

**TINJAUAN HUKUM BAGI PENYANDANG
DISABILITAS DALAM MENDAPATKAN HAK
BEKERJA SESUAI DENGAN UNDANG-UNDANG
NO. 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG
DISABILITAS (Studi di PT. Swastika Lautan Nusa Persada
dan PT. San Dhra Frima)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Tugas Akhir
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

ELSA PUTRI

NPM. 1606200180



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2020



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI
SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM
STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari rabu tanggal 11 November 2020 Jam 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : ELSA PUTRI
NPM : 1606200180
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PERDATA
JUDULSKRIPSI : TINJAUAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS DALAM MENDAPATKAN HAK BEKERJA SESUAI DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS (STUDI DI PT. SWSTIKA LAUTAN NUSA PERSADA DAN PT. SAN DHRA FRIMA)

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dengan predikat Istimewa

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN:0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. FAISAL RIZA, S.H., M.H
2. FAJARUDDIN, S.H., M.H.
3. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : ELSA PUTRI
NPM : 1606200180
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PERDATA
JUDULSKRIPSI : TINJAUAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS DALAM MENDAPATKAN HAK BEKERJA SESUAI DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS (STUDI DI PT. SWASTIKA LAUTAN NUSA PERSADA DAN PT. SAN DHRA FRIMA)
PENDAFTARAN : Tanggal, 07 Nopember 2020

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING

Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H.
NIDN: 0003036001

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

RACHMAD ABDUH, S.H., M.H.
NIDN: 0004127204



Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini, agar
disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : ELSA PUTRI
NPM : 1606200180
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PERDATA
JUDULSKRIPSI : TINJAUAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS
DALAM MENDAPATKAN HAK BEKERJA SESUAI
DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 8 TAHUN 2016
TENTANG PENYANDANG DISABILITAS (STUDI DI PT.
SWASTIKA LAUTAN NUSA PERSADA DAN PT. SAN
DHRA FRIMA)

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 7 Nopember 2020

DOSEN PEMBIMBING

RACHMAD ABDUH, S.H., M.H.
NIDN: 0004127204

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Elsa Putri

NPM : 1606200180

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Hak Bekerja Sesuai Dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (Studi di PT. Swastika Lautan Nusa Persada dan PT. San Dhra Frima)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 5 Nopember 2020
Saya yang menyatakan,



Elsa Putri

1606200180

ABSTRAK

Penyandang Disabilitas adalah salah satu populasi minoritas di dunia yang salah satunya mempunyai hak bekerja. Mereka memerlukan pekerjaan untuk alasan yang sama seperti manusia normal yang lainnya untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Kenyataannya, mereka mengalami diskriminasi dari instansi manapun termasuk di perusahaan swasta. Jumlah pekerja penyandang disabilitas di perusahaan hampir dipastikan berjumlah sangat minim. Diskriminasi yang dilakukan cenderung merenggut Hak Asasi Manusia (HAM) serta hak bekerja bagi penyandang disabilitas. Padahal sudah tertuang dalam Pasal 11 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menjelaskan mereka mempunyai hak atas pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas seperti hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi. Namun hanya sebagian kecil perusahaan yang tidak mewujudkan peraturan untuk mempekerjakan 1% penyandang disabilitas dari jumlah karyawannya.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis yang diambil dari data primer dengan melakukan wawancara dan data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sistem penerapan dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh hak 1%, mengetahui faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat kesetaraan disabilitas, serta untuk mengetahui tanggung jawab bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa sistem penerapan hak bekerja bagi penyandang disabilitas di perusahaan swasta menunjukkan masih jauh dari kenyataan jika dipandang dari tata cara perekrutan bagi pekerja penyandang disabilitas, karena banyaknya terjadi diskriminasi serta ketidakmampuan penyandang disabilitas bersaing dengan pekerja normal. Hak bekerja bagi penyandang disabilitas belum dapat terpenuhi karena adanya hambatan yang terjadi dari dua faktor yaitu dari sektor pemerintah serta dari perusahaan itu sendiri. Banyaknya diskriminasi yang terjadi bagi penyandang disabilitas di saat ini tetapi pemerintah masih belum bertindak menanggulangnya dengan tidak diperketatnya pengawasan oleh pemerintah dan badan lainnya bagi perusahaan yang tidak memenuhi Peraturan Perundang-Undang pada Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Kata Kunci: Hak, Penyandang Disabilitas, Perusahaan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah memberikan rahmat, hidayah, kesempatan, dan kemudahan bagi kita semua dalam menjalankan amanah yang menjadi tanggung jawab kita. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, inspirasi akhlak dan pribadi yang mulia.

Atas karunia dan pertolongan dari Allah SWT, dapat terselesaikanlah skripsi ini dengan judul **“Tinjauan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Hak Bekerja Sesuai Dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (Studi di PT. Swastika Lautan Nusa Persada dan PT. San Dhra Frima).**

Dengan selesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas segala bantuan, bimbingan kepada penulis selama ini, sehingga skripsi ini dapat terwujud. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bapak Dr. Agussani, M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini. Serta Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Ibu Assoc. Prof. Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H atas kesempatan dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga

halnya kepada Wakil Dekan I, Bapak Faisal, S.H., M.Hum dan Wakil Dekan III, Bapak Zainuddin, S.H., M.H.

2. Bapak Rachmad Abduh, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan bimbingan, dukungan serta saran, dan kritik kepada penulis sehingga penulisan akhir ini dapat terselesaikan;
3. Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu, nasehat dan pengalaman yang berguna bagi penulis selama penulis menjalani kuliah;
4. Bapak Lubuk Simanjuntak (HRD PT. Swastika Lautan Nusa Persada), Bapak Ahmad Hanafi (HRD PT. San Dhra Frima) selaku narasumber yang telah memberikan pandangan hukumnya untuk memenuhi kebutuhan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini;
5. Kedua orang tua tercinta, Bapak Safri dan Ibu Elvy Zuraida serta keluarga besar yang selalu memberikan doa, dukungan, cinta, serta kasih sayang kepada penulis dan selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan karya penulisan hukum ini;
6. Orang yang selalu ada dalam tempat pengaduan suka dan duka dalam penulisan skripsi ini, Muhammad Rizki. Penulis sangat berterima kasih karena telah ada menemani selama 8 tahun ini dan kedepannya;
7. Teman-teman kelas D1 Pagi FAHUM UMSU dan angkatan keseluruhan, Elisia Nathaniel Tien, Natasya Anisah Rahim, Nurmakrifatullah, Novia Azhara, Dinda Ayu Sahari Maesa, Deliana, Thasa Amanlia Yafin, Novia Santi Siagian, Dwi Anggraini, Diani Widari Tanjung dan yang lain, yang selalu

memberikan semangat dan motivasi kepada penulis, yang sejak semester satu berjuang bersama menempuh studi di kampus Fakultas Hukum UMSU;

8. Sahabat-sahabat sejak SMP khususnya grup F4G, Taghsya Salsabilla, Nabila Elwi Sismona, Novica Ardini, Jihan Fatihah, Sofi Adela Dalimunthe, Chitra Ananda dan Tafia Nur Arsya yang telah membantu juga awal mulanya proses skripsi ini;
9. Saudara kandung, Nisa Ardana dan Indah Samanda yang juga membantu suka dan duka penulis;
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, atas segala bantuan yang diberikan semoga mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan saran yang menunjang kesempurnaan karya penulisan hukum ini. Doa penulis panjatkan kepada Allah SWT agar penulisan hukum ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya masyarakat dan pemerintah serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Medan, Nopember 2020

Elsa Putri

1606200180

DAFTAR ISI

Berita Acara Ujian.....	
Pendaftaran Ujian.....	
Persetujuan Pembimbing.....	
Pernyataan Keaslian.....	
Abstrak.....	i
Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah.....	8
2. Faedah Penelitian.....	9
B. Tujuan Penelitian.....	9
C. Definisi Operasional.....	10
D. Keaslian Penelitian.....	13
E. Metode Penelitian.....	16
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	16
2. Sifat Penelitian.....	17
3. Sumber Data.....	17
4. Alat Pengumpulan Data.....	18

5. Analisis Data.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	20
A. Penyandang Disabilitas.....	20
1. Istilah Penyandang Disabilitas.....	20
2. Penyandang Disabilitas Menurut Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB).....	21
3. Penyandang Disabilitas Dalam Undang-Undang.....	23
4. Jenis-Jenis dan Karakteristik Penyandang Disabilitas.....	24
B. Hak Asasi Manusia.....	27
1. Hak Asasi Manusia Menurut PBB.....	27
2. Hak Asasi Manusia Menurut Para Ahli.....	29
3. Hak Asasi Manusia Menurut Ideologi Islam.....	31
4. Hak Asasi Manusia Dalam Undang-Undang.....	32
5. Hubungan Hukum dan Hak Asasi Manusia.....	33
C. Hak Calon Pekerja Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Baru di Perusahaan.....	35
1. Perusahaan.....	35
2. Hak Warga Negara Terhadap Pekerjaan.....	40
3. Hak Penyandang Disabilitas Atas Lapangan Pekerjaan.....	43
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44

A. Sistem Penerapan Dalam Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Hak 1% di PT. Swastika Lautan Nusa Persada dan PT. San Dhira Firma.....	44
B. Faktor Penghambat Dan Pendukung Kesetaraan Hak Para Penyandang Disabilitas Dalam Perekrutan Pekerjaan di PT. Swastika Lautan Nusa Persada dan PT. San Dhira Firma.....	65
C. Bentuk Tanggung Jawab Serta Sanksi Perusahaan Swasta Yang Tidak Mempekerjakan 1% Penyandang Disabilitas Dari Jumlah Karyawan.....	77
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyandang disabilitas adalah orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama, dan mengalami hambatan dalam berinteraksi dengan lingkungan serta kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.¹ Para penyandang disabilitas bukanlah kelompok manusia yang sama. Mereka semua terdapat perbedaan masing-masing. Mereka ada yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas sensorik, disabilitas intelektual atau mental. Mereka juga ada yang menyandang disabilitas sejak lahir, atau saat kanak-kanak, remaja atau dewasa. Di seluruh belahan dunia, para penyandang disabilitas adalah populasi minoritas dalam berkehidupan bermasyarakat. Setiap negara, masyarakatnya tidaklah selamanya sempurna dalam fisik. Penduduk-penduduk tersebut pasti ada orang penyandang disabilitas atau sering disebut sebagai orang cacat, yang dianggap sebagai warga masyarakat yang tidak produktif, tidak mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga hak-haknya diabaikan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penyandang disabilitas diartikan dengan orang yang menyandang atau menderita sesuatu.² Sebagaimana pengertian penyandang disabilitas dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016

¹ Akhmad Soleh, Aksebilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi, Pelangi Aksara, Yogyakarta: 2016, halaman 22

² Tim Redaksi Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta: 2008

tentang Penyandang Disabilitas yang selanjutnya disebut UU No. 8 Tahun 2016 yaitu setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama, yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan dalam berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Namun fisik bukanlah hal yang menjadi suatu alasan besar dalam melakukan suatu hal apapun. Kita dilahirkan karena kita diberi anugerah untuk hidup dengan memiliki kekurangan dan kelebihan dirinya masing-masing dan tidak ada seorang manusia yang sempurna di dunia ini. Tidak ada yang ingin dilahirkan sebagai penyandang disabilitas. Kita juga dilahirkan dan diciptakan tanpa meminta menjadi wujud apa yang kita inginkan. Allah menciptakan manusia dalam bentuk yang seindah dan sebaik mungkin, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Surah At-Tin ayat 4, yang berlafadzkan :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ (٤)

Yang artinya :

“Sungguh Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk sebaik-baiknya”.³

Selain itu dalam sebuah hadis Nabi juga telah diriwayatkan oleh Bukhari-Muslim juga dikatakan bahwa *“Sungguh Allah tidak pernah melihat tubuhmu, rupamu, akan tetapi Allah melihat hatimu”*⁴ (HR. Bukhari-Muslim).

³ Al- Qur'an dan Terjemahannya, Asy Syifa', Semarang: 1999

⁴ Syaikh Muhammad Fuad Abdul Baqi. *Al Lu'lu wal Marjan : Shahih Bukhari Muslim*, Jabal, Jakarta: 2013

Menurut Tafsir Muyassar, Surat At-Tin ayat 4 yang dikaji oleh Kojin Mashudi yaitu telah diciptakannya manusia dalam bentuk tubuh dan struktur anggota badan yang sangat menakjubkan dan ideal.⁵ Setiap manusia yang diciptakan Allah SWT selalu baik dan indah di matanya. Seluruh manusia juga diberikan akal yang sempurna agar mempunyai kemampuan untuk berfikir. Jika kita sebagai manusia menggunakan apa yang telah diberikannya dengan sebaik-baiknya maka kita bisa menjadi pribadi yang lebih baik.

Negara Kesatuan Republik Indonesia seperti yang kita ketahui adalah suatu negara yang berkembang, bukanlah negara yang maju. Untuk mencapai suatu kemajuan negara ini butuh sebuah kesadaran bagi bangsa Indonesia untuk berkerja keras serta memajukan kesejahteraan. Dewasa ini, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan suatu kebutuhan asasi warga negara sebagaimana yang tertuang pada Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut sangat berpengaruh besar dalam kewajiban negara untuk menanggung dan memfasilitasi warga negaranya agar mendapatkan pekerjaan yang layak bagi bangsanya. Namun kenyataannya, dewasa ini tingkat nilai pengangguran masih sangat tinggi. Artinya, masih banyak sekali masyarakat yang tidak mempunyai pekerjaan.

Pemerintah dalam hal tersebut perlu menyediakan pembangunan ketenagakerjaan yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 bagi masyarakat

⁵ Kojin Mashudi, *Telaah Tafsir Al-Muyassar Jilid VI*, Inteligencia Media, Tulungagung: 2019, halaman 516

Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan dalam Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 yang selanjutnya disebut UUKK menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan tujuan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merta, baik materiil maupun spiritual.⁶ Begitu juga penyandang disabilitas juga mempunyai hak yang sama atas suatu pekerjaan yang mereka inginkan.

Disahkannya UUKK salah satunya bertujuan untuk perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Sebagaimana tertera dalam Pasal 5 UUKK yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Ditinjau dari sifatnya, hukum ketenagakerjaan memiliki dua sifat, yaitu privat dan publik. Hukum ketenagakerjaan memiliki sifat privat atau perdata karena hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur hubungan antara orang perseorangan (pekerja dan pengusaha) yang mengadakan suatu perjanjian kerja. Hukum ketenagakerjaan mengatur segala hubungan antara pengusaha dengan

⁶ Sonny Taufan, *Ketenagakerjaan Indonesia*, Rasi Terbit, Bandung: 2015, halaman 6

pekerja, baik dari segi hak maupun kewajiban para pihak yang terikat di dalamnya.⁷

Dewasa ini, tenaga kerja yang banyak di jumpai dan terjun ke dunia pekerjaan hanyalah masyarakat normal. Jarang dijumpai tenaga kerja penyandang disabilitas di dunia pekerjaan. Penyandang disabilitas selalu mengalami diskriminasi dalam rekrutmen pekerjaan di instansi pemerintah maupun swasta. Pada kenyataannya, perusahaan swasta mengumumkan lowongan pekerjaan baru dengan memberikan syarat-syarat dan ketentuan yang berlaku bahwa pelamar harus sehat berdasarkan jasmani maupun rohani dan berpenampilan menarik. Dalam hal ini, penerimaan dengan mencari orang berpenampilan menarik sangat bertolak belakang dengan penampilan fisik dari penyandang disabilitas. Kita mengetahui bahwa tidak semua penyandang disabilitas mempunyai penampilan yang baik dan menarik. Disinilah terjadi diskriminasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan swasta terhadap penyandang disabilitas yang lebih mementingkan kualitas dari pada kuantitas manusia.

Data *World Health Organization* (WHO), Bank Dunia, dan *Internal Labour Organization* (ILO) pada tahun 2011 menunjukkan tingkat bahwa sekitar lima belas persen atau sebanyak satu miliar jiwa jumlah penyandang disabilitas di dunia dari total jumlah penduduk dunia.⁸ Mengacu pada banyaknya jumlah penyandang disabilitas, semestinya memang tidak terjadi diskriminasi atas pemenuhan hak antara orang normal dengan penyandang disabilitas. Sering cara

⁷ *Ibid.*, halaman 2-3

⁸ Sari Dewi Poerwanti, *Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel Untuk Mewujudkan Workplace Inclusion*, Jurnal Ilmiah Vol. 4 No. 1, halaman 3

pandang masyarakat dalam melihat hasil kerja kaum penyandang disabilitas mengacu pada pendekatan kuantitas. Hal itu tentu akan menjadi nilai yang mempertegas perbedaan tersebut sehingga perlu dikasihi. Dari segi kualitas, terasa sulit untuk melakukan penilaian atas hasil karya penyandang disabilitas dengan orang umum lainnya. Meskipun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa kenyataannya banyak juga karya yang mengagumkan yang dapat dihasilkan oleh penyandang disabilitas.

Penyandang disabilitas seharusnya memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Waktu telah membuktikan bahwa mereka bisa menjadi karyawan maupun wirausaha yang sangat produktif. Mereka dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi perusahaan dan ekonomi jika tidak ada halangan untuk mendapatkan pekerjaan dan kesempatan yang terbuka bagi mereka.⁹

Penyandang disabilitas dalam hal ini sangat membutuhkan kehidupan yang layak, dan dibutuhkan fasilitas dari negara sendiri guna melayakkan kehidupan bangsanya. Dalam implementasinya, negara terus berupaya agar setiap rakyatnya mendapatkan pekerjaan di instansi pemerintah maupun swasta dengan adanya penagaturan dalam Pasal 53 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang berbunyi :

⁹ Pedoman ILO, Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja, ILO Katalog, Jakarta: 2013, halaman 4

1. Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
2. Perusahaan swasta wajib mepekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Dewasa ini, perusahaan swasta yang merekrut 1% pekerja penyandang disabilitas dari jumlah pekerja di Indonesia terutama dikota Medan juga masih dalam tingkat yang dapat dikatakan minim sekali terhadap aturan yang tertuang dalam Pasal 53 ayat (2) UU tentang Penyandang Disabilitas tersebut. Karena perusahaan swasta membangun asumsi bahwasanya penyandang disabilitas sebagai orang yang lemah dan tidak mempunyai kualitas yang baik untuk dipekerjakan. Kebiasaan tersebut akan mengesampingkan kemampuan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas tersebut dan dapat menghilangkan kesempatan dan hak-haknya sebagai calon pelamar karyawan.

Dibuatnya undang-undang penyandang disabilitas dan undang-undang ketenagakerjaan bertujuan untuk adanya suatu perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam memperjuangkan hak bekerja untuk mereka. Namun UUKK tidak ada mengatur terkait wajibnya memberikan hak bekerja bagi penyandang disabilitas di sektor perusahaan swasta. Hal ini yang dapat membuat pemerintah tidak terlalu fokus memenuhi hak berkerja bagi penyandang disabilitas, karena tidak terlalu kuatnya hukum yang diterapkan di lapangan saat sekarang ini.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁰ Namun, kenyataannya pengaturan terhadap waktu sebelum masa kerja bagi penyandang disabilitas juga tidak ada diatur lebih rinci di dalam UUKK serta UU Penyandang Disabilitas. Hal tersebut mengakibatkan kurang pahamiannya juga pihak perusahaan terkait bagaimana seharusnya sistem penerapan penerimaan pekerja bagi penyandang disabilitas yang melamar pekerjaan. Selanjutnya, tidak ada sanksi administratif atau teguran pertama bagi perusahaan serta tidak tegasnya pemerintah dalam menanggulangi masalah diskriminasi bagi penyandang disabilitas di perusahaan yang tidak mewujudkan hak 1% penyandang disabilitas sebagai pekerja di suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan judul skripsi ini **“Tinjauan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Hak Bekerja Sesuai Dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas” (Studi di PT. Swastika Lautan Nusa Persada dan PT. San Dhra Frima)”**.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

¹⁰ *Ibid.*, halaman 1

- a. Bagaimana sistem penerapan dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh hak 1% di PT. Swastika Lautan Nusa Persada dan PT. San Dhra Frima?
- b. Faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat kesetaraan hak para penyandang disabilitas dalam penerimaan pekerjaan di PT. Swastika Lautan Nusa Persada dan PT. San Dhra Frima?
- c. Bagaimana bentuk tanggung jawab serta sanksi perusahaan swasta yang tidak sama sekali mempekerjakan 1% penyandang disabilitas dari jumlah karyawan?

2. Faedah Penelitian

Faedah dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara tertulis maupun praktis. Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan pembaca dalam ilmu pengetahuan dibidang hukum mengenai hak-hak penyandang disabilitas dalam rekrutmen 1% yang diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas di sektor perusahaan swasta serta sanksi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan 1% penyandang disabilitas dari jumlah pekerja di perusahaan.
- b. Secara praktis, melalui penelitian ini dapat memperoleh wawasan dan pengetahuan baru dan merupakan masukan atau referensi kepada pemerintah guna mengingatkan untuk memberikan sepenuhnya hak-hak penyandang disabilitas sebagai manusia yang mempunyai hak asasi dan untuk menegaskan

agar diperketatnya pengawasan di setiap perusahaan dalam banyaknya terjadi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui sistem penerapan dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh hak 1% dalam perusahaan swasta;
- b. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat kesetaraan hak para penyandang disabilitas;
- c. Untuk mengkaji bentuk tanggung jawab serta sanksi bagi perusahaan swasta yang tidak sama sekali mempekerjakan 1% penyandang disabilitas dari jumlah karyawan.

C. Defenisi Operasional

Defenisi Operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara defenisi-defenisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Namun, diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan defenisi operasioalnya.¹¹ Sesuai dengan judul yang diajukan yaitu “Tinjauan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Hak Bekerja Sesuai Dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas” (Studi di PT. Swastika Lautan Nusa Persada dan PT. San Dhra Frima)” maka dapat diterangkan defenisi operasional penelitian sebagai berikut :

¹¹ Ida Hanifah, dkk. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum UMSU*, Pustaka Prima: Medan, 2018, halaman 17

1. Penerapan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian penerapan atau implementasi adalah suatu perbuatan melaksanakan atau menerapkan. Adapun menurut Guntur Setiawan dalam bukunya Hamid Darmadi, implementasi atau penerapan adalah perluasan dari kegiatan yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan serta tindakan dengan tujuan untuk menggapainya juga diperlukan jaringan berokrasi yang efektif.¹²

Adapun makna “Penerapan” yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu bagaimana bentuk, cara serta sistem pelaksanaan penerima pekerjaan bagi orang normal maupun bagi kaum penyandang disabilitas.

2. Hak

Dalam bukunya Ratih Wulandari oleh R.M.T. Sukanto Notonegoro menyebutkan makna “Hak” yaitu kuasa untuk menerima atau melakukan sesuatu yang semestinya dilakukan, diterima selalu oleh pihak tertentu dan tidak dapat diganggu oleh pihak lain manapun juga, dan pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.¹³ Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa pengertian hak adalah sesuatu yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan seseorang untuk berbuat sesuatu karena telah diatur oleh undang-undang atau

¹² Hamid Darmadi, *Pembelajaran Pendidikan Moral Pancasila Dan Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan : Konsep Dasar Strategi Memahami Ideologi Pancasila Dan Karakter Bangsa*, AnImage, Jakarta: 2020, halaman 29

¹³ Ratih Wulandari, *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah*, Scorpindo Media Pustaka, Surabaya: 2019, halaman 48

peraturan.¹⁴ Hak merupakan bagian dari hak asasi manusia yang wajib dijamin, untuk dilindungi, dan dipenuhi oleh orang tua, keluarga, masyarakat, pemerintah dan negara.

Adapun yang dimaksud dengan “Hak” dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang mutlak atau yang menjadi milik orang penyandang disabilitas sebagai calon pekerja dalam suatu perusahaan swasta.

3. Penyandang Disabilitas

Resolusi PBB Nomor 61/106 pada Desember 2006 mengartikan penyandang disabilitas sebagai setiap orang yang tidak mampu menjamin dirinya sendiri, secara keseluruhan 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. Penyandang Disabilitas dalam Pasal 1 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengartikan penyandang disabilitas ialah 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.

Adapun yang dimaksud dengan “Penyandang Disabilitas” dalam penelitian ini adalah orang berkebutuhan khusus yang secara mutlak mempunyai hak 1% sebagai calon pekerja dalam suatu perusahaan swasta.

¹⁴ Tim Redaksi Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta: 2008

4. Perusahaan

Dalam Pasal 1 ayat (6) UUKK dijelaskan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian perusahaan yaitu suatu kegiatan dama bentuk pekerjaan dan sebagainya yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan guna mencari keuntungan dengan menghasilkan sesuatu, mengolah atau membuat barang-barang, berdagang serta memberikan jasa.¹⁵ Perusahaan juga suatu organisasi bebadan hukum yang mengadakan transaksi atau usaha.

Yang dimaksud dengan perusahaan dalam penelitian ini adalah perusahaan swasta yang berarti perusahaan yang modalnya berasal dari orang-orang atau badan-badan non pemerintah.

D. Keaslian Penelitian

Persoalan penerapan hak bagi penyandang disabilitas dalam rekrutmen pekerjaan diperusahaan swasta bukanlah merupakan hal yang baru. Oleh karenanya, penulis meyakini bahwa penelitian mengenai penerapan hak bagi penyandang disabilitas dalam rekrutmen pekerjaan diperusahaan swasta ini sudah

¹⁵ Tim Redaksi Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta: 2008

tidak asing lagi dikalangan akademisi dan mahasiswa. Tidak sedikit para akademisi maupun mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap hak penyandang disabilitas sebagai calon pekerja, hak dan kewajiban pekerja maupun perusahaan, serta kesejahteraan seluruh masyarakat, dengan adil tanpa diskriminasi dan/atau sebagainya.

Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh penelitian sebelumnya, ada 2 judul yang hampir memiliki persamaan dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Skripsi Muhammad Rizki, NIM 11140460000115, Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, tahun 2019 dengan judul “Peluang Kerja Disabilitas Menurut UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Perspektif Maqashid Syariah (Studi Pada Koperasi Serba Usaha Huwaiza di Depok Jawa Barat)”. Skripsi ini ditulis dengan tujuan untuk mengetahui perspektif maqasid syariah dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 terhadap peluang kerja kaum disabilitas dan untuk mengetahui bagaimana kesiapan peluang kerja terhadap kaum disabilitas pada KSU Huwaiza di Depok tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian *field research* atau penelitian lapangan. Penuyusunan menggunakan pendekatan secara yuridis empiris. Adapun pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh dikumpulkan, dianalisis dengan teknik kualitatif kemudian disajikan engan yuridis empiris.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian diatas adalah kesamaan pada temanya, yaitu tentang peluang pekerjaan pada penyandang disabilitas. Sedangkan perbedaannya adalah bahwa pada penelitian yang dilakukan oleh saudara Muhammad Rizki adalah penelitian peluang pekerjaan oleh kaum penyandang disabilitas di koperasi serba usaha huwaiza di Depok Jawa Barat dan dilihat dalam perspektif maqashid syariah sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian terhadap penerapan rekrutmen pekerja bagi penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Medan.

2. Skripsi Ahmad Torisin Anaessaburi, NIM 13340119, Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2017 dengan judul “Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra di Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi ini ditulis dengan tujuan menjelaskan hambatan dalam pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yang spesifik pada disabilitas netra di daerah istimewa Yogyakarta dan bertujuan juga untuk mengetahui apa langkah dan upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan pemberian kesempatan bagi penyandang disabilitas netra. Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan teknik pengumpulan data dengan wawancara dengan dokumentasi. Data yang dikumpulkan telah dicari kebenarannya dalam hubungannya dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Persamaan penelitian ini terletak pada kesamaan temanya dengan tema perekrutan pekerjaan kaum penyandang disabilitas. Dan perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh saudara Ahmad Tosirin ini lebih fokus

penekanannya atas penyebab terhambatnya pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi kaum disabilitas. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu bagaimana penerapan hak bagi penyandang disabilitas atas hak 1% pekerjaan yang diatur oleh undang-undang terhadap penerimaan karyawan di perusahaan swasta di Medan dan sanksi apa yang ditegaskan untuk perusahaan swasta bagi yang tidak merekrut 1% penyandang disabilitas dari jumlah karyawan.

E. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono dalam bukunya Jonaedi Efendi, metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu, sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Pengertian sederhana metode penelitian adalah tata cara bagaimana melakukan penelitian. Metode penelitian membicarakan mengenai tata cara pelaksanaan penelitian.¹⁶ Metode penelitian merupakan suatu saran pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni. Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Adapun untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

¹⁶ Jonaedi Efendi, *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*, Prenadamedia Group, Depok: 2016, halaman 3

Jenis penelitian ini adalah yuridis empiris yang mana bertujuan untuk menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (data sekunder) dengan data yang diperoleh langsung dari lapangan (data primer)¹⁷.

Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah menganalisis permasalahan yang dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum.¹⁸

2. Sifat Penelitian

Penelitian hukum bersifat untuk mengetahui dan menggambarkan keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum dan bagaimana bekerjanya norma hukum pada masyarakat. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka kecenderungan sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang semata-mata melukiskan keadaan peristiwanya atau objek tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan yang berlaku secara umum¹⁹

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini bersumber dari hukum Islam, data primer, data sekunder, dan data tersier yang terdiri dari:

- a. Data yang bersumber dari Hukum Islam

¹⁷ Ida Hanifah. dkk, *Op.Cit.*, halaman 19

¹⁸ *Ibid.*, halaman 29

¹⁹ *Ibid.*, halaman 20

Data yang bersumber dari hukum Islam seperti Al-Qur-an dan Hadits. Data yang bersumber dari hukum Islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan.

b. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dari hasil wawancara dengan dua orang HRD Perusahaan Swasta yang berbeda di perusahaan. PT. Swastika Lautan Nusa Persada dan PT. San Dhra Frima.

c. Sumber Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang relevan dengan materi yang akan diteliti seperti buku-buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu dan karya ilmiah.²⁰

d. Sumber Data Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum sekunder. seperti: Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan internet.

4. Alat Pengumpulan Data

Untuk keseluruhan sumber data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui studi lapangan yaitu melakukan penelitian dengan terjun langsung ke lapangan dan melakukan wawancara dan studi dokumentasi diperusahaan swasta dengan HRD perusahaan terkait dengan perekrutan karyawan baru yang berkaitan dengan bagaimana penerapan hak bagi penyandang disabilitas.

5. Analisis Data

²⁰ *Ibid.*, halaman 21

Data yang dikumpulkan dapat dijadikan sebagai acuan pokok dalam melakukan analisis penelitian dan pemecahan masalah. Untuk memperoleh hasil penelitian ini, penulis menggunakan analisis kualitatif yakni salah satu cara menganalisis data peneliti yang dapat menghasilkan data deskriptif yaitu apa yang dinyatakan secara tertulis dan perilaku nyata. Analisis kualitatif dalam penelitian ini adalah memaparkan dan menjelaskan kesimpulan serta memecahkan masalah terkait dengan judul penelitian yang telah dikumpulkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penyandang Disabilitas

1. Istilah Penyandang Disabilitas

Tahun 1997, peraturan perundang-undangan penyandang cacat di sahkan dan berlaku guna melindungi serta dijadikan payung hukum bagi penyandang disabilitas yaitu Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 yang selanjutnya disebut UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Pada tahun 2016 undang-undang tersebut diubah menjadi UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. dalam UU No. 4 Tahun 1997 tersebut istilah “Penyandang Disabilitas sebelumnya disebut dengan istilah “Penyandang Cacat”. Tahun 1981, Konferensi Ketunetraan Asia di Singapura yang diselenggarakan oleh *Internasional Federation of The Blind (IFB)* dan *World Council for the Welfare of The Blind (WCWB)*, istilah “diffabled” diperkenalkan, yang kemudian di bahasa Indonesiakan menjadi “difabel”. Istilah “diffabled” itu sendiri adalah akronim dari “diffrently abled” dan kata bendanya yaitu “diffability” yang merupakan akronim dari “different ability” yang dipromosikan bagi orang-orang yang tidak menyukai istilah “disabled” dan “disability”.²¹

Upaya mencari istilah sebagai pengganti terminologi Penyandang Cacat maka diadakanlah Semiloka di Cibinong Bogor pada tahun 2009 yang diikuti oleh pakar linguistik, komunikasi, filsafat, sosiologi, unsur pemerintah, komunitas

²¹ Akhmad Soleh, *Op.Cit.*, halaman 19

Penyandang cacat, dan Komnas HAM. Forum ini memunculkan istilah baru yaitu “Orang dengan Disabilitas”. Berdasarkan saran dari pusat bahasa yang menetapkan peristilahan yang baik yaitu frasa yang terdiri dari dua kata, maka istilah “orang dengan disabilitas” dipadatkan menjadi “penyandang disabilitas”.²²

Bagi masyarakat pada umumnya, dan khususnya kalangan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) istilah “difabel” sangat populer sebagai pengganti sebutan Penyandang Disabilitas, karena dianggap lebih menghargai dan ramah daripada sebutan cacat. Disamping lebih ramah, istilah Difabel lebih beretika dan memiliki keberpihakan, karena *different ability* artinya “memiliki kemampuan yang berbeda”. Tidak saja mereka yang memiliki keturunan yang memiliki kemampuan yang berbeda, tapi juga mereka yang tidak memiliki kegunaan juga memiliki kemampuan yang berbeda.²³

2. Penyandang Disabilitas Menurut Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB)

Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada Desember 2006, telah mengeluarkan kebijakan *Convention on the Right of Persons with Dissability* (CRPD) yang mendorong negara-negara yang menandatangani untuk meratifikasi di negaranya. Indonesia adalah salah satu yang telah meratifikasi serta mengimplentasi konvensi CRPD dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 pada bulan November 2011, serta tercatat dalam lembar Negara RI tahun 2011 No. 107, serta membuka era baru bagi penyandang disabilitas diseluruh dunia yang mengusung kesetaran hak bagi para penyandang disabilitas

²² *Ibid.*, halaman 21-22

²³ *Ibid.*, halaman 19-20

dari berbagai aspek kehidupan.²⁴ CPRD bertujuan untuk memajukan, melindungi dan menjamin kesamaan hak serta kebebasan mendasar bagi semua penyandang disabilitas dan penghormatan terhadap martabat penyandang disabilitas sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan.²⁵ Konvensi Hak Penyandang Disabilitas PBB (*UN Convention on the Rights of Person with Disabilities*) mendefinisikan disabilitas sebagai konsep yang masih dan terus berkembang. Disabilitas diartikan sebagai akibat bukan penyebab dari ketidakmampuan seseorang untuk berpartisipasi penuh dalam kehidupan masyarakat.²⁶ Menurut Resolusi PBB Nomor 61/106 tertanggal 13 Desember 2006, penyandang disabilitas adalah setiap orang yang tidak mampu menjamin dirinya sendiri, secara keseluruhan 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.

Akhmad Saleh dalam bukunya yang berjudul “*Akseibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*” menyatakan istilah penyandang disabilitas yang mempunyai arti yang luas dan mengandung nilai-nilai inklusif yang sesuai dengan jiwa dan semangat reformasi hukum di Indonesia, dan seiring dengan substansi CPRD yang diratifikasi dan telah disekpakati oleh pemerintah

²⁴ Agung Wasono, *Ketidakadilan, Kesenjangan, dan Ketimpangan: Jalan Panjang Menuju Pembangunan Berkelanjutan*, Kemitraan: Jakarta, 2013, halaman 78

²⁵ Akhmad Soleh, *Op.Cit.*, halaman 22

²⁶ Direktorat Jenderal Kerja Sama ASEAN Kementerian Luar Negeri RI, *Majalah Masyarakat ASEAN Edisi: 11 Mewujudkan Masyarakat ASEAN yang Dinamis*, 2016, halaman 44

Indonesia dan sudah disahkan sebagai undang-undang negara Indonesia pada tahun 2011.²⁷

3. Penyandang Disabilitas Dalam Undang-Undang

Penyandang disabilitas banyak mempunyai banyak arti dalam penciptaan undang-undang. Adapun arti penyandang disabilitas menurut beberapa perundang-undangan yang berbeda yaitu:

- a. Penyandang Disabilitas dalam UU Penyandang Disabilitas No. 8 Tahun 2018 yaitu setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan dalam untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
- b. Menurut UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara seleyaknya, yang terdiri dari, penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, penyandang cacat fisik dan mental.
- c. Menurut UU No. 39 tentang HAM, penyandang disabilitas merupakan kelompok masyarakat rentan yang berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya.

²⁷ Akhmad Saleh, *Op.Cit.*, halaman 22

- d. Menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, penyandang cacat/disabilitas digolongkan sebagai bagian dari masyarakat yang memiliki kehidupan yang tidak layak secara kemanusiaan dan memiliki kriteria masalah sosial.

4. Jenis-Jenis dan Karakteristik Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas bukanlah kaum yang sama. Mereka mempunyai jenis ragam penyandang disabilitas yang berbeda-beda. UU Penyandang Disabilitas telah menyebutkan beberapa kategori disabilitas yang dapat dibedakan menjadi empat berdasarkan Pasal 4 UU No. 8 Tahun 2016, yaitu:

- a. Penyandang Disabilitas fisik, yaitu terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layu atau kaku, kelumpuhan atau hilangnya fungsi otot (paraplegi), kelainan gerakan (cerebral palsy), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil;
- b. Penyandang Disabilitas intelektual, yaitu terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan down sindrom;
- c. Penyandang Disabilitas mental, yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain:
 - 1) psikososial diantaranya gangguan mental (skzorfenia), cacat karakter (bipolar), tertekan dan depresi, khawatir berlebihan (anxietas), dan gangguan kepribadian;
 - 2) disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial diantaranya autisme dan hiperaktif;

- 3) penyandang disabilitas sensorik, yaitu terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.

Indonesia juga memiliki regulasi yang khusus mengatur inklusif pada tingkat pendidikan dasar hingga menengah, yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 70 Tahun 2009 Tentang Pendidikan Inklusif bagi Peserta Didik yang Memiliki Kelainan dan Potensi Kecerdasan dan/atau Bakat Istimewa, klasifikasi penyandang disabilitas dalam regulasi ini terdiri dari:

- a. Tunanetra, yaitu kondisi seorang yang mengalami gangguan atau hambatan dalam indera penglihatannya. Berdasarkan tingkat gangguannya, tunanetra dibagi menjadi dua, yaitu:
 - 1) Buta total (*totally blind*)
 - 2) Masih mempunyai sisa penglihatan (*low vision*)
- b. Tunarungu, yaitu kondisi fisik yang ditandai dengan penurunan atau ketidakmampuan seseorang untuk mendengar suara;
- c. Tunawicara, yaitu kondisi dimana seseorang mempunyai ketidakmampuan untuk berbicara;
- d. Tunagrahita, yaitu keterbelakangan mental atau dikenal juga sebagai retardasi mental;
- e. Tunadaksa, yaitu kelainan atau kerusakan pada fisik dan kesehatan;
- f. Tunalaras, yaitu individu yang mengalami hambatan dalam mengendalikan emosi dan kontrol sosial;

- g. Tunaganda, yaitu seseorang yang memiliki kelainan pada fisik dan mentalnya;
- h. Berkesulitan belajar;
- i. Lamban belajar;
- j. Autis, gangguan perkembangan pervasive yang ditandai dengan adanya gangguan dan keterlambatan dalam bidang kognitif, bahasa, perilaku, komunikasi, interaksi sosial, serta memiliki gangguan motorik;
- k. Menjadi korban penyalahgunaan narkoba, obat terlarang, dan zat adiktif lainnya.²⁸

Akibat keterbatasan fisik mereka, penyandang disabilitas membutuhkan aksesibilitas guna membantu kehidupan yang layak bagi mereka dan dibutuhkan peran dari negara guna membangun kesejahteraan dan kelayakan bangsanya. Sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 42 UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM yaitu setiap warga negara yang berlanjut, cacat fisik dan atau cacat mental memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan khusus atas biaya negara, untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaannya, meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Oleh sebab itu, maka harusnya sudah ada tuntutan bagi kaum penyandang disabilitas serta perlindungan yang lebih mengatur terkait bagaimana terciptanya kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Tuntutan aksesibilitas bagi penyandang

²⁸ Ari Pratiwi, dkk, *Disabilitas dan Pendidikan Inklusif di Perguruan Tinggi*, UB Press, Malang: 2018, halaman 9-10

disabilitas di sini artinya diberikan kemudahan dan disediakan bagi penyandang disabilitas bukanlah sebagai pengistimewaan tetapi mencoba meminimalisir keterbatasan mereka sebagai akibat hilangnya atau kurangnya fungsi salah satu atau beberapa fungsi anggota tubuhnya. Penyandang disabilitas mempunyai hal yang sama dengan warga negara lain dalam hal kebutuhan pemenuhan segala aspek kehidupan dan penghidupan, oleh karena itu masyarakat harus mendorong penyandang disabilitas agar berpartisipasi penuh dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara termasuk dalam hal hak untuk membina keluarga dan mempunyai keturunan guna dapat mewujudkan tujuan negara yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia serta peran penting dari pemerintah. Masyarakat dapat menanamkan pikiran untuk menoleransi terhadap kaum penyandang disabilitas dimanapun.

B. Hak Asasi Manusia

1. Hak Asasi Manusia Menurut Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB)

Hak asasi manusia (*mensen-recgten and human rights*) sebagai konsep global universal telah diterima di dunia internasional dan menjadi tanggung jawab bagi negara-negara anggota PBB untuk menerapkan sesuai dengan prinsip-prinsip universalisme dengan tanpa mengabaikan nilai-nilai domestik dan atau kearifan lokal bagi negara anggota masing-masing.²⁹ 25 Juni 1945, HAM diresmikan pertama kali dalam Piagam Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) yang ditandatangani di San Francisco. HAM atau *Human Rights*, dalam pengertiannya

²⁹ Nurul Qamar, *Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Demokrasi*, Sinar Grafika: Makassar, 2013, halaman 77

adalah hak yang diakui secara universal sebagai hak yang melekat pada manusia karena hakikat serta kodrat kelahirannya sebagai manusia.³⁰

Menurut PBB, hak asasi manusia (HAM) merupakan hak-hak yang melekat pada setiap manusia, yang tanpanya manusia mustahil dapat hidup sebagai manusia. Sebagai contoh seperti hak hidup. Hak hidup adalah hak untuk memperoleh dan melakukan segala sesuatu yang dapat membuat seseorang tetap hidup. Tanpa hak tersebut eksistensinya sebagai manusia akan hilang.³¹

Diterimanya HAM dalam konsep universalis nilai-nilai kemanusiaan, sudah seharusnya hak tersebut dihormati dan dihargai melatari perlunya negara-negara anggota PBB merespon dengan cara ada yang melakukan amandemen terhadap konstitusi negaranya. Untuk itu Indonesia telah meratifikasi beberapa Konvenan PBB yang berkenaan dengan HAM, antara lain tentang *Convention Against Torture And Other Cruel, Inhuman Or Degrading Treatment Or Punishment* (Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman Lain Yang Kejam, Tidak Manusiawi atau Merendahkan Martabat Manusia) yang ditetapkan dengan Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 1998. Selanjutnya ditetapkan beberapa peraturan perundang-undangan anatara lain UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM, UU. No 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM dan puncaknya

³⁰ Muhammad Ashari, *Hak Asasi Manusia: Filosofi, Teori dan Insutrumen Dasar*, Social Politic Genius, Makassar: 2018, halaman 1

³¹ A. Ubaedillah, *Pendidikan Kewarganegaraan (Civic eduvation) Pancasila, Demokrasi, dan Penegahan Korupsi*, Kencana: Jakarta, 2015, halaman 165

setelah dilakukan amandemem UUD Tahun 1945. Demikian pula dengan negara-negara anggota lainnya.³²

2. Hak Asasi Manusia Menurut Para Ahli

Dalam kehidupan sehari-hari dalam bermasyarakat dan bernegara, sudah sering terdengar istilah hak. Pranoto Iskandar dalam bukunya mencantumkan pengertian hak oleh Leif Wenar yang diartikan sebagai pemberi kuasa untuk melakukan suatu perbuatan atau berada dalam sebuah keadaan atau dapat juga berarti pemberian kuasa untuk memerintahkan pihak lain melakukan atau tidak suatu perbuatan atau berada dalam sebuah keadaan. Sedangkan menurut Rex Martin dalam bukunya Pronoto Iskandar mengartikan bahwa Rex Martin tidak memahami hak sebagai sebuah klaim melainkan lebih sebagai sebuah jalan bagi dilakukannya suatu tindakan.³³

Menurut John Locke, dalam bukunya A. Ubaedillah yang berjudul “*Pendidikan Kewarganegaraan Pancasila, Demokrasi, dan Pencegahan Korupsi*” mengemukakan pengertian hak asasi manusia (HAM) sebagai hak-hak yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Pencipta sebagai sesuatu yang bersifat kodrati. Karena sifatnya yang demikian, maka tidak ada kekuasaan apapun di dunia yang dapat mencabut hak asasi manusia tersebut.³⁴

Mansyur A. Effendy dalam bukunya Nurul Qamar menyatakan bahwa hak asasi manusia (HAM) sering disebut sebagai hak kodrat, hak dasar manusia dan

³² Nurul Qamar, *Op.Cit.*, halaman 77-79

³³ Pranoto Iskandar, *Hukum HAM Internasional: Sebuah Pengantar Kontekstual*, IMR Press: Cianjur, 2012, halaman 22-23

³⁴ A. Ubaedillah, *Op.Cit.*, halaman 165

hak mutlak. Dapat disimpulkan arti ketiganya mempunyai kesamaan hak yang diberikan Tuhan Yang Maha Esa sejak lahir yang tidak dapat dipungkiri oleh setiap manusia, hak mutlak atau dalam bahasa Inggris disebut *natural rights*, *human rights*, dan *fundamental rights*. Dalam bahasa Belanda dikenal dengan *grand rechten*, *mense rechten*, dan *rechten van mensi*.³⁵

Selanjutnya Nurul Qamar, dalam bukunya memaparkan pengertian HAM menurut beberapa para ahli diantaranya:

- a. Marthen Kriale, mengemukakan bahwa HAM adalah hak yang bersumber dari Tuhan yang Maha Pencipta
- b. Jack Donnaly, mengatakan bahwa HAM merupakan suatu hak yang bersumber dari hukum alam, tetapi sumber utamanya dari Tuhan.
- c. DF. Scheltens, mengemukakan bahwa HAM yaitu suatu hak yang diperoleh setiap manusia sebagai konsekuensi ia dilahirkan menjadi manusia. Karenanya, HAM harus dibedakan dengan hak dasar di mana HAM berasal dari kata "*Menshen Rechten*" sedangkan hak dasar berasal dari kata "*Grond Rechten*".³⁶

Pengertian HAM yang diutarakan di atas, lebih menitik beratkan pada perspektif asal-muasal dari HAM, belum dapat dijadikan pegangan normatif karena belum menyentuh secara substansial atau secara yuridis dari pengertian HAM itu sendiri. Oleh karena itu, ada baiknya jika pengertian HAM di rujuk dari UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM. Mengapa demikian, karena rumusan

³⁵ Nurul Qamar, *Op.Cit.*, halaman 15

³⁶ *Ibid.*, halaman 16

pengertian HAM dalam undang undang HAM dimaksud tersebut merupakan hasil adopsi dari Konvensien Hak Asasi Manusia.³⁷

3. Hak Asasi Manusia Menurut Ideologi Islam

Islam dalam hal ini mengakui dan menghormati hak-hak personal individual manusia sebagai nikmat karunia yang dianugerahkan oleh Allah SWT serta mengakui dan menghormati hak-hak kolektivitas sebagai hak publik dalam rangka menata kehidupan di muka bumi. Islam meletakkan hak-hak individu dalam penggunaannya, dan memberi manfaat baik bagi manusia. Pandangan Islam tentang HAM dengan tegas dan jelas dapat dicermati dalam Piagam Madinah (Konstitusi Madinah) sebagai perjanjian yang diadakan oleh Rasulullah Muhammad SAW dengan beberapa golongan dikala itu, yaitu secara substansial mengkoordinir HAM di bidang politik, dibidang sosial ekonomi, budaya, dan agama.³⁸

Penegasan tentang pandangan Islam tentang HAM di dunia internasional dideklarasikan di Kairo pada tahun 1990. Selama 13 tahun, perundingan-perundingan diadakan oleh negara-negara yang tergabung dalam Organisasi Konferensi Islam sedunia hingga terciptanya naskah tentang HAM deklarasi Kairo disusun.³⁹

Selajutnya, menurut Khalid M. Ishaque dalam bukunya Nurul Qamar, ia telah merinci dalam bukunya yang berjudul "*Human Rights in Islamic Law*" tentang

³⁷ *Ibid.*, halaman 17

³⁸ *Ibid.*, halaman 88

³⁹ *Ibid.*, halaman 89

pandangan Islam yaitu hak untuk hidup, hak untuk mendapat keadilan, hak persamaan, kewajiban dan untuk memenuhi apa yang sesuai dengan hukum serta hak untuk tidak patuh kepada apa yang tidak sesuai dengan hukum, hak kebebasan, hak kebebasan kepercayaan, hak untuk menyatakan kebenaran, hak mendapatkan perlindungan terhadap penindasan karena perbedaan agama, hak mendapatkan kehormatan dan nama baik, hak ekonomi, hak untuk memiliki.⁴⁰

4. Hak Asasi Manusia Dalam Undang-Undang

Pasal 1 Ayat (1) UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga memberikan rumusan tentang pengertian HAM yaitu:

“Seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”.

Sejatinya konsepsi Hak Asasi Manusia (HAM) adalah salah satu pilar utama bagi negara modern dalam bagian dari instrument negara hukum. Tentang sebutan HAM, ada beberapa terminologi yang biasanya dipergunakan dalam tradisi akademik. Istilah satu dengan istilahnya masing-masing dapat dikatakan analog, sehingga menggunakan salah satu diantaranya telah terwakilkan pula yang lainnya. Istilah istilah tersebut yaitu human rights, natural rights, fundamental rights, civil rights, hak-hak asasi manusia, hak kodrati.⁴¹

⁴⁰ *Ibid.*, halaman 89

⁴¹ *Ibid.*, halaman 15

Tuhan Yang Maha Esa memberikan HAM sebagai anugerah dan bukan pemberian manusia atau lembaga kekuasaan.⁴² Sehingga dapat dirumuskan HAM adalah hak kodrati yang melekat dimiliki oleh manusia sebagai karunia pemberian Tuhan kepada insan manusia dalam menopang dan mempertahankan hidup dan prikehidupannya di muka bumi ini.

5. Hubungan Hukum dan Hak Asasi Manusia

HAM adalah suatu hak yang diperoleh oleh setiap manusia sebagai konsekuensi ia dilahirkan sebagai manusia. Lain halnya dengan hak dasar, hak dasar yaitu suatu hak yang diperoleh setiap manusia sebagai konsekuensi ia menjadi warga negara dari suatu negara. Di rujuk dari sumbernya, HAM berasal dari Tuhan sedangkan hak dasar, asalnya dari negara atau pemerintah HAM bersifat universal sedangkan hak dasar bersifat domestik. HAM dalam hal ini berfungsi untuk mengawal hak dasar atau *Legal Rights*. Filosofis HAM yaitu kebebasan yang berbasis atau penghormatan atas kebebasan orang lain. Artinya, kebebasan HAM tidak terbatas, oleh karena takkala memasuki wilayah kebebasan orang lain maka daya kebebasan itu berakhir.⁴³

Keterkaitan antara Hukum dan HAM sangatlah erat dalam hidup bernegara dan pemerintahan dalam bermasyarakat. Hukum mempunyai Supremasi kedudukan tertinggi untuk dipatuhi. Hal ini dengan tegas telah diungkapkan oleh pemikir pemikir hukum dan negara. Teorinya dikenal dengan *Rechtssouveriniteit* (teori kedaulatan hukum). Bahwa hukum memiliki kedaulatan tinggi dalam suatu

⁴² A. Ubaedillah, *Op.Cit.*, halaman 165

⁴³ Nurul Qamar, *Op.Cit.*, halaman 17

negara. Negara harus tunduk pada hukum atau konstitusi dan pemerintah harus dijalankan berdasarkan hukum atau disebut dengan Asas Legalitas. Kedudukan hukum itu telah memosisikannya sebagai alat sarana untuk mewujudkan ide, cita dan harapan-harapan perwujudan nilai nilai keadilan dan kemanusiaan. Keadilan kemanusiaan akan ada bila hak asasi manusia itu sendiri dihormati. Di sinilah ditemukan titik persinggungan dan keterpautan antara Hukum dan Hak Asasi Manusia. Atas dasar itulah nilai-nilai universalis Hak Asasi Manusia dinormakan dalam hukum dasar negara (konstitusi) *Grondrechten* sebagai *Grondnorm* dalam tatanan bernegara, yang di muka yang nantinya secara hirarki diturunkan pula penerimaannya untuk dilimpahkan pada peraturan perundang-undangan dalam arti yang luas.⁴⁴

Mansyur A. Effendi, dalam bukunya Nurul Qamar mengatakan bahwa hukum dan HAM adalah suatu kesatuan yang sulit untuk dipisahkan. Keduanya seperti dua sisi dalam satu mata uang. Jika suatu bangunan hukum ditegakkan tanpa hak asasi manusia yang merupakan pengawal bagi hukum dalam merealisasi perwujudan nilai-nilai keadilan kemanusiaan, maka hukum tersebut menjadi alat bagi penguasa untuk melanggar kekuasaannya. Begitu pula sebaliknya apabila HAM dibangun tanpa didasarkan atas suatu komitmen hukum yang jelas maka hal tersebut hanya akan menjadi bangunan yang rapuh dan mudah untuk disimpan.⁴⁵

Oleh sebab itu, HAM yang ditekankan dalam penulisan ini terkait bentuk diskriminasi bagi penyandang disabilitas yang tidak menerima perekrutan bagi

⁴⁴ *Ibid.*, halaman 17-18

⁴⁵ *Ibid.*, halaman 19

kaum difabel. Pasal 1 angka (3) UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM menjelaskan bahwa “Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status social, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia, dan kebebasan dasar dalam kehidupan, baik individual maupun kolektif, dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan spek kehidupan lainnya”.

C. Hak Calon Pekerja Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Baru di Perusahaan

1. Perusahaan

Menurut Molengraaff dalam bukunya Ida Nadirah, mengartikan bahwa perusahaan merupakan semua perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang barang, menyerahkan barang barang, atau mengadakan perjanjian perjanjian perdagangan. Molengraaff disini memandang perusahaan dari sudut “ekonomi”.⁴⁶ Selanjutnya dalam buku Sudaryat Permana memaparkan arti suatu perusahaan menurut Polak. Menurutnya suatu perusahaan akan ada, bila terjadi adanya perhitungan-perhitungan tentang keuntungan dan kerugian yang dapat

⁴⁶ Ida Nadirah, *Hukum Dagang dan Bisnis Indonesia*, Ratu Jaya, Medan: 2017, halaman

diperkirakan, dan semuanya dicatat dalam pembukuan. Dalam hal ini Polak memandang perusahaan dari sudut “komersil”.⁴⁷

Dipandang dari definisi yang diberikan Molengraaff dapat diambil kesimpulan, bahwa suatu perusahaan harus mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terus-menerus dan tidak terputus-putus;
- b. Secara terang-terangan dan tidak berhubungan dengan pihak ketiga;
- c. Dalam lapangan perniagaan mempunyai kualitas tertentu;
- d. Menyerahkan barang barang;
- e. Diadakannya perjanjian-perjanjian perdagangan;
- f. Bermaksud untuk memperoleh laba.⁴⁸

Tahun 1983, pemerintah Indonesia memberlakukan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 yang selanjutnya disebut UU No. 3 Tahun 1983 tentang Wajib Daftar Perusahaan. Melalui UU tersebut diperoleh definisi atau pengertian yuridis dari perusahaan yang tercantum dalam Pasal 1 huruf (b) yaitu: “perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, pekerja serta berkedudukan di wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba”.⁴⁹

Selanjutnya suatu perusahaan dalam arti kata hukum, ialah perusahaan yang:

⁴⁷ Sudaryat Permana, *Bikin Perusahaan itu Gampang*, Medpress: Yogyakarta, 2009, halaman 2

⁴⁸ Ida Nadirah, *Op.Cit.*, halaman 14

⁴⁹ Sudaryat Permana, *Op.Cit.*, halaman 3

- a. Perusahaan wajib membuat catatan dengan cara sedemikian rupa hingga sewaktu waktu dari catatan itu dapat diketahui segala hak dan kewajibannya (pasal 6 KUHD)
- b. Perusahaan wajib menyimpan surat surat dan kawat kawat
- c. Perusahaan dijalankan secara teratur (HR tanggal-XI-1925)
- d. Perusahaan sudah memiliki domisili, karena harus didaftarkan, berdasarkan suratkeputusan bersama menteri perindustrian dan menteri perdagangan there 5 Juni 1958 No. 4293/Perind. Dan No. 3547b/M.Perdag.⁵⁰

Sesuai uraian diatas maka istilah pengusaha dalam arti kata hukum ialah orang atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan sebagaimana dimaksud di atas. Kemudian, bila pada pengertian perusahaan unsur laba merupakan unsur mutlak, maka pada pengertian pekerjaan unsur laba tidak merupakan unsur mutlak. Jadi dasar perbuatan perbuatan yang dilakukan bagi suatu pekerjaan itu tidak untuk mencari laba, tetapi misalnya atas dasar cinta ilmiah, prikemanusiaan atau agama.⁵¹

Perusahaan swasta adalah perusahaan yang modal seluruhnya dimiliki oleh swasta dan tidak ada campur tangan sektor pemerintah. Pembagian perusahaan swasta ada tiga macam, yaitu:

- a. Perusahaan swasta nasional, merupakan perusahaan swasta milik warga negara Indonesia;
- b. Perusahaan swasta asing, yaitu perusahaan swasta milik warga negara asing;

⁵⁰ Ida Nadirah, *Op.Cit.*, halaman 14

⁵¹ *Ibid.*, halaman 14

- c. Perusahaan swasta campuran (*joint venture*), yang merupakan perusahaan swasta milik warga negara Indonesia dan warga negara asing.⁵²

Dalam membangun suatu perusahaan, pihak perusahaan perlu menerima calon pekerja baru dalam membantu tujuannya membangun suatu perusahaan. Diadakannya suatu perekrutan atau penerimaan merupakan suatu yang lumrah.

Tujuan adanya rekrutmen menurut Gomes dalam bukunya Bambang Santoso yaitu guna memperoleh persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melaksanakan pekerjaan yang mempunyai standar kualifikasi. Sedangkan Badan Kepegawaian Negeri membedakan tujuan rekrutmen menjadi dua itu tujuan umum dan tujuan khusus tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan suatu karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan atau organisasi. Sedangkan tujuan khusus nya adalah :

- a. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan atau organisasi
- b. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan atau organisasi di masa sekarang dan masa datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan sumber daya manusia, pekerjaan desain dan analisis jabatan
- c. Untuk meningkatkan *pool* calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin
- d. Untuk mendukung inisiatif perusahaan atau organisasi dalam mengelola tenaga kerja yang beragam

⁵² *Ibid.*, halaman 15

- e. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya
- f. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja
- g. Untuk mengkoordinasi upaya rekrut man dengan program seleksi dan pelatihan
- h. Untuk mengevaluasinya akan efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi bagi semua pelamar
- i. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan atau organisasi terhadap program program tindakan alternatif dan pertimbangan hukum dan sosial menurut komposisi tenaga kerja.⁵³

Kegiatan penerimaan pekerja baru tidak hanya bertujuan seperti yang tertera diatas saja. Namun dewasa ini, perusahaan atau organisasi seperti yang pada umumnya ada sangat banyak kemungkinan alasan direkrutnya pekerja baru seperti berdirinya perusahaan atau organisasi baru, adanya pekerjaan-pekerjaan baru, ada juga perekrutan dikarenakan adanya pekerja yang berhenti baik dengan hormat maupun dengan tidak hormat, adanya kemungkin pekerja yang memasuki usia pensiun, meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian pekerjaan, putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan

⁵³ Bambang Santoso Haryono, *Capacity Building*, UB Press, Malang: 2012, halaman 55-56

berakhirnya hubungan kerja, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

2. Hak Warga Negara Terhadap Pekerjaan

Kelayakan hak bagi warga negara atas suatu pekerjaan yang layak terdapat pada Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 yang menyatakan bahwasanya “Tiap-tiap negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Untuk mendapatkan kelayakayan tersebut sangatlah penting adanya suatu jaminan bagi calon pekerja atau buruh dalam menghadapi pihak perusahaan dengan dikeluarkannya dan diaturnya UUKK yang awalnya permasalahan tentang ketenagakerjaan berada dalam lingkup privat yang kini menjadi publik.

Hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja secara yuridis adalah bebas karena prinsip di negara Indonesia tidak seorangpun boleh diperbudak maupun diperhamba, namun secara sosiologis pekerja ini tidak bebas karena pekerja sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya. Dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu pekerja atau buruh termasuk penyandang disabilitas dari kekuasaan penguasa guna menempatkan pekerja/buruh pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.⁵⁴

Dalam Pasal 31 UUKK menyatakan bahwasanya setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau

⁵⁴ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta: 2016, halaman 51

pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Dapat disimpulkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam pemerolehan pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan suku, ras, agama, jenis kelamin, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas. Pemberi kerja wajib memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada setiap calon tenaga kerja dalam pemerolehan pekerjaan. Setiap calon pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa tanpa diskriminasi. Pemberi kerja harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa membedakan suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit dan lain lain.

Dibuatnya peraturan perundang-undangan hukum ketenagakerjaan, bertujuan untuk dijadikan suatu pedoman bagi pekerja maupun pemberi kerja dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam jurnal tesis Ida Hanifah menyatakan bahwa pengertian hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara. Oleh karena itu tidak mengherankan kalau definisi mengenai hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, terutama yang menyangkut keluasannya.⁵⁵

Substansi hukum ketenagakerjaan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seorang yang disebut pekerja pada orang lain yang disebut majikan (bersifat keperdataan), jadi tidak mengatur hubungan hukum di luar hubungan kerja. Konsep ini sesuai dengan pengertian buruh/pekerja

⁵⁵ Ida Hanifah, 2018, *Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perdata Pekerja Rumah Tangga Dalam Penegakan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Jurnal Tesis, halaman 90

berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pasal 1 butir 3 UUKK disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵⁶

Hukum ketenagakerjaan dibuat guna terbangunnya suatu pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan harus berlandaskan atas Pancasila dan UUD 1945 yang bertujuan melanjutkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah dengan cara memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Perluasan kesempatan kerja diperlukan untuk menjangkau seluruh masyarakat tujuan mendasari dari upaya di bidang perluasan kesempatan kerja adalah terwujudnya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan pembangunan. Harus diupayakan agar semua orang yang mampu dan ingin bekerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian dan keterampilannya setelah memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya secara layak.⁵⁷

3. Hak Penyandang Disabilitas Atas Lapangan Pekerjaan

Dewasa ini pengaturan terkait hak atas penyandang disabilitas terkait terciptanya lapangan pekerjaan bagi kaum disabilitas telah diatur dalam UU No.

⁵⁶ *Ibid*, halaman 90

⁵⁷ *Ibid*, halaman 56

13 Tahun 2003 UUKK, dan banyak mengatur bagaimana bentuk perlindungan hak ketenagakerjaan bagi mereka. Tujuan pembentukan undang-undang ini dimaksudkan guna menjamin hak atas pekerja atau buruh dengan menjamin kesetaraan kesempatan bagi semua masyarakat tanpa adanya diskriminasi, serta untuk mewujudkan kesejahteraan keluarga maupun pekerja atau buruh. Namun kenyataannya, tingkat pengangguran yang sangat tinggi terjadi di Indonesia, dan menjadi suatu pertanyaan apa manfaat dari undang-undang tersebut sedangkan di Indonesia masih banyak terjadi pengangguran yang sulit mencari pekerjaan, terutama bagi kaum penyandang disabilitas yang lebih tidak memiliki standar kesehatan fisik.

Terkait bagaimana hak penyandang disabilitas dalam pemerolehan pekerjaan telah diatur lengkap dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, seperti yang diatur berdasarkan Pasal 53 ayat (1) dan (2) UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang berbunyi :

1. Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
2. Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Serta juga tertera dalam Pasal 11 UU No. 8 Tahun 2016 yang menyebutkan bahwa penyandang disabilitas mempunyai hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas seperti memperoleh pekerjaan yang

diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah daerah atau perusahaan swasta. Namun pada kenyataannya pengaturan ini masih dalam tingkat minim untuk diterapkan dan belum maksimal diselenggarakan oleh perusahaan swasta maupun badan hukum lainnya.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Penerapan Dalam Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Hak 1% di PT. Swastika Lautan Nusa Persada dan PT. San Dhra Frima

Permasalahan pengumuman perekrutan calon pekerja bagi setiap masyarakat tanpa terkecuali, mempunyai makna yang sangat umum untuk didengar. Namun dengan mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani, rohani serta berpenampilan menarik menjadi salah satu persoalan tersendiri bagi kaum penyandang disabilitas yang tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Tentu saja itu akan melanggar hak asasi penyandang disabilitas yang artinya hak kodratiah penyandang disabilitas yang meleket secara inheren dalam diri manusia sebagai subjek hukum harus dihormati, dilindungi demi mewujudkan nilai-nilai kemanusiaan.⁵⁸

Dipandang dari etika keadilan sosial sesuai Pancasila yang mengartikan bahwa setiap calon tenaga kerja yang ingin memasuki lingkungan pekerjaan baru mempunyai hak yang sama rata tanpa membedakan suku, ras, agama, jenis kelamin, termasuk juga perlakuan yang sama terhadap kalangan penyandang disabilitas.

Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Baqarah ayat 136:

⁵⁸ Nurul Qamar, *Op.Cit.*, halaman 117

قُولُوا آمَنَّا بِاللَّهِ وَمَا أُنزِلَ إِلَيْنَا وَمَا أُنزِلَ إِلَىٰ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ وَالْأَسْبَاطِ
 وَمَا أُوتِيَ مُوسَىٰ وَعِيسَىٰ وَمَا أُوتِيَ النَّبِيُّ مِنْ رَبِّهِمْ لَا نُفَرِّقُ بَيْنَ أَحَدٍ مِنْكُمْ وَنَحْنُ لَهُ مُسْلِمُونَ.
 (۱۳۶)

Artinya : *Katakanlah (hai orang-orang mukmin): "Kami beriman kepada Allah dan apa yang diturunkan kepada kami, dan apa yang diturunkan kepada Ibrahim, Isma'il, Ishaq, Ya'qub dan anak cucunya, dan apa yang diberikan kepada Musa dan Isa serta apa yang diberikan kepada nabi-nabi dari Tuhannya. Kami tidak membeda-bedakan seorangpun diantara mereka dan kami hanya tunduk patuh kepada-Nya".*⁵⁹

Dalam Tafsir Muyassar, ditafsirkan ayat diatas dengan menyatakan bahwa “Kami juga beriman kepada apa yang diberikan kepada para nabi seluruhnya berupa wahyu dari Rabb mereka, kami tidak membedakan diantara mereka dalam perkara iman, dan kami tunduk kepada Allah dengan menaati-Nya dan beribadah kepada-Nya”.⁶⁰ Dari ayat diatas dipahami bahwa Allah menyuruh kita berkehidupan untuk tidak membeda-bedakan manusia di setiap bumi.

Allah SWT menciptakan manusia dan menyuruh manusia untuk berlaku adil kepada setiap ciptaannya. Hak untuk memperoleh keadilan (*Rights of Justice*), merupakan salah satu tugas kerasulan Nai Muhammad SAW yaitu untuk

⁵⁹ Al- Qur'an dan Terjemahannya, Asy Syifa', Semarang: 1999

⁶⁰ Kojin Mashudi, *Telaah Tafsir Al-Muyassir*

menegakkan keadilan.⁶¹ Tugas ini merupakan tanggung jawab seluruh masyarakat dan badan-badan pemerintah. Seperti dalam Al-Qur'an, Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ. وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا. اْعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ. وَاتَّقُوا اللَّهَ. إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ .

“Hai orang-orang yang beriman, berdiri teguhlah untuk Allah, sebagai saksi dalam keadilan dan jangan sampai rasa permusuhan suatu golongan terhadap kamu menjadikanmu bertindak atau berkelakuan tidak adil. Berlaku adillah, karena itu lebih dekat kepada taqwa. Dan takutlah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Tahu tentang apa yang mereka lakukan”. (Q.S Al Maidah : 8)⁶²

Selanjutnya pengaturan untuk tidak membeda-bedakan hak setiap orang terutama dalam hal memilih pekerjaan sudah tertuang dalam Pasal 31 UUKK yang menyatakan “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.

Hak- hak penyandang disabilitas untuk bekerja juga sudah diatur secara jelas dan tegas dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 70 tahun 2019 yang selanjutnya disebut PP No. 7 Tahun 2019 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Terkait bagaimana mewujudkan kesejahteraan, keadilan serta kelayakan bagi penyandang disabilitas dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NKRI Tahun 1945 juga

⁶¹ Nurul Qamar, *Op.Cit.*, halaman 90

⁶² Al Qur'an dan Terjemahannya, Asy Syifa', Semarang:1999

sudah dinyatakan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, dan untuk memberikan hak bagi mereka guna terciptanya kesejahteraan dan memenuhi kebutuhannya dari hal-hal yang merugikan kalangan penyandang disabilitas itu sendiri. Sesuai yang tertera di peraturan perundang-undangan tentang Penyandang Disabilitas bagian ke 7 Pasal 11 UU No. 8 Tahun 2016 yang menyebutkan bahwa hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi hak:

1. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;
2. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
3. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
4. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
5. Mendapatkan program kembali kerja;
6. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
7. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
8. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Desember 2006, PBB dalam kebijakan *Convention on the Right of Persons with Dissability* (CRPD) yang Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) telah diratifikasi Indonesia serta dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 19 Tahun

2011 pada bulan November 2011.⁶³ Tujuan CPRD adalah untuk memajukan, melindungi serta menjamin kesamaan hak dan kebebasan yang mendasar bagi semua penyandang disabilitas dan penghormatan terhadap martabat penyandang disabilitas sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan.⁶⁴

Pemerintah. Pemerintah Daerah, BUMN, BUMD maupun perusahaan swasta dalam bidang kesejahteraan atas pekerjaan berkewajiban mengimplementasikan guna menyisihkan penempatan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas. Terkhusus perekrutan di perusahaan swasta sudah jelas diatur dalam Pasal 53 Ayat 2 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan “Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”.

Tahun 2005, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia memberikan ketentuan bahwa pengusaha dan pertugas yang mempunyai kewenangan dalam melaksanakan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja harus mempunyai dan mendalami pemahaman tentang asas-asas rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja, yaitu; terbuka, bebas, objektif, adil dan setara. Sedangkan dalam melakukan penempatan pekerja perlu diperhatikan mengenai kesamaan hak, kesamaan kesempatan, keterbukaan dan kemampuan.⁶⁵

⁶³ Agung Wasono, *Op.Cit.*, halaman 78

⁶⁴ Akhmad Soleh, *Op.Cit.*, halaman 22

⁶⁵ Sari Dewi Poerwanti, *Op.Cit.*, halaman 2-3

Saat ini belum ada pengaturan yang lebih lengkap dari Pemerintah maupun Pemerintah Kota Medan sendiri terkait bagaimana perekrutan, penempatan kerja, pelatihan kerja bagi perusahaan yang akan merekrut calon pekerja penyandang disabilitas. Namun ada sedikit aturan proses rekrutmen khusus bagaimana awal perekrutan tes tenaga kerja bagi penyandang disabilitas dipandang dalam Pasal 47 No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa pemberi kerja dalam proses tes rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas dapat:

1. Melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan;
2. Menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan;
3. Menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas;
4. Memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi Penyandang Disabilitas.

Dalam rekrutmen tenaga pekerja yang baru, sangat penting dalam suatu perusahaan mempunyai cara tersendiri dalam pengelolaan terhadap tenaga kerja. Pengelolaan tenaga kerja difabel sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pengelolaan tenaga kerja pada umumnya, yang membedakan kaum difabel hanya memerlukan sedikit perhatian dan bantuan dari instansi perusahaan. Adapun pengertian pengelolaan tenaga kerja difabel menurut ILO yaitu suatu proses yang dirancang di tempat kerja untuk memfasilitasi kerja para difabel melalui upaya

yang terkoordinasi dan dengan memperhitungkan kebutuhan perorangan, lingkungan kerja, kebutuhan perusahaan serta tanggung jawab hukum.⁶⁶

Selanjutnya, setelah masa ujian tahap awal, maka diadakan sesi wawancara dengan pihak pemberdayaan manusia di perusahaan yang dilamar. Dalam tes wawancara yang dilakukan untuk penyandang disabilitas, dalam hal ini anggota-anggota tim pewawancara harus fokus terhadap keterampilan, pengetahuan dan kemampuan khusus yang dianggap penting untuk fungsi-fungsi pekerjaan. Pihak pewawancara perlu mengusahakan agar memilih tes yang formatnya dapat diakses oleh pelamar penyandang disabilitas.⁶⁷

Tim pewawancara dalam sektor swasta seharusnya membekali petunjuk tentang proses wawancara dan seleksi bagi penyandang disabilitas. Para pengusaha harus mempertimbangkan cara-cara yang memungkinkan atau memberikan kemudahan para calon yang mengikuti wawancara, misalnya dengan mengizinkan mereka menggunakan juru bahasa isyarat dengan kehadiran pendamping.⁶⁸

Setelah melewati masa tes wawancara yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan, selanjutnya juga ada proses penentuan upah bagi pekerja. Pada dasarnya, upah dan gaji adalah kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan tenaga seorang pekerja.⁶⁹ Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau

⁶⁶ *Ibid.*, halaman 7

⁶⁷ Pedoman ILO, *Op.Cit.*, halaman 40

⁶⁸ *Ibid.*, halaman 41

⁶⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta 2017, halaman 298

pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan sesuai Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu perjanjian dan/atau jasa yang telah dilakukan. Upah yang diterima oleh pekerja ini timbul pada saat adanya hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja dan berakhir pada saat berakhirnya hubungan kerja.⁷⁰

Upah dalam hal ini biasanya diberikan kepada pekerja tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara itu, gaji diberikan sebagai kompensasi terhadap pekerja atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu.⁷¹ Hal ini juga berlaku upah bagi penyandang disabilitas yang diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang No. 8 tahun 2016 yang menjelaskan bahwa pemberi kerja wajib memberi upah kepada tenaga kerja penyandang disabilitas yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama pula.

Dengan adanya ketentuan pemberlakuan upah maka secara otomatis tercipta juga adanya ketentuan kebijakan pengupahan. Kebijakan pengupahan diarahkan atas pencapaian penghasilan yang telah memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja. Kebijakan Pengupahan-pengupahan tersebut meliputi:

1. Upah minimum;

⁷⁰ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Budi Utama, Yogyakarta: 2019, halaman 25

⁷¹ Wibowo, *Op.Cit.*, halaman 299

2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon;
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁷²

Upah dan gaji dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Namun, upah dapat pula diberikan atas dasar prestasi seperti pembayaran upah per unit produksi atau jasa yang dihasilkan atas suatu unit pekerjaan tertentu.⁷³

Penghasilan yang layak diberikan merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Penghasilan yang layak dapat diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah.⁷⁴

1. Upah

- a. Upah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

⁷² Dalinama Telaumbanua, *Op.Cit.*, halaman 25

⁷³ Wibowo, *Op.Cit.*, halaman 299

⁷⁴ Dalinama Telaumbanua, *Op.Cit.*, halaman 26

b. Upah terdiri atas komponen:

- 1) Upah tanpa tunjangan
- 2) Upah pokok dan tunjangan tetap.

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan upah tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

- 3) Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.⁷⁵

2. Pendapatan Non Upah

- a. Pendapatan melupa berupa tunjangan hari raya keagamaan.
- b. Selain tunjangan hari raya keagamaan, pengusaha dapat memberikan pendapatan upah berupa:

- 1) Bonus

Bonus dapat diberikan oleh pengusaha kepada pekerja atas keuntungan perusahaan. Penetapan perolehan bonus untuk masing masing pekerja diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁷⁶

- 2) Uang pengganti fasilitas kerja

Perusahaan apat menyediakan fasilitas kerja bagi:

- a) Pekerja dalam jabatan/pekerjaan tertentu

⁷⁵ *Ibid*, halaman 26

⁷⁶ *Ibid*, halaman 26

b) Seluruh pekerja

Dalam hal fasilitas kerja bagi pekerja tidak tersedia tidak mencukupi, perusahaan dapat memberikan uang pengganti fasilitas kerja. Penyediaan fasilitas kerja dan pemberian uang pengganti fasilitas kerja diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁷⁷

3) Uang servis pada usaha tertentu.

Uang servis pada usaha tertentu dikumpulkan dan dikelola oleh perusahaan. Uang servis pada usaha tertentu wajib dibayarkan kepada pekerja setelah dikurangi risiko kehilangan atau kerusakan dan Pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Ketentuan mengenai uang servis pada usaha tertentu diatur dengan peraturan menteri peraturan menteri ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

4) Tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Tunjangan hari raya keagamaan wajib ukih tujuh hari sebelum hari raya keagamaan. Ketentuan mengenai tunjangan hari raya keagamaan dan tata cara pembayarannya diatur dengan peraturan menteri ketenagakerjaan dan Transmigrasi.⁷⁸

Tahap berikutnya yaitu proses diadakannya perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja guna selarasnya hubungan kerja antar kedua belah pihak. Menurut Asri Wijayanti dalam bukunya Idik Saeful Bahri, menyatakan bahwa perjanjian kerja merupakan dasar terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja dikatakan

⁷⁷ *Ibid*, halaman 27

⁷⁸ *Ibid*, halaman 27

sah apabila memenuhi syarat perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.⁷⁹ Perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah suatu persetujuan antara seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seseorang atau lebih. Perjanjian tidak akan ada kalau pihaknya hanya satu orang. Oleh karena itu, perjanjian pasti terjadi antara minimal dua orang atau lebih. Pengertian perjanjian kerja di dalam Pasal 1 angka 14 UUKK adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Ciri khas perjanjian kerja yaitu:

1. Perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja;
2. Memuat syarat-syarat kerja;
3. Berisi hak dan kewajiban pekerja dengan pemberi kerja.

Adapun ciri-ciri lain dari perjanjian kerja yaitu adanya pemimpin dan bawahan yang dipimpin, serta adanya upah atau imbalan dalam bentuk lain yang diterima oleh bawahan dari pihak pimpinan.⁸⁰

Proses perekrutan selanjutnya dalam melakukan perekrutan pekerjaan baru yaitu dilakukannya pelatihan kerja bagi pekerja baru. Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam dunia pekerjaan. Pada

⁷⁹ Idik Saeful Bahri, *Perlindungan Upah Bagi Pekerja Badan Usaha Milik Desa*, Bahasa Rakyat Yogyakarta: 2020, halaman 18

⁸⁰ Dalinama Telaumbauna, *Op. Cit.*, halaman 7

dasarnya pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru.⁸¹

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional menjelaskan makna pelatihan dalam pekerjaan yaitu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Dilaksanakannya pelatihan kerja pada pekerja baru yaitu guna mereka dapat mengetahui, mempelajari ketentuan perusahaan sehingga dapat beradaptasi sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan bagi pekerja baru dengan pelatihan kerja yang diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif serta efisien yang dapat dilakukan pelatihan di tempat kerja baik lembaga kerja dari pemerintah maupun swasta yang telah memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas juga tertera di dalam Pasal 46 UU No. 8 Tahun 2016 yang menyatakan bahwa “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan kesempatan kepada Penyandang Disabilitas untuk mengikuti pelatihan kerja Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau swasta”. PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Pasal 13 ayat (3) juga menyantumkan bahwa peserta pelatihan kerja yang memiliki keterbatasan fisik

⁸¹ Wibowo, *Op.Cit.*, halaman 370

dan/atau tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan keterbatasannya.

Selanjutnya setelah pekerja baru atau pekerja penyandang disabilitas melewati masa rekrutmen penerimaan di perusahaan, maka pekerja baru harus ditempatkan di pekerjaan yang perusahaan butuhkan. Sesuai pada Pasal 48 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyebutkan tentang uraian penempatan kerja setelah melewati masa rekrutmen yaitu :

- a. Memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang;
- b. Menyediakan tempat kerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja;
- c. Menyediakan waktu istirahat;
- d. Menyediakan waktu kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja;
- e. Memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan;
- f. Memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan;

Perekrutan bagi penyandang disabilitas memang terkategori sedikit rumit bagi perusahaan yang mementingkan visi dan misi dalam target pekerjaan di perusahaan. Meskipun banyaknya jumlah kaum penyandang disabilitas serta ada lembaga yang konsen menaungi penyandang disabilitas, namun sampai sejauh ini

sejumlah lembaga tersebut tidak memiliki data spesifik berapa jumlah penyandang disabilitas di Kota Medan. Sebab, selama ini pemerintah sendiri tidak pernah melakukan pendataan berapa banyak jumlah kaum penyandang disabilitas di Kota Medan.

Pada tahun 2011, data *World Health Organization* (WHO), Bank Dunia, dan *Internal Labour Organization* (ILO) menunjukkan besar jumlah penyandang disabilitas di dunia sekitar lima belas persen atau sebanyak satu miliar jiwa dari total jumlah penduduk dunia. Dalam konteks di Indonesia, Data Rekapitulasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dari Pusat Data Informasi Kesejahteraan Sosial Kementerian Sosial RI pada tahun 2012 mengeluarkan jumlah penyandang disabilitas di Indonesia sebanyak 1.250.780 orang, terdiri atas tuna daksa, tunanetra, tuli dan penyandang disabilitas mental, serta kronis. Sedangkan pada tahun 2010, Kementerian Kesehatan mencatat jumlah data penyandang disabilitas di Indonesia yang mencapai 6,7 juta orang. Sementara jika merujuk pada konteks ketenagakerjaan, data Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI mendapat data dengan jumlah penyandang disabilitas di tahun 2010 sebanyak 7.126.409 jiwa. Jumlah tersebut terdiri atas tunanetra sebanyak 2.137.923 jiwa, tuna daksa sebanyak 1.852.866 jiwa, tuli 1.567.810 jiwa, penyandang disabilitas mental 712.641 jiwa dan penyandang disabilitas kronis sebanyak 855.169 jiwa. Kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan sangat rendah dibandingkan dengan masyarakat umumnya. Menurut Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta) pada tahun 2014 terdapat 1,5 juta pengangguran merupakan penyandang

disabilitas. Sedangkan data lain hasil pendataan yang telah dilakukan Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) Departemen Sosial RI pada tahun 2008 tercatat sebesar 74,4% penyandang disabilitas adalah pengangguran/tidak bekerja, dan sebesar 25,6% penyandang disabilitas memiliki pekerjaan. Jenis pekerjaan penyandang disabilitas berdasarkan besaran persentase yaitu (39,9%) sebagai petani, (32,1) sebagai buruh, (15,1%) sebagai pekerja jasa.⁸²

Dipandang dari banyaknya jumlah penyandang disabilitas, cukup banyak perusahaan swasta yang dapat menampung sedikitnya pekerja penyandang disabilitas sedikitnya 1% dari jumlah pekerja di perusahaan mereka. Saat ini berdasarkan data perusahaan yang terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang sesuai dengan data ketentuan wajib laporan ketenagakerjaan dari pihak perusahaan terdiri dari 2.824 perusahaan kecil dengan jumlah tenaga kerja dalam perusahaan 1orang s/d 9 orang, 3.716 perusahaan sedang yang jumlah tenaga kerjanya 10 orang s/d 49 orang, 898 perusahaan besar dengan jumlah tenaga kerja dalam perusahaan tersebut sebanyak 50 orang atau lebih.⁸³ Sesuai dengan jumlah data perusahaan dari data Dinas Ketenagakerjaan, peneliti melakukan kunjungan ke 2 perusahaan swasta di Kota Medan. Perusahaan swasta di Kota Medan yang diteliti keduanya termasuk kategori perusahaan sedang, dengan nama perusahaan sebagai berikut.

1. PT. Swastika Lautan Nusa Persada

⁸² Sari Dewi Poerwanti, *Op.Cit.*, halaman 2-3

⁸³ Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, (<http://disnaker.pemkomedan.go.id>, diakses 12 September 2020, 2020)

2. PT. San Dhra Frima

Perusahaan swasta diatas termasuk dalam tipe golongan perusahaan sedang yang pekerjanya berkisaran 10 sampai dengan 49 pekerja. Dari kedua perusahaan tersebut salah satu perusahaan telah melaksanakan peraturan yang tertera dalam Pasal 53 ayat (2) UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai perusahaan swasta yang diwajibkan adanya penerimaan maupun seorang pekerja dengan jumlah 1% penyandang disabilitas dari jumlah karyawan.

Diawali dengan perusahaan yang tidak pernah merekrut penyandang disabilitas namun ada beberapa pekerja di perusahaannya disabilitas akibat kecelakaan kerja. Pertama, PT. Swastika Lautan Nusa Persada. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa konstruksi bangunan dengan jumlah karyawan 16 orang dikantor pusat, 10 orang di workshop, 10 orang di proyek dan 21 orang dengan pekerjaan harian tetap. HRD PT. Swastika Lautan Nusa Persada, Bapak Lubuk Simanjuntak, menyatakan perusahaan ini ada sedikitnya mempekerjakan kaum penyandang disabilitas, namun pekerja penyandang disabilitas tersebut bukanlah pekerja rekrutan baru melainkan adanya pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sebanyak 2 orang pekerja dengan mengalami patah tulang kaki kanan hingga mengakibatkan disabilitas atau cacat selama kurang lebih 2 tahun sehingga pekerja tersebut berjalan menggunakan alat bantu tongkat, dan pekerja kedua mengalami kecelakaan juga hingga mengakibatkan salah satu tangan yaitu tangan kirinya patah hingga menyebabkan kelumpuhan sementara. Dalam hal perekrutan bagi penyandang disabilitas, perusahaan PT. Swastika Lautan Nusa Persada ini belum ada sama sekali merekrut kaum penyandang disabilitas, namun dengan

adanya ketentuan yang berlaku dari peraturan perundang-undangan tentang adanya kewajiban direkrutnya penyandang disabilitas maka perusahaan tersebut siap menerima pekerja disabilitas dengan ketentuan penyandang disabilitas tersebut sesuai dengan kriteria kebutuhan yang dibutuhkan bagi perusahaannya.⁸⁴

Selanjutnya, penulis melakukan kunjungan wawancara ke perusahaan ke 2 di Kota Medan yang mempekerjakan setidaknya 1 pekerja disabilitas sebagai pembanding dengan perusahaan yang tidak melakukan atau belum menerima perekrutan pekerjaan bagi penyandang disabilitas yaitu di PT. San Dhira Firma. Perusahaan swasta yang satu ini bergerak di bidang usaha transport umum. Perusahaan swasta ini mempekerjakan 21 pekerja di perusahaannya. Penulis disini berwawancara dengan HRD PT. San Dhira Firma yaitu Bapak Ahmad Hanafi. PT. San Dhira Firma disini sebagai perusahaan yang merekrut dan mempekerjakan 1 penyandang disabilitas di perusahaannya. Perusahaan ini ada merekrut satu pekerja penyandang disabilitas tanpa menyebarkan lowongan kerja di media manapun. Menurut Bapak Ahmad Hanafi proses rekrutmen pekerjaan bagi penyandang disabilitas dengan posisi sebagai cleaning servise di perusahaan ini tidak terlalu rumit. Karena posisi yang dibutuhkan perusahaan tersebut hanyalah sebagai cleaning servise. Sesuai wawancara dengan narasumber, Bapak Ahmad Hanafi mengatakan bahwa cleaning tersebut adalah saudara dari cleaning servise yang lainnya yang bekerja juga di perusahaan tersebut. Penyandang disabilitas tersebut mengalami disabilitas tunarungu yang artinya penyandang disabilitas tersebut mengalami gangguan pendengaran. Pekerja disabilitas di dalam

⁸⁴ Wawancara dengan HRD PT. Swastika Lautan Nusa Persada, Bapak Lubuk Simanjuntak

perusahaan tersebut hanya bekerja untuk membersihkan bagian dapur dan setiap kamar mandi yang dibantu dengan cleaning servise lainnya.

Menurut Bapak Ahmad Hanafi, HRD PT. San Dhra Frima menyatakan bahwa perekrutan bagi pekerja disabilitas tersebut dilakukan karena cleaning servise membutuhkan clening servise yang lainnya untuk membantu pekerjaan cleaning servise di perusahaan tersebut. Perusahaan ini hanya memiliki 2 orang pekerja cleaning servise. Pada saat itu salah satu cleaning servise tersebut mengundurkan diri atau resign dari perusahaan tersebut sehingga perusahaan ini membutuhkan 1 pekerja cleaning servise lagi. Dalam perekrutannya cleaning servise yang diperusahaan menyampaikan kepada salah satu pegawai di perusahaan tersebut untuk mempekerjakan saudaranya sebagai pengganti cleaning servise yang mengundurkan diri tersebut. Namun dengan mengatakan bahwasanya pekerja tersebut mengalami ganggguan pendengaran. Informasi dari pegawai tersebut disampaikan kepada HRD perusahaan dan HRD tersebut membicarakan hambatan apa yang akan diterima oleh para pekerja dan cleaning servise satunya. Namun cleaning service tersebut memohon untuk saudaranya tersebut dapat di terima disini karena keluarga mereka sangat memebutuhkan biaya untuk hidup. Perekrutan bagi penyandang disabilitas tersebut hanya sekedar dipanggil untuk wawancara yang ditemani dengan saudaranya tersebut dan menerima ketentuan persyaratan dari perusahaan baik dari peraturan maupun gaji yang sudah ditentukan. Selama penyandang disabilitas tersebut bekerja, perusahaan tidak mengalami hambatan selama mempekerjakan penyandang disabilitas, terlebih lagi pekerja disabilitas tersebut cenderung rajin dan dalam hal pekerjaannya dilakukan

dengan baik. Pekerja di dalam perusahaan tersebut juga memiliki hubungan yang baik dan tidak ada kesenjangan karena pekerja lain sangat bertoleransi. Sesama cleaning service, pekerja tersebut juga saling tolong menolong dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Pekerja penyandang disabilitas tersebut juga memiliki empati yang baik karena tidak bekerja hanya sebagai cleaning service saja namun juga membantu pekerja yang lain yang sedang repot. Perusahaan juga tidak membedakan perlakuan terhadap pekerja disabilitas, pekerja cleaning service dengan pekerja yang ada di kantor sehingga semuanya mendapatkan hak-hak yang seimbang. Dalam hal ini penyandang disabilitas memang diakui mempunyai kelemahan dalam fisik tunarungunya namun jika penyandang disabilitas tersebut mempunyai potensi dan kemauan yang sangat besar maka perusahaan juga tidak ragu dalam merekrutnya sebagai karyawan. Perusahaan juga mengakui bahwasanya anggapan masyarakat atau pun perusahaan swasta lainnya yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas bukanlah suatu hal yang merugikan. Perusahaan lain bisa melihat kemampuan dan motivasi yang kuat bekerja dari penyandang disabilitas.

Perusahaan juga mengakui belum ada kunjungan sosialisasi dari pihak Dinas Ketenagakerjaan di Kota Medan terkait Pasal 53 ayat (2) UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang membahas tentang wajibnya mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pekerja di perusahaan swasta. Dalam hal ini, terkait perusahaan PT. San Dhra Frima yang mempekerjakan penyandang disabilitas ini di perusahaannya pihak pemerintah belum memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi bagi perusahaan yang

telah merealisasikan peraturan perundang-undangan penyandang disabilitas dan sebagai motivasi bagi penyandang disabilitas bisa bekerja dengan kemampuan dan motivasi yang lebih baik dari perkiraan masyarakat.⁸⁵

Berdasarkan hasil kunjungan penelitian di kedua perusahaan swasta diatas dari PT. Swastika Lautan Nusa Persada dan PT. San Dhra Frima, dapat disimpulkan bahwasanya sampel perusahaan swasta di Kota Medan yang merekrut penyandang disabilitas masih sangat minim karena diakui ada perusahaan yang tertutup dan lebih ingin fokus mencapai visi dan misi perusahaan. Namun bagi perusahaan PT. Swastika Lautan Nusa Persada yang masih mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas akibat kecelakaan kerja termasuk dari bagian dari mematuhi UU No. 8 Tahun 2016 bagian ke-7 Pasal 11 poin 4 yang dijelaskan bahwa perusahaan tidak memberhentikan penyandang disabilitas tersebut untuk bekerja di perusahaan. Menurut buku panduan ILO, bila pegawai yang ada menjadi disabilitas pada masa kerja, pengusaha dapat tetap memperoleh manfaat dari keahlian dan pengalaman yang sudah diperoleh dengan menempuh langkah untuk memungkinkan pekerja tersebut tetap bekerja.⁸⁶ Berarti tidak terdapat pelanggaran atas pengambilan hak bekerja bagi penyandang disabilitas.

Selanjutnya bagi perusahaan swasta yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas, PT. San Dhra Frima menerima pekerja penyandang disabilitas atas dasar belas kasihan atau membantu dan di waktu yang tepat ada penyandang

⁸⁵ Wawancara dengan HRD PT. San Dhra Frima, Bapak Ahmad Hanafi

⁸⁶ Pedoman ILO, *Op, Ci.*, halaman 50

disabilitas yang dapat bekerja dengan pekerjaan yang bisa di toleransi oleh perusahaan.

B. Faktor Penghambat dan Pendukung Kesetaraan Hak Para Penyandang Disabilitas Dalam Perekrutan Pekerjaan di PT. Swastika Lautan Nusa Persada dan PT. San Dhra Frima

Di Indonesia, terdapat hambatan dari berbagai dimensi fisik, sikap, peraturan, komunikasi. Hingga hambatan tersebut menjadi penghalang dalam mewujudkan kesempatan kerja yang layak bagi para penyandang disabilitas. Walaupun begitu, dengan diratifikasinya Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas oleh pemerintah Indonesia di tahun 2011, berbagai elemen masyarakat mulai menyadari pentingnya untuk mengikutsertakan penyandang disabilitas dalam kehidupan bermasyarakat dan berusaha mengatasi tantangantantangan ini melalui beberapa cara.⁸⁷

Dalam bukunya Agung Hidayatullah dkk, menyebutkan ada dua penyebab alasan penyandang disabilitas belum sepenuhnya terakomodasi di dunia usaha. Pertama, perusahaan dalam mempekerjakan pekerja membutuhkan tenaga kerja penyandang disabilitas dengan kompensasi tertentu. Hal ini masih sulit dipenuhi karena penyandang disabilitas membutuhkan latihan terlebih dulu sebelum terjun ke dunia kerja. Kedua, belum ada perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap penyandang disabilitas.⁸⁸

⁸⁷ Pedoman ILO, *Op.Cit.*, halaman 4

⁸⁸ Agung Hidayatullah, *Promoting Disability Rights in Indonesia*, PLD Press, Yogyakarta: 2020, halaman 204

Perlu diketahui, Organisasi Perburuhan Internasional telah menyetujui Konvensi tentang Rehabilitasi Keterampilan dan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas No.159 Tahun 1983 dan Rekomendasi untuk membantu pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja dalam meningkatkan kesempatan dan perlakuan yang sama di tempat kerja bagi pekerja penyandang disabilitas. Pada tahun 2001, Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja telah disetujui oleh ILO tentang pemaparan petunjuk khusus bagi pihak perusahaan/pengusaha.⁸⁹ Pedoman tersebut harus diketahui para penguasa untuk wawasannya terhadap pengelolaan bagi penyandang disabilitas untuk bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Pasal 53 ayat (2) UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, disebutkan bahwasanya disabilitas mempunyai hak sebagian besar untuk mendapatkan kesempatan kerja di perusahaan swasta, perusahaan swasta baik perusahaan kecil sedang dan besar sangatlah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% Penyandang disabilitas dari jumlah karyawan di dalam perusahaan tersebut. Hal ini juga mengacu pada PP 70/2019 tentang Perencanaan Penyelenggaraan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Adapun hak penyandang disabilitas yang terkait atas penerimaan pekerjaan dalam satu perusahaan terhambat oleh dua faktor, yaitu faktor dari pemerintah dan faktor dari perusahaan itu sendiri.

⁸⁹ Pedoman ILO, *Op.Cit.*, halaman 5

Faktor hambatan dari pihak pemerintah Kota Medan terkait rekrutmen pekerja untuk penyandang disabilitas dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pemerintah Kota Medan masih belum merealisasikan ketentuan yang berlaku sesuai Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib melakukan perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi tentang pelaksanaan Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas”. Dalam hal ini jika dikaitkan dalam hal perekrutan bagi penyandang disabilitas menteri ketenagakerjaan masih belum mengembangkan program Sumber Daya Manusia dan tidak berjalan maksimal. Karena pihak pemerintah belum tegas merealisasikan adanya aturan bagi perusahaan yang mewajibkan mempekerjakan 1% kaum penyandang disabilitas dari keseluruhan jumlah pekerja di perusahaan tersebut.
2. Menurut Yustitia dalam buku Robertus Rony Setiawan menyatakan bahwa ada sanksi bagi perusahaan yang tidak mengakomodasi kebutuhan dan hak disabilitas untuk bekerja.⁹⁰ Sanksi pidana dan denda tersebut terdapat dalam Pasal 145 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas yaitu “Setiap Orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)”. Namun kenyatannya tidak ada pengawasan yang ketat dilakukan oleh menteri ketenagakerjaan sehingga

⁹⁰ Robertus Rony Setiawan, *Bunga Yang Tak Dihendaki*, Rehal, Lombok Barat: 2020, halaman 130

perusahaan tidak dapat merealisasikan peraturan wajibnya 1% penyandang disabilitas dari jumlah pekerja diperusahaan.

3. Sampai saat ini, Provinsi Sumatera Utara khususnya Kota Medan belum memiliki dan membuat Peraturan Daerah (Perda) bagi penyandang disabilitas terkait perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, pengaturan layanan kesehatan khusus difabel, dan seluruh fasilitas kesehatan serta infrastruktur yang dapat diakses oleh kaum difabel. Seharusnya pemerintah daerah sudah membuat peraturan tersebut karena di dalam Pasal 45 UU No. 16 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sudah jelas diatur bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan penempatan kerja yang adil dan tanpa diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas.
4. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga tidak mengatur dan menegaskan tentang kegiatan bagaimana sistem pelatihan kerja atau magang bagi penyandang disabilitas. Adanya peraturan pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas ini sangat penting guna penyandang disabilitas tersebut memiliki kemampuan sesuai kebutuhan perusahaan, dan dapat dijadikan sebagai pendukung jika dilihat dari adanya peraturan tentang kuota pekerja bagi penyandang dsabilitas di instansi pemerintah maupun perusahaan. Serta penyediaan informasi atas lowongan pekerjaan atau bursa kerja.

Dalam hal diatas, dapat dikatakan pemerintah masih belum merealisasikan dan memberikan hak-hak yang penuh, serta perlindungan hukum yang terbaik bagi

penyandang disabilitas terkait banyaknya diskriminasi perekrutan di sector perusahaan.

Sari Dewi Poerwanti dalam jurnal penelitiannya, memaparkan pandangan Fuller yang menyebutkan bahwa ada tiga kendala utama terkait kesempatan bagi penyandang disabilitas yaitu prasangka komunitas, persepsi negatif, dan keterbatasan dana perusahaan dalam penyediaan akses bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Sedangkan menurut Hernandez, et al dalam penelitiannya Sari Dewi menyatakan bahwa masih kurangnya pemahaman bagi pelaku usaha terkait potensi serta keuntungan bila perusahaan mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas dalam pandangan pengusaha menimbulkan keraguan terhadap pelaku usaha dalam mengambil keputusan untuk merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas. Salah satu pertimbangan mereka adalah aspek produktifitas dan profit yang diperoleh perusahaan. Adapun jika pelaku usaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas, mereka hanya dipandang sebagai amal (*charity*). Oleh karena itu, sebagian besar tenaga kerja penyandang disabilitas yang bekerja hanya memegang posisi sebagai pekerja tingkat pemula dan musiman.⁹¹

Senada juga dengan penelitian Susilowati yang meneliti beberapa perusahaan swasta di pulau Jawa. Menurut penelitian Susilowati dalam jurnal penelitian Sari Dewi, faktor penyebab perusahaan tidak mempekerjakan penyandang disabilitas adalah perusahaan tidak memiliki informasi yang cukup mengenai bagaimana perusahaan dapat merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas, khususnya

⁹¹ Sari Dewi Poerwanti, *Op. Cit.*, halaman 4

penyangang disabilitas yang memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan perusahaan. Selain itu, masih terdapat persepsi yang salah mengenai tenaga kerja penyangang disabilitas yang dianggap sebagai beban bagi perusahaan.⁹²

Menurut sumber penelitian dari Sari Dewi Poerwanti, di PT. Trans Retail Indoneisa dalam jurnalnya, ada beberapa hambatan yang menjadikan terhambatnya kaum difabel bekerja di suatu perusahaan. Menurutnya, faktor tersebut sangat berpengaruh. Mulai dari pemahan bagi perusahaan yang masih menganggap kaum difabel mempunyai produktifitas yang sangat rendah, tidak adanya kesiapan cabang bagi perusahaan dalam menempatkan pekerja difabel, susah berkomunikasi yang baik dengan difabel, serta tidak adanya tenaga professional yang menangani pekerja difabel dalam suatu perusahaan.⁹³

Selanjutnya, penulis dalam penelitiannya di perusahaan PT. Swastika Lautan Nusa Persada dan PT. San Dhra Frima menyimpulkan beberapa faktor penghambat dari sektor perusahaan swasta terkait rekrutmen pekerjaan atas perekrutan 1% pekerjaan bagi kaum disabilitas di perusahaan swasta ini. Faktor hambatan dari perusahaan PT. Swastika Lautan Nusa Persada, yaitu:

1. Perusahaan bersifat tidak terlalu terbuka. Alasan perusahaan ini bersifat tidak terlalu terbuka menjadi salah satu faktor hambatan dikarenakan perusahaan ini berjalan di bidang jasa kontruksi. Karyawan yang direkrut di perusahaan ini lebih mnegutamakan calon pekerja yang mepunyai fisik sehat jasmanai dan rohani karena perusahaan mempunyai misi mengejar waktu kontrak,

⁹² *Ibid.*, halaman 5

⁹³ *Ibid.*, halaman 17

perusahaan ini juga menuntut pekerja agar bisa bekerja di di kantor maupun diluar kantor atau dilapangan. Sehingga, sangat jarang membuka lowongan pekerjaan baru bagi penyandang disabilitas yang tidak sesuai dengan ketentuan dan syarat dari perusahaan karena mempekerjakan pekerja dengan fisik yang sehat jasmani maupun rohani merupakan solusi yang baik guna mencapai tujuan maupun misi dari perusahaan tersebut.

2. Terkait Pasal 53 ayat (2) UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas terkait wajibnya dipekerjakan Penyandang Disabilitas dengan jumlah 1% dari jumlah banyaknya karyawan, perusahaan ini sudah mengetahui adanya ketentuan yang mengatur di dalam undang-undang. Namun perusahaan ini tidak sama sekali mempekerjakan seorang penyandang disabilitas dengan cara perekrutan, namun dalam perusahaan ini ada beberapa penyandang disabilitas yang diperjakan. Dalam hal ini penyandang disabilitas disini ada dipekerjakan karena pekerja tersebut mengalami kecelakaan kerja. Dengan adanya pekerja disabilitas disini sangat minim sekali diadakan perekrutan bagi penyandang disabilitas karena sudah adanya penyandang disabilitas yang dipekerjakan.
3. Perekrutan lowongan kerja baru bagi masyarakat atau penyandang disabilitas tidak terlalu sering diadakan. Perusahaan ini mengadakan perekrutan sekitar setahun sekali atau 2 tahun sekali. Perusahaan ini lebih mengutamakan membuka lowongan bagi kenalan terdekat terdahulu dari para pekerja di perusahaan tersebut sehingga masyarakat luar maupun penyandang disabilitas kurang informasi dan tidak mengetahui adanya lowongan pekerjaan yang baru

di perusahaan ini, Namun jika dari kenalan pekerja juga tidak ada yang menawarkan diri untuk dipekerjakan maka dari pihak perusahaan mengadakan perekrutan pekerja dari luar dengan dipublikasikannya lowongan pekerjaan lewat media koran.

4. Perusahaan ini pernah menerima 2 surat lamaran dari kaum yang dikategorikan penyandang disabilitas, namun keduanya sama sekali tidak memenuhi persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Jika perusahaan menerima salah satu penyandang disabilitas tersebut maka yang akan terjadi hanyalah tidak terpenuhinya kebutuhan perusahaan dengan tepat waktu sehingga menghambat pekerjaan perusahaan.
5. Penyandang disabilitas dianggap masih sangat membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengadaptasikan diri dalam ruang kerja bagi penyandang disabilitas agar dapat melakukan pekerjaan secara produktif dengan kemampuannya yang terbatas tersebut.
6. Pengalaman dari perusahaan ini dengan mempekerjakan 2 disabilitas dengan adanya disabilitas akibat kecelakaan kerja yaitu menurut HRD PT. Swastika Lautan Nusa Persada merasa sedikit terhambat dalam melaksanakan suatu proyek karena salah satu disabilitas tersebut menjabat sebagai proyek manajer dengan tugas mengontrol semua keadaan atas suatu proyek yang sudah diperjanjikan. Akibat patah tulangnya kaki dari proyek manajer perusahaan tersebut sehingga proyek manajer tersebut tidak dapat bekerja memantau progress dilapangan hingga proyek manajer tersebut dipindahkan posisi kerja

di kantor pusat dan posisi proyek manager tersebut diambil alih oleh pekerja lainnya yang bisa membantu pekerjaan tersebut.

7. Tidak adanya dilakukan sosialisasi terkait wajib dipekerjakannya kaum penyandang disabilitas maupun peringatan pertama yang bersifat tertulis dari pihak menteri ketenagakerjaan di Kota Medan. Sehingga perusahaan tersebut berpendapat bahwa tidak terlalu penting untuk mempekerjakan beberapa orang kaum disabilitas dari jumlah pegawai di dalam perusahaan tersebut.⁹⁴

Kedua. peneliti melakukan wawancara terkait apa saja hambatan yang diterima di sektor perusahaan PT. San Dhra Frima dalam perekrutan penyandang disabilitas di perusahaan.

1. Perekrutan bagi penyandang disabilitas dalam perusahaan ini masih merekrut 1 orang penyandang disabilitas dan ditempat posisikan sebagai cleaning service. Perusahaan dalam hal ini belum ada merekrut penyandang disabilitas sebagai pekerja yang mempunyai kemampuan lebih yang dibutuhkan di perusahaan ini seperti pekerja normal yang lainnya. Karena bagi perusahaan, penyandang disabilitas masih dianggap belum siap dalam memasuki dunia pekerjaan yang formal yang dapat dilihat dari segi kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Penyandang disabilitas juga mungkin bisa kurang percaya diri terhadap suatu pekerjaan yang akan dia kerjakan di perusahaan. Namun jika penyandang disabilitas tersebut sesuai dengan kebutuhan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan maka perusahaan tidak

⁹⁴ Wawancara dengan HRD PT. Swastika Lautan Nusa Persada, Bapak Lubuk Simanjuntak

perlu merasa khawatir untuk menugaskan penyandang disabilitas tersebut dalam menangani suatu amanah pekerjaan dan tidak mengecewakan perusahaan.

2. Dalam Pasal 48 poin (f) UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan perusahaan harus mengizinkan bagi penyandang disabilitas untuk memberikan waktu masa pengobatan dan waktu masa cuti untuk pengobatan penyandang disabilitas. Terkait hal tersebut, perusahaan merasa penyandang disabilitas akan lebih sering absen dibandingkan pekerja normal sehingga dapat mempengaruhi suasana kerja dalam perusahaan serta mengganggu tujuan serta suksesnya suatu perusahaan yang terletak pada baiknya pekerjaan seluruh pekerja serta integritas dari pegawainya. Sehingga kehadiran menurut perusahaan adalah suatu etika yang dibutuhkan dalam perusahaan.
3. Perusahaan juga tidak memiliki informasi yang cukup mengenai bagaimana perusahaan dapat merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas, khususnya penyandang disabilitas yang memiliki kebutuhan khusus.
4. Perusahaan juga beranggapan bahwa merekrut penyandang disabilitas dan diletakkan di peran penting di perusahaan cukup menjadi beban, karena selain memfasilitasi kebutuhan yang diperlukan bagi penyandang disabilitas bukanlah biaya yang terbilang murah.
5. Perusahaan menyebarkan informasi adanya perekrutan lowongan kerja baru hanya melalui koran dan media internet lain. Sehingga ada kemungkinan

penyandang disabilitas tidak dapat mengakses informasi yang diberikan perusahaan.⁹⁵

Dapat disimpulkan bahwa cukup banyak pertimbangan dan hambatan bagi penyandang disabilitas dalam mencari pekerjaan di perusahaan. Dilihat dari pandangan masyarakat serta pendapat dari perusahaan sendiri masih banyak yang berfikir dua kali untuk menerima pekerja bagi kaum penyandang disabilitas terkecuali jika penyandang disabilitas tersebut dapat memenuhi dan sesuai kriteria yang diinginkan perusahaan.

Selanjutnya dari berbagai macam jabaran tentang hambatan-hambatan yang menjadi alasan jarang terpenuhinya kuota 1% bagi penyandang disabilitas di perusahaan, sebagai bentuk nilai positifnya yaitu juga ada sedikit pendukung dari pihak instansi pemerintah dan perusahaan. Karena dalam UUD 1945, sudah dengan tegas menjamin para penyandang disabilitas. Setidaknya dalam Pasal 28H ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.

Padahal penyandang disabilitas merupakan aset negara bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai kelebihan dan kekurangan sebagaimana manusia lainnya. Potensi yang dimiliki penyandang disabilitas dapat dikembangkan sesuai talentanya. Menurut ILO dalam jurnal penelitian Sari Dewi, mengabaikan potensi produktif penyandang disabilitas di dunia kerja

⁹⁵ Wawancara dengan HRD PT. San Dhra Frima, Bapak Ahmad Hanafi

mengakibatkan kerugian bagi masyarakat bahkan negara. ILO memperkirakan sebanyak 3 hingga 7 persen produktifitas penyandang disabilitas mempengaruhi Produk Domestik Bruto (PDB) nasional.⁹⁶ Ada manfaat besar bagi dunia bisnis untuk mempekerjakan penyandang disabilitas karena mereka seringkali berijazah khusus untuk jenis pekerjaan tertentu. Para pengusaha juga dapat memperbanyak jumlah pekerja disabel dengan cara tetap mempekerjakan karyawan yang menjadi disabel (misalnya akibat kecelakaan), mengingat kecakapan kerja yang mereka miliki dan pelatihan kerja yang sudah diikuti.⁹⁷

Roberge, Lewicki, Hieltapelto, dan Abdyldaeva, dalam jurnal penelitian Sari Dewi, menyatakan bahwa pengelolaan bagi tenaga kerja khususnya penyandang disabilitas, jika pelaksanaan pengelolaan dilaksanakan dengan baik diakui akan memberikan pengaruh besar bagi kemajuan perusahaan. Baik bagi peningkatan loyalitas karyawan, peningkatan citra perusahaan, perluasan pasar, serta penurunan tingkat absensi dan *turnover* karyawan. Selanjutnya pernyataan tersebut diperkuat oleh Hunsaker yang menyatakan bahwa pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas yang tepat, akan membuat lingkungan kerja lebih inklusif, memperkaya kreativitas, inovasi, dan kemampuan memecahkan masalah karena semakin beragam pula sudut pandang yang dimiliki oleh perusahaan.⁹⁸

Selanjutnya faktor pendukung lainnya yang telah di undangkan oleh Pemerintah adalah adanya UU No. 8 Tahun 2016 Penyandang Disabilitas yang dapat dijadikan sebagai payung hukum bagi penyandang disabilitas dan

⁹⁶ *Ibid.*, halaman 5

⁹⁷ Pedoman ILO, *Op.Cit.*, halaman 6

⁹⁸ Sari Dewi Poerwanti, *Op.Cit.*, halaman 5

mengartikan bahwasanya peraturan ini disahkan guna memastikan pelaksanaan atas penghormatan, pemajuan, perlindungan hukum serta pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas untuk mengembangkan diri dan mendayagunakan seluruh kemampuannya sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya untuk menikmati, berperan serta berkontribusi secara optimal, aman, leluasa, dan bermartabat dalam segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat.

C. Bentuk Tanggung Jawab Serta Sanksi Perusahaan Swasta Yang Tidak Mempekerjakan 1% Penyandang Disabilitas Dari Jumlah Karyawan

Perusahaan dalam pencapaiannya mematuhi peraturan Pasal 53 ayat (2) UU Penyandang Disabilitas harus mempunyai strategi pengelolaan penyandang disabilitas serta memiliki kebijakan pengembangannya tersendiri. Strategi pengelolaan penyandang disabilitas ini dapat dikaitkan dengan program bantuan untuk pekerja, apabila program itu ada.⁹⁹

Strategi pengelolaan penyandang disabilitas harus mencakup ketentuan untuk:

1. Penerimaan pencari kerja penyandang disabilitas, termasuk mereka yang belum pernah bekerja sebelumnya dan mereka yang ingin bekerja kembali setelah tidak bekerja untuk suatu jangka waktu tertentu;
2. Adanya kesempatan yang sama bagi pekerja penyandang disabilitas;

⁹⁹ Pedoman ILO, *Op.Cit.*, halaman 22

3. Jaminan tetap bekerja bagi pekerja yang menyandang disabilitas akibat kerja.¹⁰⁰

Setiap bentuk diskriminasi dan ketidakadilan dalam relasi antara pekerja dan pengusaha maupun antara laki-laki dan perempuan harus di cegah dan dihapuskan.¹⁰¹ Jika adanya perusahaan swasta yang mempekerjakan kaum difabel, maka akan menjadi suatu pencapaian yang luar biasa bagi perusahaan jika dipandang dari masih banyaknya diskriminasi bagi penyandang disabilitas di setiap perusahaan dalam memenuhi haknya. Untuk terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 maka negara harus memiliki strategi dalam melaksanakan pembangunan nasional. Tercapainya tujuan pembangunan tersebut maka semuanya memerlukan dukungan masyarakat serta kebijakan pemerinatah. Karena setiap anggota masyarakat mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk turut serta dalam pembangunan tanpa terkecuali termasuk kaum difabel atau penyandang disabilitas.

Para penyandang disabilitas seharusnya memiliki hak hak dan kesempatan yang sama seperti yang lainnya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Waktu telah membuktikan bahwa mereka dapat menjadi wirausaha dan karyawan yang sangat produktif. Mereka dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi

¹⁰⁰ *Ibid.*, halaman 22

¹⁰¹ Fellayanus Haba Ora, *Populasi opini Penyalahgunaan Kekuasaan*, Penerbit Deepublish, Yogyakarta: 2019, halaman 192

perusahaan dan ekonomi jika tidak ada halangan mendapatkan pekerjaan dan kesempatan terbuka bagi mereka.¹⁰²

Diskriminasi pada penyandang disabilitas yaitu adanya perbedaan, pengucilan atau preferensi berdasarkan alasan-alasan tertentu yang menghapus atau mengurangi kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam hubungan kerja atau pekerjaan.¹⁰³ Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM mengartikan diskriminasi yaitu setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia, dan kebebasan dasar dalam kehidupan, baik individual maupun kolektif, dalam bidang politik, ekonomi, hukum sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.

Hal lebih lanjut diatur dalam Pasal 38 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM juga menyatakan:

1. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;
2. Setiap orang berhak memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;

¹⁰² Pedoman ILO, *Op.Cit.*, halaman 4

¹⁰³ *Ibid.*, halaman 16

3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;
 4. Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.
- Indonesia telah meratifikasi *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (selanjutnya disebut (CRPD) ke dalam Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi CRPD. Di dalam Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*) yang menyebutkan prinsip-prinsip terhadap penyandang disabilitas yaitu:¹⁰⁴

1. Penghargaan martabat yang melekat pada setiap orang termasuk kebebasan untuk membuat pilihan dan kehidupan mandiri;
2. Tanpa adanya diskriminasi;
3. Partisipasi dan inklusi secara penuh dan efektif dalam lingkungan masyarakat;
4. Menghormati perbedaan dan menerima penyandang disabilitas sebagian dari keanekaragaman kemanusiaan;
5. Kesetaraan kesempatan;
6. Aksesibilitas;
7. Kesetaraan pria dan wanita; dan

¹⁰⁴ Dyah Ayu Purawati, 2020, *Kewajiban Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas Di Perusahaan BUMN*, Jurnal Ilmiah Vol. 3 No. 3, halaman 926

8. Menghormati kapasitas anak-anak penyandang cacat yang berkembang dan menghormati hak untuk melestarikan identitas.¹⁰⁵

Selanjutnya adapun tujuan dari Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*) yaitu:

1. Memajukan hak dan kebebasan dasar penyandang disabilitas;
2. Melindungi hak dan kebebasan dasar penyandang disabilitas;
3. Menjamin kesamaan hak dan kebebasan yang mendasar bagi penyandang disabilitas; dan
4. Penghormatan terhadap martabat penyandang disabilitas.¹⁰⁶

Namun dalam hal ini pemerintah masih terkesan memberikan perlindungan secara diskriminatif terhadap penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Dikarenakan regulasi masih belum cukup lengkap, serta sosialisasi yang hanya diketahui dari pihak pemberi kerja terkait wajibnya mempekerjakan penyandang disabilitas masih sangatlah kurang difokuskan serta mengendurnya pengawasan pemerintah pada peraturan yang telah dibuat dan prinsip penegakan hukum yang cenderung represif dan bukan preferentif.¹⁰⁷

Sebagai suatu negara yang menjunjung tinggi nilai serta arti Pancasila, Indonesia harusnya mempunyai kewajiban untuk merealisasikan mengenai hak-hak yang tertera didalam konvensi tersebut. Bentuk realisasinya bisa dengan penyesuaian peraturan perundang-undangan, diterbitkannya peraturan hukum

¹⁰⁵ *Ibid*, halaman 926

¹⁰⁶ *Ibid*, halaman 928

¹⁰⁷ *Ibid*, halaman 922

serta sanksi administrasi baik dari peraturan pemerintah serta peraturan daerah khususnya Kota Medan bagi perusahaan terkait masih banyaknya perusahaan yang tidak mempekerjakan satu persen (1%) penyandang disabilitas dari jumlah pekerja di perusahaan sebagai bentuk pemenuhan hak karena terjadinya diskriminasi sosial bagi kaum difabel. Serta menjamin partisipasi penyandang disabilitas dalam seluruh aspek berkehidupan dimasyarakat seperti pendidikan, pekerjaan, kesehatan, informasi, politik dan lain-lain.

Jumlah pekerja satu persen (1%) penyandang disabilitas dari jumlah pekerja di perusahaan pada kenyataannya masih sangat jauh dari kenyataan. Tidak dipekerjakannya penyandang disabilitas di ranah perusahaan swasta dan ketidakmampuan perusahaan swasta mempekerjakan kaum difabel juga karena tidak adanya sanksi tegas yang diberlakukan oleh Pemerintah serta Pemerintah Daerah Kota Medan bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Kebanyakan perusahaan tidak mempekerjakan penyandang disabilitas karena berfikir penyandang disabilitas disetarakan dengan keadaan orang yang sakit dan tidak berdaya serta tidak tidak punya kemampuan yang lebih sehingga tidak perlu diberikan pendidikan ataupun pekerjaan. Karena suatu perusahaan didirikan juga bertujuan untuk mendapatkan keuntungan. Sedangkan jika mempekerjakan penyandang disabilitas kebanyakan perusahaan berfikir hanya akan menghalangi kecepatan berjalannya suatu perusahaan. Sehingga hal tersebut mengakibatkan penyandang disabilitas tidak mendapatkan hak dan kesempatan yang sama seperti calon pekerja yang lainnya.

Peraturan perundangan tentang sanksi atau akibat hukum bagi perusahaan seharusnya menjadi payung hukum bagi penyandang disabilitas yang merasa di diskrimiasi disuatu perusahaan. Menurut Yustitia dalam buku Robertus Rony Setiawan menyatakan bahwa ada sanksi bagi perusahaan yang tidak mengakomodasi kebutuhan dan hak disabilitas untuk bekerja.¹⁰⁸ Sanksi pidana dan denda tersebut terdapat dalam Pasal 145 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas yaitu:

“Setiap Orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)”.

Dalam peraturan pemenuhan kuota pada 2% pada perusahaan milik negara, Provinsi Jawa Timur sedikit lebih maju dari Perda Kota Medan dalam meningkatkan keadilan bagi penyandang disabilitas. Hal lainnya bagi perusahaan BUMN yang tidak merealisasikan peraturan perundang-undangan terkait kuota 2% akan mendapatkan sanksi yang tegas, karena sifat dari peraturan perundang-undangan yang memaksa untuk mengatur kehidupan setiap warga negaranya dan demi mencapai kesejahteraan hidup bermasyarakat. Penegakan hukum tidak langsung secara serta merat dikarenakan harus mempertimbangkan aspek-aspek lainnya. Tujuannya adalah meningkatkan produktifitas suatu perusahaan. apabila suatu pabrik dikenakan sanksi secara *rechterlijk* karena belum melaksanakan kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas, maka akan banyak

¹⁰⁸ Robertus Rony Setiawan, *Op.Cit.*, halaman 130

orang yang akan menjadi pengangguran. Sedangkn tujuan dari adanya ketenagakerjaan adalah mengurangi pengangguran. Untuk itu Dinas Tenaga Kerja harusnya lebih kearah pembinaan dan pengawasan kepada perusahaan-perusahaan.¹⁰⁹

Adapun sanksi atas kewajiban pemenuhan kuota bagi penyandang disabilitas di perusahaan BUMN yang termuat dalam Pasal 53 ayat (1) diatur dalam Pasal 77 Perda Jatim tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berupa:

1. Teguran secara tertulis kepada perusahaan yang telah melakukan pelanggaran;
2. Pembatasan kegiatan usaha pada suatu perusahaan;
3. Penghentian sementara sebagian atua seluruh alat produksi apabila masih melakukan pelanggaran;
4. Pencabutan izin suatu usaha perusahaan yang masih tidak menerapkan maupun melakukan pelanggaran.¹¹⁰

Prosedur dari pelaksanaan dan tata acara penerapan sanksi administrasi pada suatu perusahaan diatur lebih lanjut di dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 tahun 2017 tentang Penunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor pada Bab VII Pasal 15 mengenai tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif.¹¹¹

UU Penyandang Disabilitas No. 8 Tahun 2016 sudah menjamin kepastian kuota adanya pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Namun pengawasan terhadap

¹⁰⁹ Dyah Ayu Purwati, *Op. Cit.*, halaman 930

¹¹⁰ *Ibid.*, halaman 931

¹¹¹ *Ibid.*, halaman 932

pelanggaran peraturan tersebut masih sangat lemah. Sehingga masih banyak terjadi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam memenuhi haknya sebagai manusia pada umumnya. Seperti yang diketahui penyandang disabilitas sangat rentan terhadap kemiskinan jika dilihat dari banyaknya keterbatasan peluang bagi kaum difabel atas suatu pekerjaan. Namun jika dipandang lebih dalam ada kemungkinan besar jika penyandang disabilitas juga mempunyai kelebihan serta potensi yang besar yang dapat berkontribusi untuk menunjang suatu keadilan. Seharusnya perusahaan harus mempertimbangkan calon pekerja penyandang disabilitas dan harus terbuka dalam mengadakan perekrutan jika salah satunya adanya penyandang disabilitas yang melamar pekerjaan di perusahaan. Perusahaan akan lebih baik mengadakan pengukuran kemampuan serta kapasitas potensi kerja dan membuka kemungkinan untuk mempertimbangkan penyandang disabilitas diadakan pelatihan kerja terlebih dahulu. Penyandang disabilitas bukan tidak dapat bekerja tapi tidak diberikan kesempatan bekerja. Sebagai kaum difabel bukanlah suatu keinginan mereka melainkan suatu kehendak Tuhan dan sudah diberikan hak sejak ia lahir. Pemerintah seharusnya ikut andil dalam memberikan motivasi bagi seluruh penyandang disabilitas serta kemudahan yang dapat dicapai oleh kaum difabel. Serta keadilan yang adil dalam menerima hak-hak bagi penyandang disabilitas dalam suatu pekerjaan yang layak di perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta khususnya di Kota Medan.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas wajib memenuhi hak pekerja penyandang disabilitas seperti pekerja normal biasanya.

Menurut Pasal 50 ayat (4) Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyebutkan bahwa “Pemberi Kerja yang tidak menyediakan Akomodasi yang layak fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas dikenai sanksi administratif berupa:

1. Teguran tertulis;
2. Penghentian kegiatan operasional;
3. Pembekuan izin usaha; dan
4. Pencabutan izin usaha.

Diskriminasi yang dilakukan oleh sektor pemerintah maupun swasta seharusnya menjadi pantauan pemerintah. Karena penyandang disabilitas jugalah manusia biasa yang dianugerhkan oleh Tuhan suatu kekurangan dan pasti mempunyai kelebihan. Penyandang disabilitas juga sangat berhak untuk hidup dalam kemandiriannya karena kaum penyandang disabilitas sangatlah rentan terhadap kemiskinan dan akan merugikan juga bagi negara karena akan semakin besarnya tingkat pengangguran di negeri.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, secara garis besar dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Pengunjungan serta wawanacra yang dilakukan sebagai sample diatas, dilakukan dengan 2 tempat perusahaan swasta yang dikategorikan sebagai perusahaan sedang. Kedua perusahaan tersebut yaitu PT. Swastika Lautan Nusa Persada dan PT. San Dhra Frima. Bentuk penerapan hak bagi penyandang disabilitas masih dapat dikatakan belum terpenuhi oleh kedua perusahaan tersebut. Karena tidak sesuai dengan prosedur perekrutan bagi pekerja seperti pada umumnya. Diketahui dari kedua perusahaan tersebut telah mempekerjakan penyandang disabilitas dengan keadaan yang berbeda. PT. Swastika Lautan Nusa Persada mempekerjakan dua karyawan disabilitas akibat kecelakaan kerja. Untuk saat ini berdasarkan hasil wawancara, perusahaan tidak merekrut penyandang disabilitas dari luar karena perusahaan ini adalah perusahaan yang tertutup. Berbanding tebalik dengan perusahaan PT. San Dhra Frima yang mempekerjakan satu penyandang disabilitas yang dipekerjakan disabilitas sebagai cleaning service. Peneliti menyimpulkan bahwasanya perusahaan PT. San Dhra Frima tersebut mempekerjakan disabilitas karena belas kasihan semata.

2. Hak penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja terhambat oleh 2 faktor yaitu dari pemerintah dan perusahaan swasta itu sendiri. Hambatan pemerintah terkait rekrutmen pekerja untuk penyandang disabilitas adalah pemerintah Kota Medan masih belum merealisasikan pemenuhan hak penyandang disabilitas serta belum mengembangkan program Sumber Daya Manusia, tidak adanya sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar peraturan perundangan Pasal 53 ayat (2) UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan belum dibuatnya Peraturan Daerah tentang pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas. Hambatan dari perusahaan swasta sendiri adalah Perusahaan tidak bersifat terbuka, tidak terlalu sering diadakan perekrutan bagi pekerja baru, penyandang disabilitas yang melamar tidak memenuhi kriteria ketentuan yang dibutuhkan perusahaan, penyandang disabilitas masih dianggap butuh waktu yang lama untuk beradaptasi dengan ruang kerja serta dianggap masih belum siap dalam memasuki dunia pekerjaan yang formal, perusahaan merasa pekerja disabilitas akan mengganggu tujuan adanya perusahaan dan akan menjadi beban dalam hal memfasilitasi serta perusahaan tidak mempunyai informasi yang cukup terkait bagaimana bentuk perekrutan bagi penyandang disabilitas.
3. Negara Indonesia sudah mengatur terkait sanksi pidana bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas atau menghalangi yang terdapat pada Pasal 145 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Namun belum ada sanksi atau teguran pertama untuk perusahaan, karena tidak adanya

pengawasan yang dilakukan oleh kementerian ketenagakerjaan terkait masalah diskriminasi tersebut.

B. Saran

Dipandang dari perkara yang terjadi terkait penerapan hak bagi penyandang disabilitas diatas. Maka dalam hal ini akan baiknya:

1. Kedua perusahaan yang dikunjungi sebenarnya sudah berusaha melakukan yang terbaik memberikan hak penyandang disabilitas. Namun terkait perekrutan penyandang disabilitas yang melamar tidak memenuhi persyaratan dan kebutuhan bagi perusahaan sehingga perusahaan tidak dapat menoleransi jika dilihat dari tujuan diadakannya perusahaan yaitu untuk menerima keuntungan. Tetapi akan lebih baik jika perusahaan mengadakan pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas guna melihat apa saja bakat dimiliki oleh kaum difabel hingga siap terjun kedalam dunia kerja. Serta juga dibutuhkan pengawasan dari pihak Kementerian Ketenagakerjaan sebagai bentuk pengawasan terkait pekerutan di setiap perusahaan.
2. Hambatan-hambatan dari instansi pemerintah dapat diaatasi dengan baik jika pemerintah sadar akan perlindungan hak asasi manusia yang dimiliki oleh penyandang disabilitas dengan dibuatnya peraturan pelaksanaannya. Peraturan pelaksanaan yang dimaksud yaitu aturan yang dibuat oleh badan eksekutif pemerintah negara hingga pemerintah kota itu sendiri. Selanjutnya hambatan dari perusahaanya swasta dapat diaatasi dengan mindset yang positif terhadap penyandang disabilitas bahwa tidak semua kaum difabel selalu dinilai negatif. Namun faktanya beberapa penyandang disabilitas memiliki keahlian dalam

bidangnya, dan tidak selalu merugikan perusahaan. penyesuaian diri dari setiap pekerja juga berbeda-beda dari pekerja disabilitas maupun bagi orang normal pada umumnya. Perlu diketahui juga bahwa secara riset mempekerjakan penyandang disabilitas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan yang mempekerjakannya.

3. Akibat hukum bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan 1% penyandang disabilitas dari jumlah pekerja seharusnya sudah diterapkan, terlebih lagi pegangan hukum terjadinya diskriminasi yaitu Sila ke-5 dari Pancasila. Seharusnya pemerintah sudah memperketat pengawasan ke perusahaan perusahaan guna memberikan hak yang penuh bagi kaum penyandang disabilitas, karena kaum penyandang disabilitas juga ciptaan Tuhan yang memiliki hak dasarnya sejak lahir. Dengan ditegaskannya sanksi bagi perusahaan, semua masyarakat akan patuh dan menjalankan peraturan tersebut dengan efektif serta dapat memberika efek jera dan derita.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A. Ubaedillah, 2015. *Pendidikan Kewarganegaraan (Civic education) Pancasila, Demokrasi dan Penegahan Korupsi*. Jakarta: Kencana
- Agung Hidayatullah. 2020. *Promoting Disability Rights in Indonesia*. Yogyakarta: PLD Press.
- Akhmad Soleh. 2016. *Akseibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: LKiS Pelangi Aksara.
- Ampuan Situmeang, dkk. 2016. *Dinamika Hukum Dalam Paradigma Das Sollen Dan Das Sein*. Malang: Inteligensia Media.
- Ari Pratiwi, dkk. 2018. *Disabilitas dan Pendidikan Inklusif di Perguruan Tinggi*, Malang: UB Press.
- Aris Santoso. 2013. *Ketidakadilan, Kesenjangan, dan Ketimpangan: Jalan Panjang Menuju Pembangunan Berkelanjutan*. Jakarta: Kemitraan.
- Asri Wijayanti. 2020. *Perlindungan Upah Bagi Pekerja Badan Usaha Milik Desa*. Yogyakarta: Bahasa Rakyat.
- Bambang Santoso Haryono. 2012. *Capacity Building*. Malang: UB Press Universitas Brawijaya Press.
- Dalinama Telaumbanua. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Departemen Agama RI . *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. 1999.. Bandung: CV. Asy Syifa'.
- Hamdi Darmadi. 2020. *Pembelajaran Pendidikan Moral Pancasila Dan Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan : Konsep Dasar Strategi Memahami Ideologi Pancasila Dan Karakter Bangsa*. Jakarta: An1mage.
- Ida Hanifah. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum UMSU*. Medan: Pustaka Prima.
- Ida Nadirah. 2017. *Hukum Dagang Dan Bisnis Indonesia*. Medan: CV. Ratu Jaya.
- Idik Saeful Bahri. 2020. *Perlindungan Upah Bagi Pekerja Badan Usaha Milik Desa*, Yogyakarta: Bahasa Rakyat.
- Jonaedi Efendi. 2016. *Metode Penelitian Hukum : Dalam Paradigma Das Sollen Dan Das Sein*. Malang: Prendomedia.

- Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2013. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Kojin Mashudi. 2019. *Telaah Al-Muyassir Jilid VI*. Tulangagung: Inteligencia Media.
- Lubertus Jehani. 2019. *Populasi opini Penyalgunaan Kekuasaan*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Nurul Qamar. 2014. *Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Demokrasi*. Makassar: Sinar Grafika.
- Muhammad Ashari. 2018. *Hak Asasi Manusia : Filosofi,Teori Dan Instrumen Dasar*. Makassar: Social Politic Genius.
- Pranoto Iskandar. 2012. *Hukum HAM Internasional : Sebuah Pengantar Kontekstual*. Cianjur: IMR Press.
- Pedoman ILO.2013. *Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*. Jakarta: ILO Katalog.
- Ratih Wulandari. 2019. *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah*. Surabaya: Soerpindo Media Pustaka.
- Robertus Roni Setiwan. 2020. *Bunga Yang Tak Dihendaki*, Lombok Barat: Rehal.
- Syaikh Muhammad Fuad Abdul Baqi. 2013. *Al Lu'lu Wal Marjan : Shahih Bukhari Muslim*. Jakarta: Jabal.
- Sonny Taufan. 2015. *Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Rasi Terbit.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

B. Jurnal

- Dyah Ayu Purwati. “Kewajiban Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas Di Perusahaan BUMN”. Dalam jurnal Ilmiah Vol.3 No. 3 April 2020
- Ida Hanifah, 2018, *Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perdata Pekerja Rumah Tangga Dalam Penegakan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Jurnal Tesis, halaman 90
- Sari Dewi Poerwanti. “Penegelolaan Tenaga Kerja Difabel Untuk Mewujudkan Workplece Inclusion”. Dalam Jurnal Ilmiah Vol. 4 No. 1 Juni 2017

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kitab Undang Hukum Perdata.

Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Peraturan Pemerintah No. 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan Penyelenggaraan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 19 Tahun 2017 tentang Penunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur.

Peraturan Kota Mojokerto No. 15 Tahun 2015 tentang Pengaturan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas.

Kompilasi Hukum Islam (KHI).

D. Internet

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, <http://disnaker.pemkomedan.go.id>, diakses pada 12 September 2020, pukul 11.23 WIB.

Jenderal Kerja Sama ASEAN Kementerian Luar Negeri RI, *Majalah Masyarakat ASEAN Edisi: 11 Mewujudkan Masyarakat ASEAN yang Dinamis*, 2016

Lampiran :

- 1. Daftar Pertanyaan/Pedoman Wawancara (Field Rea)**
- 2. Surat Keterangan Riset**



PT. SWASTIKALAUTAN NUSAPERSADA

GENERAL ENGINEERING CONTRACTOR - MANUFACTURE - SUPPLIER

OFFICE : Jl. AIP II K.S. TUBUN No. 94 MEDAN - 20211 - INDONESIA
PHONE : (061) 4158175 - (061) 4566613 - (061) 4563175 FAX : (061) 4155235

Medan, 4 Agustus 2020

No. : 079/SN/VIII/2020

Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth. :
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di Medan

Dengan hormat,

Berdasarkan surat nomor 757/IL3-AU/UMSU-06/S/2020 tanggal 21 Juli 2020 yang kami terima tentang Permohonan Izin Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh informasi dan data untuk penyelesaian penulisan skripsi, maka dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dibawah ini :

Nama : Esa Putri
NPM : 1606200180
Fakultas : Hukum
Prodi / Bagian : Ilmu Hukum / Hukum Perdata
Judul Skripsi : Penerapan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerjaan di Perusahaan sebagai bentuk pemenuhan kuota 1% dalam Undang-Undang No. 8 /tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Telah diizinkan dan selesai melaksanakan penelitian di PT. Swastikalautan Nusapersada yang dilaksanakan pada tanggal 29 Juli 2020.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,

PT. Swastikalautan Nusapersada

Ir. Lubuk Simanjuntak
Direktur

DAFTAR WAWANCARA

Daftar wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian skripsi yang berjudul **“Penerapan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerjaan Di Perusahaan Sebagai Bentuk Pemenuhan Kuota 1% Dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas”**. Daftar pertanyaan wawancara ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah dengan menyesuaikan implementasi atas penerapan hak bagi penyandang disabilitas dalam rekrutmen pekerjaan. Oleh karena itu, penulis mengemukakan beberapa pertanyaan wawancara terkait judul skripsi tersebut dengan tiga pokok rumusan masalah yang menjadi sub-sub pembahasan sebagai berikut:

A. Sistem Penerapan Penerimaan Pekerja atau Buruh di Perusahaan Swasta

1. Dalam perusahaan ini berapa jumlah karyawan yang dipekerjakan?

Jawab: 15 orang (Madang Lubis), 10 orang (workshop), 10 orang di proyek, 12 orang harian. 35 - orang .

2. Apakah menurut bapak/ibu sudah membuat peraturan perusahaan yang sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan?

Jawab: Sudah sesuai dengan UURK dalam UU No.13 thn 2003 .

3. Seberapa sering perusahaan ini merekrut calon pekerja baru?

Jawab: Perusahaan ini bergerak di bidang jasa konstruksi, hingga perekrutanpun terbatas .

4. Apa alasan diadakannya perekrutan bagi calon pekerja, apakah staff yang lama habis masa kontrak, meninggal, atau resign dll?

Jawab: alasannya semua ada yang habis masa kontrak, sakit dan meninggal, juga ada yang resign.

5. Bagaimana pihak perusahaan memberikan informasi atas adanya penerimaan lowongan pekerjaan di perusahaan ini?

Jawab: dari koran, media, dan untuk ingin lebih cepat dengan membentarkan info ke tenaga kerja yang ada di perusahaan.

6. Bagaimana proses penerimaan pekerja atau buruh baru dalam perusahaan ini?

Jawab: setelah menerima panggilan untuk interview, diwawancara mengenai skill kebutuhan, salary dan benefitnya diterapkan sesuai kebutuhan perusahaan.

7. Bagaimana bentuk tuntutan atau syarat dari pihak perusahaan atas penawaran penerimaan pekerja atau buruh baru agar diterimadlaam perekrutan perusahaan ini?

Jawab: 1. Sehat jasmani & rohani
2. Mengikuti peraturan di perusahaan.
3. Sepakat dengan salary

B. Penyandang Disabilitas Dalam Perekrutan Pekerjaan di Perusahaan Swasta

1. Apakah penyandang disabilitas pernah melamar pekerjaan di perusahaan ini?

Jawab: Pernah tapi belum ada yang sesuai kebutuhan perusahaan.

2. Bagaimana pendapat bapak jika penyandang disabilitas mengajukan surat lamaran untuk bisa bekerja di perusahaan ini?

Jawab: Pendapat saya ya bagus, namun akan lebih baik jika disabilitas tersebut mempunyai skill yang dibutuhkan.

3. Apakah bapak/ibu mengetahui bahwasanya ada peraturan dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas yang mengatur setiap perusahaan pemerintah wajib mempekerjakan 2% orang penyandang disabilitas dari jumlah karyawan dan 1% bagi perusahaan swasta?

Jawab: Belum, saya belum tau.

4. Jika penyandang disabilitas pernah diterima di perusahaan ini, bagaimana bentuk penerapan sistem pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas tersebut?

Jawab: Dalam hal penerimaan, belum ada disabilitas yang diterima. Perusahaan ini ada 2 disabilitas, tapi mereka disabilitas akibat kecelakaan.

5. Apakah pekerja penyandang disabilitas disini sering mengalami diskriminasi atau komplain terhadap bagaimana dia bersosialisasi maupun bekerja dalam bidangnya?

Jawab: Tidak, karena disini juga posisi disabilitas tersebut bisa dibidang Rekening.

- C. Tanggung Jawab Serta Sanksi Bagi Perusahaan Swasta Yang Tidak Mempekerjakan Penyandang Disabilitas

absen.
tidak ada pengetahuan
tata caranya
perekrutan.

1. Apakah bapak/ibu mengetahui adanya pengaturan yang mengatur ketentuan atas sanksi administratif terhadap pelanggaran karena diskriminatif atas hak penyandang disabilitas?

Jawab: Tidak ada .

2. Apakah dari pihak Kedinasan Ketenagakerjaan pernah melakukan kunjungan maupun sosialisasi ke perusahaan ini mengenai kewajiban guna mempekerjakan penyandang disabilitas?

Jawab: Belum, kedinasan pernah berkunjung tapi tak pernah menabrak terkait diatas .

3. Apakah Menteri atau pejabat yang ditunjuk memberikan sanksi administratif berupa teguran maupun sanksi tulisan pada perusahaan atas pelanggaran tersebut?

Jawab: Tidak .

4. Bagaimana pendapat bapak/ibu terkait penegasan peraturan yang menyatakan diwajibkannya pekerja penyandang disabilitas dengan kenyataan yang dilakukan dilapangan oleh menteri yang berwenang?

Jawab: Jika memang ada pengaturan tersebut, maka berdasarkan pemerintah belum tegas terkait hal tsbt.

5. Bagaimana pandangan bapak/ibu terhadap peraturan tersebut apakah sudah terselenggarakan dengan optimal atau masih perlu diperhatikan lagi dan diperketat lagi karena seperti yang kita ketahui jika terjadi diskrimasi

Apakah ada dinas
ketenagakerjaan
memberikan suatu
penghargaan bagi
perusahaan bapak

yg telah
mempekerjakan difabel

maka negara ini mengesampingkan nilai HAM yang sangat dijunjung tinggi?

Jawab: Menurut saya belum diterapkan secara optimal.

6. Menurut bapak/ibu, apa yang harus lebih diperhatikan oleh menteri atau dinas ketenagakerjaan terkait peraturan perundang-undangan yang mengatur penyandang disabilitas?

Jawab: Ditegaskannya, diperketat terhadap pengawasan mereka.



SDF

PT. SAN DHRA FRIMA

Jalan Medan Tenggara VII No. 15 Medan Amplas Telp. (061) 42774321

Nomor : 052/PSF-1/IX/2020

Medan, 8 Agustus 2020

Lamp : ---

H a l : **Surat Balasan Izin Penelitian**

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di Medan

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat nomor 756/II.3-AU/UMSU-06/F/2020 tertanggal 21 Juli 2020 yang diterima oleh perusahaan kami perihal Permohonan Izin Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa untuk memperoleh informasi dalam penyelesaian penulisan skripsi, maka dengan ini menyatakan bahwa Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berikut ini:

Nama : Elsa Putri

NPM : 1606200180

Prodi/Bagian : Ilmu Hukum/Hukum Perdata

Judul Skripsi : Penerapan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerjaan

Di Perusahaan sebagai bentuk pemenuhan kuota 1% dalam Undang-Undang

No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Telah selesai melakukan penelitian di PT. San Dhira Firma yang dilaksanakan pada tanggal 6 Agustus 2020. Demikian surat ini atas perhatiannya terima kasih.

Hormat Kami

PT. San Dhira Firma

Ahmad Hanafi

Direktur

DAFTAR WAWANCARA

Daftar wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian skripsi yang berjudul **“Penerapan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerjaan Di Perusahaan Sebagai Bentuk Pemenuhan Kuota 1% Dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas”**. Daftar pertanyaan wawancara ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah dengan menyesuaikan implementasi atas penerapan hak bagi penyandang disabilitas dalam rekrutmen pekerjaan. Oleh karena itu, penulis mengemukakan beberapa pertanyaan wawancara terkait judul skripsi tersebut dengan tiga pokok rumusan masalah yang menjadi sub-sub pembahasan sebagai berikut:

A. Sistem Penerapan Penerimaan Pekerja atau Buruh di Perusahaan Swasta

1. Dalam perusahaan ini berapa jumlah karyawan yang dipekerjakan?

Jawab: 15 orang (Madang Lubis), 10 orang (workshop), 10 orang di proyek, 12 orang harian. 35-orang.

2. Apakah menurut bapak/ibu sudah membuat peraturan perusahaan yang sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan?

Jawab: Sudah sesuai dengan UURK dalam UU No.13 thn 2003.

3. Seberapa sering perusahaan ini merekrut calon pekerja baru?

Jawab: Perusahaan ini bergerak di bidang jasa konstruksi, hingga perekrutanpun terbatas.

4. Apa alasan diadakannya perekrutan bagi calon pekerja, apakah staff yang lama habis masa kontrak, meninggal, atau resign dll?

Jawab: alasannya semua ada yang habis masa kontrak, sakit dan meninggal, juga ada yang resign.

5. Bagaimana pihak perusahaan memberikan informasi atas adanya penerimaan lowongan pekerjaan di perusahaan ini?

Jawab: dari koran, media, dan untuk ingin lebih cepat dengan membentarkan info ke tenaga kerja yang ada di perusahaan.

6. Bagaimana proses penerimaan pekerja atau buruh baru dalam perusahaan ini?

Jawab: setelah menerima panggilan untuk interview, diwawancara mengenai skill kebutuhan, salary dan benefitnya diterapkan sesuai kebutuhan perusahaan.

7. Bagaimana bentuk tuntutan atau syarat dari pihak perusahaan atas penawaran penerimaan pekerja atau buruh baru agar diterimadlaam perekrutan perusahaan ini?

Jawab: 1. Sehat jasmani & rohani
2. Mengikuti peraturan di perusahaan.
3. Sepakat dengan salary

B. Penyandang Disabilitas Dalam Perekrutan Pekerjaan di Perusahaan Swasta

1. Apakah penyandang disabilitas pernah melamar pekerjaan di perusahaan ini?

Jawab: Pernah tapi belum ada yang sesuai kebutuhan perusahaan.

2. Bagaimana pendapat bapak jika penyandang disabilitas mengajukan surat lamaran untuk bisa bekerja di perusahaan ini?

Jawab: Pendapat saya ya bagus, namun akan lebih baik jika disabilitas tersebut mempunyai skill yang dibutuhkan.

3. Apakah bapak/ibu mengetahui bahwasanya ada peraturan dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas yang mengatur setiap perusahaan pemerintah wajib mempekerjakan 2% orang penyandang disabilitas dari jumlah karyawan dan 1% bagi perusahaan swasta?

Jawab: Belum, saya belum tau.

4. Jika penyandang disabilitas pernah diterima di perusahaan ini, bagaimana bentuk penerapan sistem pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas tersebut?

Jawab: Dalam hal penerimaan, belum ada disabilitas yang diterima. Perusahaan ini ada 2 disabilitas, tapi mereka disabilitas akibat kecelakaan.

5. Apakah pekerja penyandang disabilitas disini sering mengalami diskriminasi atau komplain terhadap bagaimana dia bersosialisasi maupun bekerja dalam bidangnya?

Jawab: Tidak, karena disini juga posisi disabilitas tersebut bisa dibidang Rekening.

- C. Tanggung Jawab Serta Sanksi Bagi Perusahaan Swasta Yang Tidak Mempekerjakan Penyandang Disabilitas

absen.
tidak ada pengetahuan
tata caranya
perekrutan.

1. Apakah bapak/ibu mengetahui adanya pengaturan yang mengatur ketentuan atas sanksi administratif terhadap pelanggaran karena diskriminatif atas hak penyandang disabilitas?

Jawab: Tidak ada .

2. Apakah dari pihak Kedinasan Ketenagakerjaan pernah melakukan kunjungan maupun sosialisasi ke perusahaan ini mengenai kewajiban guna mempekerjakan penyandang disabilitas?

Jawab: Belum, kedinasan pernah berkunjung tapi tak pernah menabrak terkait diatas .

3. Apakah Menteri atau pejabat yang ditunjuk memberikan sanksi administratif berupa teguran maupun sanksi tulisan pada perusahaan atas pelanggaran tersebut?

Jawab: Tidak .

4. Bagaimana pendapat bapak/ibu terkait penegasan peraturan yang menyatakan diwajibkannya pekerja penyandang disabilitas dengan kenyataan yang dilakukan dilapangan oleh menteri yang berwenang?

Jawab: Jika memang ada pengaturan tersebut, maka berdasarkan pemerintah belum tegas terkait hal tsbt.

5. Bagaimana pandangan bapak/ibu terhadap peraturan tersebut apakah sudah terselenggarakan dengan optimal atau masih perlu diperhatikan lagi dan diperketat lagi karena seperti yang kita ketahui jika terjadi diskrimasi

Apakah ada dinas
ketenagakerjaan
memberikan suatu
penghargaan bagi
perusahaan bapak

yg telah
mempekerjakan difabel

maka negara ini mengesampingkan nilai HAM yang sangat dijunjung tinggi?

Jawab: Menurut saya belum diterapkan secara optimal.

6. Menurut bapak/ibu, apa yang harus lebih diperhatikan oleh menteri atau dinas ketenagakerjaan terkait peraturan perundang-undangan yang mengatur penyandang disabilitas?

Jawab: Ditegaskannya, diperketat terhadap pengawasan mereka.