturan Wali Kota Banda Aceh Nomor 1 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

Qanun Aceh Nomor 2 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Inklusif.

