

# **Analisis 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)**

**Elsa Putri**

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, <sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email: [elsaputri@gmail.com](mailto:elsaputri@gmail.com)

## **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. Diskriminasi yang dilakukan cenderung merenggut Hak Asasi Manusia (HAM) serta hak bekerja bagi penyandang disabilitas. 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. 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. 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

## **1. PENDAHULUAN**

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. 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.

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. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merta, baik materiil maupun spiritual.

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. 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.

Dewasa ini, perusahaan swasta yang merekrut 1% pekerja penyandang disabilitas dari jumlah pekerja di Indonesia terutama di kota 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.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. 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 pahamnya 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.

## **2. METODE PENELITIAN**

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). Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka kecenderungan sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Sumber data dalam penelitian ini bersumber dari hukum Islam, data primer,

data sekunder, dan data tersier. 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. 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.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **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 melekat secara inheren dalam diri manusia sebagai subjek hukum harus dihormati, dilindungi demi mewujudkan nilai-nilai kemanusiaan.

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.

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.

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 1 orang 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.<sup>83</sup> 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. PT. San Dhra Frima.

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

#### **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.

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.

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.<sup>90</sup> 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 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. 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.

**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 konstruksi. Karyawan yang direkrut di perusahaan ini lebih mnegutamakan calon pekerja yang mempunyai fisik sehat jasmanai dan rohani karena perusahaan mempunyai misi mengejar waktu kontrak, perusahaan ini juga menuntut pekerja agar bisa bekerja di di kantor maupun diluar kantor atau dilapangan.
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 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 penyadang 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.
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.

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.
7. Tidak adanya dilakukan sosialisasi terkait wajib dipekerjakannya kaum penyandang disabilitas maupun peringatan pertama yang bersifat tertulis dari pihak menteri ketenagakerjaan di Kota Medan.

**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 ditempatkan posisikan sebagai cleaning service.
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.

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

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 dianugerahkan 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.

#### **4. KESIMPULAN**

Pengunjungan serta wawancara 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.

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.

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.

## 5. REFRENSI

- Abduh, R., & Riza, F. (2018). Pemberian Bantuan Hukum Kepada Masyarakat Miskin yang Mengajukan Gugatan Melalui Pos Bantuan Hukum di Pengadilan Agama. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(2).
- Abduh, R. (2021). Kajian Hukum Rekam Medis Sebagai Alat Bukti Malapraktik Medis. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(1), 221-234.
- Agung Hidayatullah. 2020. *Promoting Disability Rights in Indonesia*. Yogyakarta: PLD Press.
- Akhmad Soleh. 2016. *Akseibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Peguruan Tinggi*. Yogyakarta: LKiS Pelangi Aksara.
- Diani, A. A. (2021). Tes Deoxyribo Nucleic Acid (DNA) Sebagai Alat Bukti Dalam Membuktikan Anak Luar Kawin (Doctoral dissertation, UMSU).
- Evalina, N., Abduh, R., & Arfis, A. (2019, October). Pembuatan Gantungan Kunci Dari Bahan Resin di Desa Jaharun A. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 251-256).
- Fajaruddin, F. (2018). Efektivitas Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 Tentang Jaminan Produk Halal Dalam Perlindungan Konsumen. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(2), 204-216.
- Fajaruddin, F. (2017). Pembatalan Perjanjian Jual Beli Hak Atas Tanah Akibat Adanya Unsur Khilaf. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 285-306.
- INDONESIA, D. D. L. AKIBAT HUKUM PERKAWINAN BEDA AGAMA YANG.
- Isnina, I., & Wajidi, F. (2018). MODEL PRAKTIS PENYELESAIAN KEWARISAN ISLAM UNTUK MENINGKATKAN KESADARAN HUKUM MASYARAKAT. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- KARTIKA, D. (2021). LEGALITAS PENDAFTARAN PENDIRIAN DAN PERUBAHAN PERSEKUTUAN KOMANDITER PASCA LAHIRNYA PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA NOMOR 17 TAHUN 2018 (Doctoral dissertation).
- Kojin Mashudi. 2019. *Telaah Al-Muyassir Jilid VI*. Tulangagung: Inteligensia Media.
- MEDAN, P. K. PELAKSANAAN STANDAR KESELAMATAN ANGKUTAN JALAN OLEH DINAS.
- MEDAN, R. K. B. PROSES PENYIDIKAN TINDAK PIDANA PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN TINGGI TANPA IZIN DI KEPOLISIAN.
- Nainggolan, I. (2018). Analisis Yuridis Pengembalian Barang Bukti Dalam Tindak Pidana Perikanan (Juridical Analysis Of Returns Of Investigation Goods Action Of Fisheries Criminal). *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(1), 68-80.
- Nainggolan, I. (2018). Tanggung Jawab Pidana bagi Pelaku Usaha yang Menggunakan Bahan Tambahan Pangan (BTP) Berbahaya pada Produk Pangan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(2).
- Nainggolan, I. (2019). Lembaga Pemasyarakatan Dalam Menjalankan Rehabilitasi Terhadap Narapidana Narkotika. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(2).
- Nainggolan, I. (2019). Pertanggungjawaban Pidana Perbuatan Penggunaan Merek Yang Sama Pada Pokoknya Tanpa Izin (Analisis Putusan MA. RI No. 2037/Pid. Sus/2015). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(1).
- Pedoman ILO.2013. *Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*. Jakarta: ILO Katalog.
- Ramadhan, R. (2020). Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Petugas Perlindungan Anak Yang Melakukan Tindak Pidana Kekerasan Seksual Dikaji Dari Prespektif KUHP Dan Undang-Undang Perlindungan Anak (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).
- Riza, F., & Abduh, R. (2018). Penyelesaian Sengketa Secara Arbitrase Untuk Melindungi Konsumen Melalui Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(1).
- Riza, F., & Abduh, R. (2019). Alternatif Penyelesaian Sengketa Secara Arbitrase Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1), 77-86.
- Sad, H. (2021). Pelaksanaan Perjanjian Waralaba Dimsum Citra Antara Pemberi Waralaba (Franchisor) Dengan Penerima Waralaba (Franchisee) Di Medan (Doctoral dissertation, UMSU).
- Sari Dewi Poerwanti. "Penegelolaan Tenaga Kerja Difabel Untuk Mewujudkan Workplece Inclusion". Dalam *Jurnal Ilmiah* Vol. 4 No. 1 Juni 2017
- SARI, M. PERAN KESATUAN PENJAGAAN LAUT DAN PANTAI DALAM PENGAWASAN KESELAMATAN DAN KEAMANAN PELAYARAN LAUT DI TANJUNG BALAI.
- SIMANJUNTAK, A. S. PROSES PENYIDIKAN PENGUASAAN TANAH TANPA HAK TERHADAP LAHAN PTPN II OLEH KELOMPOK TANI DI HAMPARAN PERAK (Studi Pada Unit I Resum Satreskrim Polres Pelabuhan Belawan).



- Simatupang, N. (2018). PERLINDUNGAN TERHADAP ANAK DIDIK SEBAGAI KORBAN KEKERASAN FISIK DI SEKOLAH. MEDIA HUKUM, 24(1).
- Simatupang, N., & Abduh, R. (2020). Pendidikan Anti Kekerasan Bagi Masyarakat Guna Pencegahan Perilaku Kekerasan Pada Anak. DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum, 5(1), 1-9.
- Sonny Taufan. 2015. Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Rasi Terbit.
- SYAHRIZA, A. PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP DOSEN YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA KORUPSI ATAS PEMBUATAN SKRIPSI UNTUK MAHASISWA (Analisis Putusan No 5/Pid. Sus-TPK-2018/PN Plk).
- TAMBUNAN, E. E. S. Pengawasan Dinas Perikanan Terhadap Nelayan yang Melakukan Penangkapan Ikan di Kota Sibolga.
- Tanjung, M. A. A. (2021). Kedudukan Peraturan Desa Dalam Sistem Hukum Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia (Doctoral dissertation, UMSU).
- WAHYUDI, D. Penerapan Prinsip Common Heritage Of Mankind Oleh International Seabed Authority Menurut Unclos 1982.
- WAHYUDI, M. A. Proses Pendampingan Hukum Korban Kekerasan Dalam Pemeriksaan Di Kepolisian (Studi Di Kontras Sumut).