

**PERLINDUNGAN HUKUM PEMENUHAN HAK-HAK
TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS (STUDI
PADA KUD SUMBERREJO MPS SUKOREJO KABUPATEN
PASURUAN)**

SKRIPSI

Disusun Untuk Melengkapi Syarat-syarat Mencapai Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
dalam Bidang Hukum (S.H.)



MUHAMMAD KHIDMAH AL ABRORI

HUK1804166

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA INDONESIA

JAKARTA

2024

**PERLINDUNGAN HUKUM PEMENUHAN HAK-HAK
TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS (STUDI
PADA KUD SUMBERREJO MPS SUKOREJO KABUPATEN
PASURUAN)**

Disusun Untuk Melengkapi Syarat-Syarat Mencapai Gelar Sarjana Strata Satu
(S1) dalam Bidang Hukum (S.H.)



**MUHAMMAD KHIDMAH AL ABRORI
(HUK1804166)**

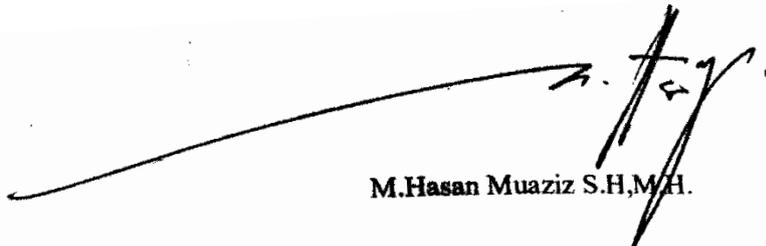
**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA INDONESIA
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “ **PERLINDUNGAN HUKUM PEMENUHAN HAK-HAK TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS (STUDI PADA KUD SUMBERREJO MPS SUKOREJO KABUPATEN PASURUAN)**” yang disusun oleh Muhammad Khidmah Al Abrori- Nomor Induk Mahasiswa-HUK1804166-telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan ke sidang munaqasyah.

Jakarta, 30 Januari 2024

Pembimbing,



M. Hasan Muaziz S.H., M.H.

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “**PERLINDUNGAN HUKUM PEMENUHAN HAK-HAK TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS (STUDI PADA KUD SUMBERREJO MPS SUKOREJO KABUPATEN PASURUAN)**” yang disusun oleh Muhammad Khidmah Al Abrori- Nomor Induk Mahasiswa- HUK1804166- telah diajukan dalam sidang munaqosyah pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta pada tanggal 6 Februari 2024 dan direvisi sesuai saran tim penguji. Maka skripsi tersebut telah diterima sebagai salah satu syarat gelar Sarjana Hukum (S.H).

Jakarta, 13 Februari 2024

Dekan,



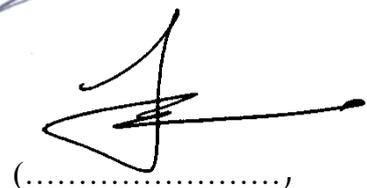
Dr. Muhammad Afifi, S.H.,M.H

TIM PENGUJI

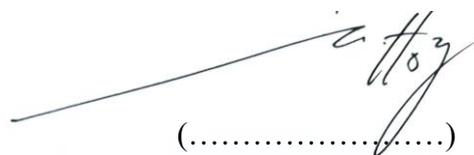
1. Sigit Nurhadi Nugraha, S.H.,M.H



2. Mohammad Aniq Kamaluddin, S.H.I.,M.H



3. Muhamad Hasan Muaziz, S.H.,M.H



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Khidmah Al Abrori

NIM : HUK1804166

Tempat/Tgl.Lahir : Pasuruan, 5 September 2000

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**PERLINDUNGAN HUKUM PEMENUHAN HAK-HAK TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS (STUDI PADA KUD SUMBERREJO MPS SUKOREJO KABUPATEN PASURUAN)**” adalah hasil karya asli penulis, bukan hasil plagiasi, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya atau atas petunjuk pada pembimbing. Jika di kemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar, maka sepenuhnya akan menjadi tanggungjawab penulis dan bersedia gelar akademisnya dibatalkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 30 Januari 2024



Muhammad Khidmah Al Abrori

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahil ladzi hadza nali hadza wama kunna linahtadiya laula anhadza nallah wasola tuwassalam muawala rosulillah saw amma ba'du.

Segala puji syukur kehadiran ilahi rabbi yang memberikan rahmat dan kebahagiaan kepada kita semua sehingga Skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak-Hak Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas (Studi Pada KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo) Kabupaten Pasuruan” telah teralisasi. Sholawat dan salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada baginda rosulillah SAW, yang telah membimbing kita dari jalan kebodohan menuju jalan kebenaran yakni dengan ajaran agama islam. Dengan diselesaikan penulisan skripsi ini maka salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarja Hukum (S.H) pada Progam Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia telah tertunaikan.

Ucapan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya penulis haturkan kepada pihak yang telah berjasa dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, kepada :

1. Kedua orang tua yang telah memberikan doa, semangat, dan motivasi untuk penulis yang tidak ada henti-hentinya.
2. Seluruh Guru yang telah mendidik dan mengajarkan ilmunya.
3. Dr. H. Juri Ardiantoro, M.Si, Selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta dan para Wakil rektor I,II,III.
4. Dr. Muhammad Afifi, S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta.
5. Bapak Muhtar Said, S.H, M.H selaku Kepala Prodi Ilmu Hukum, yang telah menuntun, membimbing dan mengajarkan ilmunya. Dan tak lupa penulis ucapkan terima kasih telah diizinkan untuk bermukim di kediaman Smarline Center selama penulis menyusun skripsi ini.
6. Bapak Muhamad Hasan Muaziz S.H.,M.H, sekaligus dosen pembimbing yang

telah membimbing dan memberikan petunjuk kepada penulis mulai dari awal hingga akhir penyelesaian skripsi ini. Beribu-ribu terima kasih atas kesabaran dan bimbingannya penulis ucapkan.

7. Bapak Sigit Nurhadi Nugraha, S.H.,M.H selaku penguji satu pada skripsi ini.
8. Bapak Mohammad Aniq Kamaluddin, S.H.I.,M.H selaku penguji dua skripsi ini.
9. Para bapak/ibu dosen serta seluruh Civitas Akademik Fakultas Hukum yang telah memberikan pengetahuan dan pelayanan dalam penyelesaian studi mahasiswa selama di UNUSIA.
10. Bapak Anis selaku manajer personalia KUD Sumber Rejo, yang telah membantu penulis dalam penelitian dan observasi selama penelitian.
11. Ibu Lenggana Dewi, S.Pi yang telah menyempatkan waktunya untuk membantu, berbincang dan berdiskusi dalam penelitian ini.
12. Ibu Kurotul Aminin, pekerja penyandang disabilitas yang ada di KUD Sumberrejo yang terus semangat untuk bekerja.
13. Mbak Diinaar Fitriahaniifah, yang telah membantu dalam penulisan ini.
14. Sahabat smarline yang telah menemani penulis dalam situasi dan kondisi apapun dan menjadi penghibur penulis dikala penat.
15. Citra Mir Atur Rizqiyah Kakak yang terus memberikan semangat dan motivasinya.
16. Zahara Salsabila, adek ku yang telah memberi semangat dan mengingatkan terus menerus agar bisa terselesaikan.
17. Teruntuk sahabatku semua, Faizal, Yoga, dan Wildan
18. Kepada teman special yang telah membantu dalam penulisan ini, dan
19. Teman-teman serta semua pihak yang tanpa mengurangi rasa hormat menyebutkan namanya satu persatu, terkhusus teman-teman mahasiswa Fakultas Hukum Prodi Ilmu Hukum UNUSIA yang telah mendahului lulus, namun tetap memberi semangat.

ABSTRACT

Muhammad Khidmah Al Abrori, *Legal Protection for Fulfilling the Rights of Workers with Disabilities (Study at KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo, Pasuruan Regency). Thesis, Jakarta : Legal Studies Program, Nahdlatul Ulama Indonesia University Jakarta, 2024.*

This study examines the legal protection of the rights of workers/laborers with disabilities who work in private companies in Pasuruan district, namely KUD Sumberrejo MPS Sukorejo. This study examines several things, namely the position of people with disabilities in getting employment opportunities at KUD Sumberrejo MPS Sukorejo and about the legal protection of workers with disabilities at KUD Sumberrejo MPS Sukorejo so that their rights are fulfilled.

Researcher research using empirical legal research methods. The approach method in this research is empirical juridical through field research. Primary and secondary legal materials were analyzed using observation techniques, direct interviews and documentation, the object of research at KUD Sumberrejo MPS Sukorejo.

Based on research, it shows that the position of employment opportunities for workers with disabilities in KUD Sumberrejo is the same as for people without disabilities without any discrimination, as every citizen has the right to work and a living that is worthy of humanity in accordance with Article 27 paragraph (2). The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Article 5 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment, which provides protection that "Every worker has the same opportunity without discrimination to obtain work".

Regarding legal protection for fulfilling the rights of workers with disabilities as an employer, namely KUD Sumberrejo MPS Sukorejo has provided the maximum in implementing forms of legal protection for workers with disabilities there in accordance with the provisions of statutory regulations as referred to in Article 67 paragraph (1) The Job Creation Law states "Employers

who employ workers with disabilities are obliged to provide protection according to the type and degree of disability. "Then, Article 67 paragraph (2) The provision as intended in paragraph (1) is carried out in accordance with the provisions of statutory regulations."

Keywords : Employment Opportunity, Legal protection, fulfillment of rights, disabled workers, KUD Sumberrejo MPS Sukorejo

ABSTRAK

Muhammad Khidmah Al Abrori, *Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak-Hak Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas (Studi Pada KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo Kabupaten Pasuruan)*. Skripsi, Jakarta : Ilmu Hukum, Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia, 2024.

Penelitian ini mengkaji tentang perlindungan hukum pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan swasta di Kabupaten Pasuruan yaitu KUD Sumberrejo MPS Sukorejo. Dalam penelitian ini mengkaji beberapa hal yaitu kedudukan penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja pada KUD Sumberrejo MPS Sukorejo dan tentang perlindungan hukum pekerja penyandang disabilitas yang ada di KUD Sumberrejo MPS Sukorejo agar hak-haknya terpenuhi.

Peneliti meneliti dengan menggunakan metode penelitian hukum empiris. Metode pendekatan dalam penelitian ini yaitu yuridis empiris melalui penelitian lapangan. Bahan hukum primer dan sekunder dianalisa menggunakan teknik observasi, wawancara langsung dan adanya dokumentasi yang mendukung terkait penelitian ini yang obyek penelitian di KUD Sumberrejo MPS Sukorejo.

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kedudukan kesempatan kerja terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas pada KUD Sumberrejo adalah sama dengan orang yang dengan non disabilitas tanpa membeda-bedakan sebagaimana tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terkait perlindungan hukum pemenuhan hak-hak terhadap pekerja penyandang disabilitas sebagai pemberi kerja yaitu KUD Sumberrejo MPS Sukorejo telah memberikan semaksimalnya dalam menerapkan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana mengacu pada Pasal 67 ayat (1) UU Cipta Kerja menyatakan “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitas. Kemudian, Pasal 67 ayat (2) Pemberian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Kata Kunci: Kesempatan Kerja, Perlindungan Hukum, Pemenuhan Hak, Pekerja Disabilitas, KUD Sumberrejo MPS Sukorejo.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
Abstrac.....	vii
Abstrak.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Penelitian.....	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4. Manfaat Penelitian.....	14
1.5. Metode Penelitian	15
1.6. Sistematika Penulisan.....	21
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	23
2.1.Kajian Teori	23
2.2.Kerangka Pemikiran.....	44
2.3.Tinjauan Penelitian Terdahulu	45
BAB III : PEMBAHASAN	52
3.1. Kedudukan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Kesempatan Kerja di KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo di Kabupaten Pasuruan	53
3.2. Bentuk Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Penyandang Disabilitas pada KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo Kabupaten Pasuruan	59
BAB IV : PENUTUP.....	82

4.1. Kesimpulan.....	82
4.2. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
Lampiran.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kerangka Berpikir	44
Tabel 1.2. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penduduk Usia Kerja yang mengalami Disabilitas menurut Klasifikasi Daerah Tempat Tinggal dan Jenis Kelamin Periode Februari 2021	5
Gambar 1.2 Sumber website databoks, Jumlah Pekerja Disabilitas di Indonesia pada 2022, didominasi laki-laki (2021-2022).....	6
Gambar 1.3 Sumber website databoks, Jumlah Pekerja Disabilitas di Indonesia pada 2022, didominasi laki-laki (2021-2022).....	7
Gambar 1.4 Gambar 1.2. Penduduk Usia Kerja yang Mengalami Disabilitas menurut Provinsi dan Jenis Kelamin Periode Februari 2021	9

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap warga negara memiliki hak konstitusional, yaitu hak yang dijamin oleh Undang-Undang.¹ Konstitusi dan sumber hukum tertinggi yang berlaku di Republik Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) dalam Pasal 26 ayat (1) menyebutkan “Yang menjadi warga negara ialah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan undang-undang sebagai warga negara”. Kemudian Pasal 27 ayat (1) menyebutkan “Segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”. Kemudian ayat (2) “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tidak terkecuali bagi seluruh warga negara. Pengertian tiap-tiap warga negara di sini adalah seluruh warga negara Indonesia tanpa dengan membedakan suku, bangsa, agama, maupun kondisi dari warga negara tersebut. Namun, pada prakteknya, tidak semua kondisi dari warga negara Indonesia menjamin hak-nya untuk dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.²

Penyandang disabilitas yang menjadi Warga Negara Indonesia juga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Sehingga frasa setiap orang berhak untuk bisa bekerja baik bekerja

¹ Sekaring Ayumeida Kusnadi dan Andy Usmina Wijaya Putra, “Perlindungan Hukum Data Pribadi Sebagai Hak Privasi”, *Al Wasath*, Vol.2 No.1, 21 April 2021, hlm.20.

² Alia Harumdi Widjaja, Winda Wijayanti, dan Rizkisyabana Y, *Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak Bagi Kemanusiaan*, Jakarta :Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara, dan Pengelolaan Perpustakaan Kepanitraan dan Sekretariat Jendral Mahkamah Konstitusi, hlm.3.

dalam sektor pemerintahan maupun sektor perusahaan swasta tak terkecuali bagi penyandang disabilitas.³

Menurut *World Health Organization* (WHO), memberikan konsep Peyandang disabilitas adalah “*Disabilities is an umbrella term, converging impairments, activity limitations, and participation restrictions. An impairment is a problem in body function or structure; an activity limitation is a difficulty encountered by an individual in executing a task or action; while a participation restriction is a problem experienced by an individual in involvement in life situations.*”⁴ bahwa penyandang disabilitas mengacu kepada orang-orang yang dengan gangguan, keterbatasan aktivitas dan/atau pembatasan partisipasi. Gangguan adalah permasalahan yang dihadapi oleh seseorang berkaitan dengan fungsi pada tubuhnya. Keterbatasan aktivitas adalah keterbatasan dalam melaksanakan tugas dan tindakannya, dan keterbatasan partisipasi adalah masalah yang dialami oleh seseorang dalam keterlibatan di lingkungan sosialnya.⁵

Indonesia sendiri memberikan definisi tentang penyandang disabilitas yaitu ada pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas yang diundangkan pada tanggal 15 April 2016 (yang selanjutnya disebut sebagai UU Penyandang Disabilitas). Istilah penyandang disabilitas mengganti istilah penyandang cacat yang digunakan pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas yang menyebutkan Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu cukup lama dalam melakukan interaksi dengan lingkungan yang menjadi hambatan dan kesulitan untuk

³ Mahkamah Konstitusi sudah pernah memberikan atas pengertian “setiap orang” dalam Pasal tersebut ada tiga putusan putusan yang menyatakan tafsir tersebut, yaitu Putusan MK Nomor 10-17-23/PUU-VII/2009; Putusan MK Nomor 143/PUU-VII/2009; Putusan MK No.16/PUU-VIII/2010.

⁴ Herlina Astri, dkk. *Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak Penyandang Disabilitas*, Jakarta: Pusat Pengkajian, Pengolahan, data dan Informasi Sekretariat Jendral DPR RI, 2014, hlm.81.

⁵ Effendi, dkk, “Implementasi Diversity Program Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Pada PT. Wangta Agung Kota Surabaya,” *Indonesian Journal of Disability Studies (IJDS)*, Vol. 04 No.02, 2017, hlm.103, diakses tanggal 18 September 2023.

berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Penyandang disabilitas memiliki kondisi yang beragam, ada disabilitas mempengaruhi masing-masing pengidap dengan cara yang berbeda. Pasal 4 UU tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan Penyandang disabilitas dapat diartikan sebagai orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik.⁶ Jenisnya sendiri meliputi disabilitas fisik yaitu dimana individu yang mengalami suatu keterbatasan mobilitas atau stamina fisik yang dapat mengganggu sistem otot, pernafasan dan saraf sehingga terganggu di fungsi gerak. Disabilitas intelektual yang suatu disfungsi atau keterbatasan dalam 2 (dua) hal yaitu secara intelektual maupun perilaku adaptif. Disabilitas tunanetra yaitu orang yang memiliki hambatan dalam penglihatannya. Disabilitas tunawicara adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan yang ada dipikirkannya menggunakan bahasa verbal, sehingga sulit bahkan tidak dapat mengerti oleh orang lain. Ada dengan disabilitas sensorik yaitu terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas tunarungu, tunanetra, dan tunawicara. Disabilitas mental adalah terganggunya pada fungsi emosi, pikir, dan perilaku.⁷

Konsideren huruf C UU tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas menuju kehidupan yang sejahtera, mandiri, dan tanpa deskriminasi diperlukan peraturan perundang-undangan yang dapat menjamin dalam pelaksanaannya. Sehingga hal ini, kesamaan hak antara penyandang disabilitas dan orang-orang yang non-disabilitas dijamin pelaksanaannya oleh negara melalui undang-undang. Namun, pada praktek fakta di lapangan menunjukkan hal yang berbeda. Salah satu permasalahan yang dihadapi penyandang disabilitas saat sudah masuk dalam usia dewasa adalah sulitnya mengakses

⁶ Eta Yunita, Slamet Sumarto dan Noorochmat Isdaryanto, "Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Semarang Melalui Implementasi *Convention On The Rights Of Person With Disabilities* (CPRD) Dalam Bidang Pendidikan", *Integralistik*, I, XXVIII, (Januari-Juli, 2018), hlm.1.

⁷ Ametta Diksa Wiraputra, *Perlindungan Hukum Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia*, Tesis Magister Universitas Indonesia, Jakarta, 2019, hlm.42.

pekerjaan akibat tersisih oleh orang-orang non-disabilitas saat mereka berupaya menangkap peluang pekerjaan. Alasan yang cukup sering diberikan oleh perusahaan adalah bahwa mereka membutuhkan orang-orang yang dapat untuk bekerja secara profesional, sehingga salah satu syarat yang harus untuk dimiliki karyawannya yaitu sehat secara jasmani dan rohani.⁸

Setiap orang tidak di beda-bedakan dalam memperoleh kesempatan kerja, termasuk juga penyandang disabilitas. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Penjaminan hak untuk menyetarakan setiap orang tanpa memandang berbagai perbedaan yang ada juga merupakan bentuk dari perlindungan hukum tanpa diskriminasi khususnya bagi para penyandang disabilitas.

Seperti halnya deskriminasi terhadap penyandang disabilitas masi sering terjadi baik dalam kehidupan masyarakat. Seperti menurut Fulthoni, jenis-jenis deskriminasi yang sering terjadi di masyarakat :⁹

- a. Deskriminasi berdasarkan suku, etnis, ras, dan agama yang diyakini
- b. Deskriminasi berdasarkan kelamin dan gender
- c. Deskriminasi terhadap penyandang cacat atau disabilitas
- d. Deskriminasi terhadap penderita HIV dan AIDS
- e. Deskriminasi karena kasta sosial.

Penyandang Disabilitas merupakan kelompok minoritas terbesar di dunia. Ada sekitar 15 persen dari jumlah penduduk di dunia yang merupakan penyandang disabilitas. Sekitar 82 persen penyandang disabilitas tersebut berada di negara-negara berkembang dan hidup di bawah garis kemiskinan yang seringkali menghadapi keterbatasan akses kesehatan, pendidikan, pelatihan dan pekerjaan yang layak. Hampir sebanyak 785 juta perempuan dan laki-laki dengan disabilitas berada pada usia kerja, namun mayoritas dari mereka tidak

⁸ Alia Harumdi Widjaja, Winda Wijayanti, dan Rizkisyabana Y, *Op.cit.*, hlm.3.

⁹ Fulthoni, *Memahami Deskriminasi: Buku Saku Untuk Kebebasan Beragama*, Jakarta: Indonesia Legal Resource Center, 2009, hlm.21.

bekerja. Mereka bekerja umumnya memiliki pendapatan yang lebih kecil dibandingkan para pekerja yang non-disabilitas di perekonomian informal dengan perlindungan sosial yang minim atau tidak sama sekali.¹⁰

Bila di Indonesia berdasarkan pada data melalui survei penduduk antar-sensus atau Supas Badan Pusat Statistik (BPS) hingga sampai saat ini, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 22,97 juta jiwa atau sekitar 8,5% dari jumlah penduduk Indonesia. Mereka terdiri dari tuna daksa, tunarungu, tunanetra dan penyandang disabilitas mental.¹¹ Sedangkan penyandang disabilitas yang berada pada usia kerja atau usia 15 tahun ke atas sebanyak 16,52 juta orang atau sekitar 8,04 persen dari total penduduk usia kerja di Indonesia.¹²

Tabel 5. 43. Penduduk Usia Kerja yang Mengalami Disabilitas menurut Klasifikasi Daerah Tempat Tinggal dan Jenis Kelamin Periode Februari 2021

Klasifikasi Daerah Tempat Tinggal	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Total
Perkotaan	3.673.402	4.335.504	8.008.906
Perdesaan	3.850.762	4.658.088	8.508.850
Total	7.524.164	8.993.592	16.517.756

Sumber: BPS, Sakernas Februari 2021, diolah Pusdatik Kemnaker

Gambar 1.1. Penduduk Usia Kerja yang mengalami Disabilitas menurut Klasifikasi Daerah Tempat Tinggal dan Jenis Kelamin Periode Februari 2021.

Banyaknya jumlah penyandang disabilitas, tidak semua bisa memperoleh pekerjaan. Kesempatan memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas masi terbilang sangat minim. Data katadata.co.id menyebutkan bersumber data Badan Pusat Statistik (BPS) di tahun 2022, jumlah pekerja dengan disabilitas di Indonesia mencapai 720.748 orang pada tahun 2022. Jumlah ini mencapai

¹⁰ International Labour Organization, *Inklusi Penyandang Disabilitas*.

¹¹Tratama helmi Supanji. 2023. Pemerintah Penuhi Hak Penyandang Disabilitas di Indonesia. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.kemenko.pmk.go.id/pemerintah-penuhi-hak-penyandang-disabilitas-di-indonesia%23:~:text=3DSaat%2520ini%252C%2520jumlah%2520penyandang%2520disabilitas,disabilitas%2520terbanyak%2520pada%2520usia%2520lanjut.&ved=2ahUKEwiy89DVh7mAAxWZ-jgGHU76AEMQFnoECA0QBQ&usg=AOvVaw3GqjxTR5No0_Ab7emZr6ET.Diakses tanggal 30 Juli 2023.

¹² Zulfandi,et al., *Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 4 Tahun 2021*, Jakarta: Pusat Data dan Teknologi Ketagakerjaan, 2021, hlm.196.

Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin (2021-2022) databoks

No	Nama	Laki-Laki / Orang	Perempuan / Orang	Total / Orang
1	2021	177.433	99.585	277.018
2	2022	445.114	275.634	720.748

Gambar 1.3. Sumber website databoks, *Jumlah Pekerja Disabilitas di Indonesia pada 2022, didominasi laki-laki (2021-2022).*

Sudah sejak lama sekali disabilitas diperlakukan utamanya sebagai sebuah permasalahan kesejahteraan sosial. Hal ini merefleksikan apa yang telah dipercayai secara luas bahwa para penyandang disabilitas memerlukan perawatan dan bantuan, karena tidak bisa dan mampu untuk hidup sendiri. Akibatnya juga, maka para penyandang disabilitas dilihat sebagai sebuah objek kesejahteraan sosial dan bukan sebagai subyek yang berdiri sepenuhnya, apalagi yang bisa mendapatkan hak sepenuhnya untuk bekerja. Karena posisi mereka yang terpinggirkan di masyarakat dan akibatnya tidak dianggap, maka para penyandang disabilitas tidak bisa menikmati Hak Asasi Manusia mereka secara penuh, termasuk didalamnya hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.¹⁵

Hak atas pekerjaan bagi setiap terkandung dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (HAM) Mendapatkan pekerjaan yang layak bagi setiap warga negara baik bagi penyandang disabilitas tertuang dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyebutkan bahwa :

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

¹⁵ Ametta Diksa Wiraputra, *ibid.*, hlm. 49.

3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja sama.
4. Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Melihat kondisi dari penyandang disabilitas, tentunya mereka akan kesulitan dalam berpartisipasi dalam bermasyarakat khususnya dalam bekerja. Besarnya jumlah penyandang disabilitas yang ada seharusnya menjadi bentuk perhatian serius bagi pemerintah untuk terus berupaya agar para penyandang disabilitas dapat diterima bekerja baik di instansi pemerintah maupun dalam perusahaan swasta yang mengedepankan kredibilitas dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memandang fisik.

Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas pada bagian keempat mengenai Pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi menyebutkan mewajibkan mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) bekerja di pemerintahan dan untuk perusahaan swasta mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) dari keseluruhan pekerja. Adanya kewajiban itu rekan disabilitas bisa mendapatkan kesempatan bekerja menjadi lebih luas.

Begitupun melihat pada Provinsi Jawa Timur pada data yang terbaru memperlihatkan penduduk usia kerja yang mengalami disabilitas menurut provinsi dan jenis kelamin periode Februari 2021 dengan keseluruhan sebanyak 2,71 juta orang. Berjenis kelamin laki-laki sebanyak 1,14 juta dan berjenis kelamin perempuan 1,25 juta orang.

Tabel 5. 46. Penduduk Usia Kerja yang Mengalami Disabilitas menurut Provinsi dan Jenis Kelamin Periode Februari 2021

Provinsi	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Total
Aceh	152.563	193.930	346.493
Sumatera Utara	446.996	559.230	1.006.226
Sumatera Barat	133.804	181.726	315.530
Riau	224.157	246.928	471.085
Jambi	108.230	121.298	229.528
Sumatera Selatan	272.959	275.280	548.239
Bengkulu	54.010	71.020	125.030
Lampung	239.606	231.096	470.702
Bangka-Belitung	53.090	62.177	115.267
Kepulauan Riau	89.067	76.981	166.048
DKI Jakarta	219.867	268.946	488.813
Jawa Barat	1.186.603	1.526.786	2.713.389
Jawa Tengah	1.140.459	1.406.211	2.546.670
D I Yogyakarta	118.426	136.474	254.900
Jawa Timur	1.058.286	1.253.069	2.311.355
Banten	278.524	342.510	621.034
Bali	127.169	135.163	262.332
Nusa Tenggara Barat	143.768	184.697	328.465
Nusa Tenggara Timur	182.360	206.513	388.873
Kalimantan Barat	173.051	185.560	358.611
Kalimantan Tengah	96.177	97.714	193.891
Kalimantan Selatan	117.831	166.159	283.990
Kalimantan Timur	67.441	72.299	139.740
Kalimantan Utara	24.845	23.500	48.345
Sulawesi Utara	65.949	71.453	137.402
Sulawesi Tengah	111.769	117.295	229.064
Sulawesi Selatan	282.728	374.902	657.630
Sulawesi Tenggara	92.336	98.881	191.217
Gorontalo	32.866	50.289	83.155
Sulawesi Barat	41.626	65.976	107.602
Maluku	60.213	66.137	126.350
Maluku Utara	39.588	44.267	83.855
Papua Barat	24.081	23.672	47.753
Papua	63.719	55.453	119.172
Total	7.524.164	8.993.592	16.517.756

Sumber: BPS, Sakernas Februari 2021, diolah Pusdatik Kemnaker

Gambar 1.4. Penduduk Usia Kerja yang Mengalami Disabilitas menurut Provinsi dan Jenis Kelamin Periode Februari 2021

Melihat di provinsi Jawa Timur masi banyak penyandang disabilitas, hingga saat ini masih sulit untuk rekan disabilitas menjadi tenaga kerja di perusahaan dan lembaga pemerintahan, termasuk di Kabupaten Pasuruan. Mengerucut pada data penyandang disabilitas di Kabupaten Pasuruan pada tahun 2018 dengan keseluruhan terdapat sekitar 1.191 Jiwa. Diantaranya penyandang cacat 360 jiwa, tuna netra 251 jiwa, tuna rungu 190 jiwa, tuna wicara 201 jiwa, dan tuna rungu-wicara 189 jiwa.¹⁶

Para pengusaha atau perusahaan swasta di Kabupaten Pasuruan masi beranggapan dengan membangun asumsi dan presepsi bahwa penyandang disabilitas adalah orang yang lemah, memandang sebelah mata penyandang disabilitas, karena dianggap kurang cakap dalam melakukan pekerjaan secara mandiri. Sehingga menjadikan sedikitnya adanya kesempatan serta hak mereka

¹⁶ jatim.bps.go.id, “*Banyaknya Desa/Kelurahan Menurut Keberadaan Penyandang Cacat*”. <https://jatim.bps.go.id/statictable/2019/10/04/1557/banyaknya-desa-kelurahan-menurut-keberadaan-penyandang-cacat-.html>, diakses pada 4 Juli 2023.

untuk bisa mendapatkan pekerjaan dan bisa melakukan pekerjaan dengan baik yang sesuai dengan kemampuannya. Padahal jika melihat pada di atas menunjukkan bahwa kewajiban bagi perusahaan swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% (satu persen) dari keseluruhan para pekerja.

Keresahan dan kesulitan bagi penyandang disabilitas tidak hanya selesai pada kesempatan kerja. Namun, ketika sudah mendapatkan pekerjaan terkadang para pekerja penyandang disabilitas dalam suatu perusahaan swasta mendapatkan perlakuan yang tidak adil dengan tidak menyamaratakan hak-haknya yang diberikan sama seperti terhadap pekerja yang dengan fisik yang non-disabilitas atau normal. Penjaminan hak untuk menyetarakan setiap orang tanpa memandang berbagai perbedaan yang ada juga merupakan bentuk dari perlindungan hukum tanpa diskriminasi khususnya bagi para penyandang disabilitas.¹⁷ Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak diakui serta mendapatkan jaminan perlindungan hukum yang sama di mata hukum.

Menurut Philipus M. Hadjon yang memberikan definisi perlindungan hukum yang merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dan kesewenangan.¹⁸ Satjipto Raharjo memberikan pengertian perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan memberikan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka mendapatkan semua hak-haknya yang diatur dan diberikan oleh hukum.¹⁹

Salah satu kelompok manusia yang menjadi obyek perlindungan dalam bidang ketenagakerjaan adalah pekerja disabilitas. Sebagaimana pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan terhadap penyandang disabilitas sesuai dengan derajat kecacatannya. Terkait

¹⁷ Istifarroh, & Nugroho, W.C, "Perlindungan Hak Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara", *Mimbar Keadilan*, Vol. 12 No.1,2019, hlm. 21.

¹⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya :Bina Ilmu,1987,hlm.1-2.

¹⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2000, hlm.53.

kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas diatur pada Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyebutkan “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya. Kemudian, Pasal 67 ayat (2) UU Cipta Kerja disebutkan, pemberian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas merupakan aspek krusial dalam UU tentang Ketenagakerjaan. Di Indonesia, dalam UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur hak atas pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi bagi personal penyandang disabilitas.²⁰ Undang-Undang ini mengamanatkan bahwa pemerintah dan perusahaan swasta wajib mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas dan memastikan hak-hak mereka dapat terpenuhi.²¹ Undang-Undang ini turut menekankan pentingnya memberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan Pendidikan, pekerjaan yang adil dan bermartabat, dan perlindungan terhadap diskriminasi.

Terlepas dari ketentuan hukum yang ada, masih terdapat tantangan dalam realisasi praktis hak-hak ini, termasuk diskriminasi di tempat kerja dan perlunya perbaikan lebih lanjut dalam Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi penyandang disabilitas.²² Oleh karena itu, meskipun terdapat kerangka hukum untuk melindungi hak-hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia, diperlukan upaya berkelanjutan untuk memastikan partisipasi mereka dapat secara penuh dan setara di pasar tenaga kerja.

²⁰ Delfina Gusman, Didi Nazmi, dan Yunita Syofyan, “Pemenuhan Hak Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, *Riau Law Journal* Vol.6 No.2, Nopember 2022, hlm.232.

²¹ Bidari Aufa Sinarizqi, “Hak Pekerja penyandang Disabilitas yang Wajib Dipenuhi”, <https://prolegal.id/hak-pekerja-penyandang-disabilitas-yang-wajib-dipenuhi/>, diakses pada 20 Januari 2024.

²² Delfina Gusman, Didi Nazmi, dan Yunita Syofyan, *Op.cit.*, hlm.233.

Penyandang disabilitas membahas secara signifikan yang lebih mengutamakan pemberdayaan dan perlindungan hak-hak para penyandang disabilitas. Dalam pasal 11 Undang-Undang 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas memiliki hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas yang meliputi hak :

- 1) Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;
- 2) Memperoleh upah yang sama dengan pekerja 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) Mendapat program kembali bekerja;
- 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.

Selain ada dalam Undang- Undang Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas yang mengatur dalam keterkaitan pemberian perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas, Kabupaten Pasuruan sendiri juga memiliki payung hukum dalam memberikan perlindungan terhadap penyandang disabilitas yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas.

Penyandang disabilitas memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sama seperti orang yang tidak penyandang disabilitas. Bagi Penyandang disabilitas mereka ingin mencari nafkah, menggunakan keterampilan mereka dan berkontribusi pada masyarakat. Namun, dibandingkan dengan non-disabilitas, penyandang disabilitas seringkali memiliki akses yang lebih sedikit untuk masuk dalam dunia kerja dan ketika sudah masuk dalam dunia kerja di perusahaan sudahkan hak-hak pekerja

penyandang disabilitas terpenuhi. Namun, ada juga perusahaan-perusahaan di Kabupaten Pasuruan yang mengupayakan untuk mempekerjakan dan membantu disabilitas untuk bekerja. Salah satunya ada di Koperasi Unit Desa (KUD) Sumberrejo Unit SKT (MPS Sukorejo) Kabupaten Pasuruan.

Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban semua pihak yaitu pemerintah, pengusaha dan masyarakat untuk memberikan kesempatan yang sama kepada penyandang disabilitas agar dapat memperoleh pekerjaan dan mendapatkan penghidupan yang layak. Sebagaimana pengusaha yang mempunyai kewajiban dalam mempekerjakan minimal 1% (satu persen) pekerja penyandang disabilitas, serta turut ikut memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas agar pemenuhan hak-hak para pekerja penyandang disabilitas terpenuhi.

Melihat permasalahan-permasalahan diatas, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai kesempatan kerja dan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap penyandang disabilitas yang ada di KUD Sumberrejo MPS Sukorejo Kabupaten Pasuruan, dengan demikian maka penulis mengangkat skripsi yang berjudul : **“PERLINDUNGAN HUKUM PEMENUHAN HAK-HAK TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS STUDI PADA KOPERASI UNIT DESA SUMBERREJO (MPS SUKOREJO) KABUPATEN PASURUAN.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah :

1. Bagaimana kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja di KUD Sumberrejo MPS Sukorejo di Kabupaten Pasuruan ?
2. Bagaimana bentuk penerapan perlindungan hukum pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas pada KUD Sumberrejo MPS Sukorejo Kabupaten Pasuruan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja di KUD Sumberrejo MPS Sukorejo di Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk mengetahui penerapan bentuk perlindungan hukum pemenuhan hak-hak oleh KUD Sumberrejo MPS Sukorejo Kabupaten Pasuruan terhadap pekerja penyandang disabilitas.

1.4. Manfaat Penelitian

Secara ilmiah diharapkan penelitian ini bisa menyumbangkan ide, gagasan, pemikiran dan solusi baik secara kerangka pemikiran, terapan atau implementasi ataupun secara akademik terhadap studi penelitian tentang Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak-Hak terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Pada Koperasi Unit Desa Sumberrejo Sukorejo Kabupaten Pasuruan. Adapun manfaat dari penelitian yaitu :

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran di bidang perlindungan hukum atas pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas.
 - b. Sebagai wacana dan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang memiliki tema sama atau hampir sama dengan penelitian ini.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi instansi
Diharapkan menjadi masukan untuk perusahaan terkait dalam mengembangkan berbagai inovasi dalam penyelenggaraan hak-hak penyandang disabilitas.
 - b. Bagi masyarakat
Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat.
 - c. Bagi peneliti
Sebagai sarana untuk menyelesaikan tugas akhir penulisan karya

ilmiah skripsi untuk mendapatkan gelar sarjana hukum dan sebagai bagi peneliti sebagai sarana untuk memperluas dan mengetahui terutama dalam hal perlindungan hukum pekerja penyandang disabilitas di kabupaten pasuruan yaitu di Koperasi Unit Desa Sumberrejo Sukorejo Kabupaten Pasuruan.

1.5. Metode Penelitian

Istilah “metodologi” berasal dari kata “metode” yang berarti jalan, namun demikian menurut kebiasaan metode dirumuskan dengan kemungkinan-kemungkinan suatu tipe yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian.²³ Penelitian dalam Bahasa Inggris disebut dengan istilah *research* yang pada hakikatnya merupakan sebuah pencarian. Melalui dari sebuah penelitian (*research*) orang mencari (*search*) temuan-temuan baru, berupa pengetahuan yang benar (*truth,true,knowledge*) yang dapat dipakai untuk menjawab suatu pertanyaan atau memecahkan suatu masalah.²⁴ Penelitian sebagai suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsisten melalui proses penelitian tersebut perlu diadakan analisis dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.²⁵

Metode penelitian yang dipergunakan adalah penelitian hukum. Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.²⁶ Dalam suatu penelitian, subbab “Metode Penelitian” merupakan hal yang penting dan merupakan *blueprint* suatu penelitian yang

²³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta; Universitas Indonesia Press, 2012, hlm.5.

²⁴ M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Press, 2007, hlm. 21.

²⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif-Suatu Tainjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Press, 1985, hlm. 1.

²⁶ Soerjono Soekanto, *Ibid.* hlm.42.

berarti segala gerak dan aktivitas penelitian tercermin di dalam Metode Penelitian.²⁷

1.5.1. Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan atau pengalaman langsung.²⁸ Menggunakan metode hukum empiris disebut dengan penelitian lapangan mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan yang ada di masyarakat, yaitu mencari fakta yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.²⁹

1.5.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris yang merupakan metode penelitian hukum yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat atau penelitian yang dilakukan terhadap keadaan yang sebenarnya yang terjadi pada masyarakat, dengan maksud menemukan fakta-fakta yang dijadikan data penelitian yang kemudian data tersebut dianalisa untuk mengidentifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.³⁰

Menggunakan pendekatan yuridis adalah pendekatan terhadap masalah dengan cara melihat dari segi peraturan perundang - undangan yang berlaku khususnya tentang segala segi hukum yang mengatur perlindungan hukum pemenuhak hak-hak yang diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas. Sedangkan pendekatan penelitian hukum empiris adalah pendekatan yang

²⁷ Sri Mamudji *et. al.*, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, cet.1, Jakarta:Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005, hlm.51.

²⁸ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris dan Normatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, hlm.280.

²⁹ Suharsimi Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta:Rineka Cipta,hlm. 126.

³⁰ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002, hlm.15-16.

menggunakan data primer dan sekunder dengan penyusunan kerangka secara konsepsional.

Yuridis empiris merupakan metode penelitian hukum yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat atau penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya yang terjadi di masyarakat, dengan begitu dapat menemukan fakta-fakta yang dijadikan sebagai data penelitian, setelah itu data tersebut dianalisis untuk mengidentifikasi masalah yang pada puncaknya menuju pada penyelesaian masalah.

Menggunakan pendekatan yuridis empiris yaitu suatu cara analisis hasil penelitian dengan menghasilkan data deskriptif analisis, yang didapat secara tertulis ataupun lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.³¹ Dalam penelitian ini data yang digunakan data primer dan data sekunder yang di peroleh langsung dari lokasi penelitian. Hal tersebut dilakukan dengan melukiskan kenyataan yang ada dan kemudian dibandingkan dengan peraturan yang berlaku atau teori hukum yang ada, dan selanjutnya dipergunakan menjawab permasalahan.

1.5.3. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan di perusahaan swasta Koperasi Unit Desa (KUD) Sumberrejo MPS Sukorejo Kabupaten Pasuruan.

KUD Sumber Rejo dengan kantor Induknya di Jalan Raya Lemahbang No. 09 Rt.03 Rw.10 Desa Lemahbang Kec. Sukorejo Kab. Pasuruan. Pada awal tahun 1975 di Kec. Sukorejo Kab. Pasuruan berdiri 2 Badan Usaha Unit Desa (BUUD), Dalam perjalanannya pada tahun 1979 ke dua BUUD tersebut berubah nama menjadi Koperasi Unit Desa (KUD), yaitu KUD Sumber Rejo dengan Badan Hukum nomor : 4359.B/BH/II/1980 dan KUD Sumber Makmur dengan Badan Hukum nomor : 4359.A/BH/II/1980. Pada tahun 1991 oleh pemerintah pada saat itu, KUD Sumber Makmur

³¹ Mukti Fajar & Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010, hlm 192.

diamalgamasi menjadi satu dengan KUD Sumber Rejo, sehingga di Kecamatan Sukorejo ada satu Koperasi Unit Desa, yaitu KUD Sumber Rejo dengan Badan Hukum Nomor : 4359/BH/II/1980 dengan wilayah keanggotaan adalah se-wilayah Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan.

1.5.4. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dibagi menjadi :

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang ada di lapangan yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.³² Data yang di peroleh peneliti dengan menggali informasi dengan melakukan observasi dan wawancara terhadap para pihak-pihak yang berhubungan dengan tema penelitian ini yakni pekerja penyandang disabilitas dan pengusaha di KUD Sumberrejo MPS Sukorejo Kabupaten Pasuruan serta dari Pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, yang misalnya data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil laporan dalam bentuk laporan, artikel atau jurnal, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan terkait pokok penelitian yang dibahas.³³ Data sekunder yang peneliti peroleh dari penelusuran studi kepustakaan yang berhubungan dengan tema penelitian yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, doktrin, literatur dan dokumentasi, maupun data tambahan yang di peroleh selama melakukan penelitian terhadap pekerja penyandang disabilitas dan Perusahaan Swasta KUD Sumberrejo MPS Sukorejo Kabupaten Pasuruan.

³² Sigiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2016, hlm. 225.

³³ Zainudi Ali, *Metode Penelitiain Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm.106.

1.5.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan penelitian hukum empiris yaitu teknik pengumpulan data primer dengan melakukan *Field Research* (Penelitian Lapangan). Pada pengumpulan data ini penelitian yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung di lapangan dengan mengolah data-data yang diperoleh dengan cara observasi (*Observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dengan para pihak yang berkaitan dengan penelitian ini dan di tambah dengan dokumentasi.

Marshall menyatakan bahwa “*through observation, the researcher learn about behavior and the meaning attached to those behavior*”. Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.³⁴ Esterberg mendefinisikan interview adalah *a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in comucation and joint construction of meaning about a particular topic*”. Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di konstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.³⁵ Studi pada dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan observasi dan wawancara dalam penelitian ini.

Peneliti juga mengumpulkan berbagai data sekunder yang telah diperoleh dengan cara menginventaris penelusuran studi kepustakaan yang berhubungan dengan tema penelitian terkait peraturan perundang-undangan, doktrin, literatur dan data tambahan yang diperoleh peneliti selama melakukan penelitian.

1.5.6. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

a. Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diteliti kemudian ditarik

³⁴ Sigiyo, *ibid.*, hlm. 226.

³⁵ Sigiyo, *ibid.*, hlm.231.

kesimpulannya.³⁶ Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pekerja penyandang disabilitas yang bekerja pada perusahaan swasta yaitu KUD Sumberrejo MPS Sukorejo Kabupaten Pasuruan untuk ingin mengetahui kedudukan dalam memberikan kesempatan kerja kepada tenaga kerja penyandang disabilitas dan bagaimana perlindungan hukum pemenuhan hak-haknya yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja penyandang disabilitas.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih sebagai wakil representatife dari keseluruhan populasi penelitian ini. Adapun sampel penelitian yang menjadi responden atau sampel yaitu Manager Personalia KUD Sumberrejo MPS Sukorejo, bagian keuangan KUD Sumberrejo MPS Sukorejo, Pekerja Penyandang disabilitas di KUD Sumberrejo MPS Sukorejo dan layanan bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan.

c. Teknik Pengambilan Sampling

Teknik dalam pengambilan sampling menggunakan *non-probability sampling*. *Non probability sampling* adalah cara pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan sama setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Dengan menggunakan jenis *purposive sampling* di mana teknik penentuan saampel yang didasarkan pada pertimbangan peneliti mengenai sampel-sampel mana yang sesuai, bermanfaat dan dianggap dapat mewakili suatu populasi (*representatif*).³⁷

1.5.7. Teknik Analisis Data

Adapun setelah data primer dan data sekunder diperoleh dan telah mendapatkan kebenarannya dalam hubungan dengan rumusan masalah yang telah dibahas dan diteliti mengenai penelitian ini. Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu sifat deskriptif kualitatif, yaitu penulis dalam menganalisis berkeinginan untuk memberikan

³⁶ Sigiyono., *Ibid.*, hlm. 215.

³⁷ Sugiyono., *Ibid*, hlm.82

gambaran atau pemaparan atas subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan penulis.³⁸

Pada penelitian ini rumusan masalah diambil dari apa yang terjadi di lapangan. Teknik analisis data deskripsif pada penelitian kualitatif ini berupa proses mengumpulkan, mengolah, menganalisa, menggambarkan dan meringkas kejadian atau fenomena dari data yang diperoleh melalui proses wawancara maupun pengamatan langsung kelapangan. Tujuan analisis deskriptif kualitatif adalah menggambarkan secara utuh dan mendalam mengenai kejadian berbagai fenomena yang diteliti.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman terhadap uraian sebagian hasil penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini, maka sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Uraian dalam bab ini meliputi latar belakang masalah serta rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan metodologi penelitian. Selanjutnya dikemukakan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan kajian teori yang membahas kerangka berpikir, dan tinjauan penelitian terdahulu, yang mencakup uraian dari sudut teori Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak-Hak terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Studi Pada Koperari Unit Desa Sumberrejo (MPS Sukorejo) Kabupaten Pasuruan. Kajian teori yang meliputi kajian teori hak asasi manusia, perlindungan hukum pekerja penyandang disabilitas, dilanjut dengan kerangka pemikiran, dan Tinjauan Penelitian Terdahulu.

³⁸Mukti Fajar & Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, hlm.183.

Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan yang sifatnya terpadu dan disesuaikan dengan perumusan masalah yang diangkat dalam skripsi. Dimulai dengan Profil KUD Sumberrejo MPS Sukorejo, Kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja di KUD Sumberrejo MPS Sukorejo Kabupaten Pasuruan, dan Perlindungan hukum pemenuhan hak-hak terhadap pekerja penyandang disabilitas pada KUD Sumberrejo MPs Sukorejo Kabupaten Pasuruan.

Bab IV Penutup

Bab ini menguraikan beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian dalam bab-bab terdahulu dan saran berupa masukan bagi penyempurnaan dimasa yang akan datang dalam kaitannya mengenai “Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak-Hak Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas (Studi Pada Koperari Unit Desa Sumberrejo MPS Sukorejo) Kabupaten Pasuruan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Hak Memperoleh Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Setiap orang dalam kehidupan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan guna mempertahankan hidupnya. Sebagai warga negara Indonesia penyandang disabilitas memiliki kedudukan kewajiban, hak dan peran yang sama dengan warga negara lain yang non disabilitas.³⁹ Sehingga melihat penyandang disabilitas tidak membedakan dalam segala aspek kehidupan, begitupun kesempatan untuk bekerja bagi penyandang disabilitas.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar negara Republik Indonesia Tahun 1945 (kemudian disebut UU NRI 1945) menjamin hak tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam tataran pengertian tiap-tiap warga negara Indonesia tanpa terkecuali bagi penyandang disabilitas.

Penyandang disabilitas juga turut sama mendapatkan haknya untuk memperoleh kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Dalam bab ini maka dibahas mengenai hak mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dengan menggunkan teori tentang hak asasi manusia dan hak untuk bekerja bagi penyandang disabilitas.

2.1.1.1. Hak Asasi Manusia

Manusia yang merupakan makhluk Tuhan Yang Maha Esa yang memiliki tugas untuk memelihara dan menjaga kedamaian serta kesejahteraan bagi alam semesta ini terutama bagi sesama manusia itu sendiri.⁴⁰ Di dalam dunia ini, kehidupan manusia pasti mempunyai hak-hak dasar dalam kehidupannya, hak-

³⁹ Agustin Erna Rochmawati, Sonhaji dan Solechan, “ Perlindungan Hukum Bagi Tenaga kerja Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang”, *Diponegoro Law Review*, Vol.5 No.2 Tahun 2016, hlm. 4.

⁴⁰ Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat : “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi” (QS.Al Baqarah: 30).

hak dasar itu sudah melekat sejak manusia itu lahir. Manusia dengan mempunyai hak-hak dasar ini yang dikenal dengan Hak Asasi Manusia.

Hak Asasi Manusia (disingkat HAM) yang berasal dari bahasa Prancis dengan sebutan *droits de l'homme*, dikenal dengan bahasa Inggris *human rights*, dalam bahasa Belanda *menselijke rechten*, dan dalam bahasa Arab *huquq al-insan*.⁴¹ Hak asasi manusia terdiri dari tiga suku kata yaitu hak, asasi, dan manusia. Hak dan asasi berasal dari bahasa Arab, sedangkan manusia adalah kata yang berasal dari Indonesia. Kata *haqqa* berasal dari bentuk tunggal dari kata *haquq*. Kata *haqq* berasal dari kata *haqqa*, *yahiqqu*, *haqqaan* yang diartikan berarti benar, nyata, pasti, tetap, dan wajib. Didefinisikan kata *haqq* adalah kewenangan atau kewajiban untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu.⁴²

Sementara kata *asasiy* berasal dari kata *assa*, *yaussu*, *asasaan* yang diartikan membangun mendirikan dan meletakkan. Kata *asas* yang bentuk tunggalnya *usus* yang berarti asal, asas, pangkal, esensial, dasar dari segala sesuatu. Dengan pengertian secara harfiah tersebut kata asasi diadopsi kedalam bahasa Indonesia yang berarti bersifat dasar atau pokok.⁴³ Sehingga bila diartikan hak asasi manusia adalah suatu kewenangan atau kewajiban untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu yang menjadi dasar atau pokok yang melekat pada setiap diri manusia.

Menurut United Nations Center for Human Right mendefinisikan Hak asasi manusi adalah hak yang melekat pada diri manusia dan bersifat universal. Hal tersebut berasal dari harkat dan martabat manusia tanpa memandang sara, ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, budaya, dan kewarganegaraan yang berbeda-beda.

Pasal 1 Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia menyatakan semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama.

⁴¹ Merbangun Hardjowirogo, *HAM dalam mekanisme-mekanisme Perintis Nasional, Regional dan Internasional*, Bandung: Patma, 1977, Hlm.10.

⁴² Majda El Muhtaj, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia, dari UUD 1945 sampai dengan Amandemen UUD 1945 Tahun 2002*, Jakarta:Kencana, 2002, Hlm.17.

⁴³ *Ibid.* hlm.18.

Tanpa memandang dari latar belakang pengecualian apa pun, seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lain, asal-usul kebangsaan atau kemasyarakatan, hak milik kelahiran ataupun kedudukan lain.

Beberapa para ahli memberikan sebuah pengertian hak asasi manusia. Salah satunya John Locke mengartikan bahwa hak asasi manusia adalah hak yang dibawa sejak lahir yang secara kodrati melekat pada setiap manusia dan tidak dapat diganggu gugat (bersifat mutlak).⁴⁴ Menurut Muladi hak asasi manusia adalah hak yang melekat secara alamiah pada diri manusia sejak manusia lahir, dan tanpa adanya hak tersebut manusia tidak dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang secara utuh. Karena keberadaan hak asasi manusia yang begitu penting, dengan tanpa adanya hak asasi manusia maka manusia tidak bisa mengembangkan bakat dan memenuhi kebutuhannya.⁴⁵

Soetandyo Wignjosoebroto memberikan pengertian hak asasi manusia adalah hak mendasar yang diakui secara universal sebagai hak yang melekat pada diri manusia. HAM disebut secara universal sebab hak ini dinyatakan sebagai bagian dari kemanusiaan dari setiap sosok manusia, dengan tidak memandang apapun baik secara warna kulit, usia latar belakang budaya, jenis kelamin, dan agama atau kepercayaan. Dalam konteks sifat yang inheren hak ini dimiliki setiap manusia karena keberadaannya sebagai manusia, bukan pemberian dari kekuasaan manapun. Karena melekat, maka hakikatnya hak asasi manusia tidak bisa dirampas.⁴⁶

Pada prinsipnya hak asasi manusia adalah untuk melindungi manusia sesama manusia agar tidak terjadi diskriminasi dari yang kuat kepada yang lemah, mengedepankan persamaan (egaliter) dihadapan hukum.⁴⁷ Beberapa prinsip telah menjwai hak asasi manusia, Manfred Nowak membagi prinsip-

⁴⁴ Nurliah Nurdin dan Astika Ummu Athahira, *Hak Asasi Manusia Gender dan Demokrasi (Senuah Tinjauan Teoritis dan Praktif)*, Jakarta : Sketsa Media, 2022, hlm.20.

⁴⁵ Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia: Prespektif Internasional, Ragonal dan Nasional*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018, hlm.9.

⁴⁶ *Ibid*, hal.8-9.

⁴⁷ Mara Ongku Hsb, "HAM dan Kebebasan Berpendapat dalam Undang-Undang Dasar 1945", *JA: Jurnal Al-Wasath* Vol.2 No.1, 24 April 2021, hlm. 34.

prinsip hak asasi manusia menjadi 4 (empat) yaitu universal (*universality*), tak terbagi (*indivisibility*), saling bergantung (*interdependent*), dan saling terkait (*interrelated*). Selain itu Prinsip-prinsip hak asasi manusia ditambahkan Rhona K.M Smith yaitu kesetaraan (*equality*), non diskriminasi (*non discrimination*) dan martabat manusia.⁴⁸ Penjelasan prinsip-prinsip hak asasi manusia sebagai berikut:⁴⁹

1. Universal (*universality*)

Prinsip universal merupakan prinsip yang tertinggi yang berlaku secara keseluruhan dimana pun seseorang berada didunia ini tanpa memandang ras, suku, agamanya, jenis kelamin, warna kulit, apa warga negaranya, etnis, tanpa memandang identitas politik dan antropologisnya, dan terlepas dari status disabilitasnya sehingga memiliki hak yang sama sebagai manusia. Pada prinsipnya hak asasi manusia tidak memerlukan suatu pengakuan dari negara, pejabat maupun dari instansi tertentu. Dengan lahirnya hak asasi manusia sebagai pembatas kewenangan dan yuridiksi negara, sehingga hal-hal tersebut yang menjadikan hak asasi manusia bersifat universal.⁵⁰

2. Tak terbagi (*indivisibility*)

HAM yang tidak dapat dibagi artinya bahwa semua hak asasi manusia adalah sama-sama penting dan tidak diperbolehkan untuk mengeluarkan hak-hak tertentu atau dalam kategori hak tertentu dari bagianya. Sehingga apapun yang terjadi hak asasi manusia tidak akan dapat dibagi, dialihkan maupun digantikan.⁵¹

3. Saling Bergantung (*interdependent*) dan Saling Terkait (*interrelated*)

Hak asasi yang dimiliki oleh seseorang selalu memiliki keterkaitan satu sama lain agar menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan karena kesemuanya itu membentuk hak asasi manusia secara menyeluruh. Pada prinsip saling bergantung adalah terpenuhinya satu kategori hak tertentu

⁴⁸ Rhona K.M. Smith, et.al., *Hukum Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta:PUSHAM UII, 2010, hlm. 39.

⁴⁹ Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional*, Depok: PT Raja Grafindro Persada, 2018, hlm. 25.

⁵⁰ *Ibid.*, hlm.43.

⁵¹ Marisun Fahmi, *Pemenuhan Hak Atas Pendidikan Keagamaan Bagi Anak Usia Pendidikan Dasar Di Kabupaten Pelalawan*, Skripsi Universitas Islam Indoensia, Yogyakarta, 2017, hlm.43.

akan selalu bergantung dengan terpenuhinya hak yang lain. Sebagai misal hak atas pekerjaan akan bergantung pada terpenuhinya hak atas pendidikan.

Setiap hak asasi manusia terkoneksi oleh satu mata rantai pada hak-hak yang lain. Hak asasi manusia yang saling terkait dipahami sebagai keseluruhan hak asasi manusia merupakan bagian tidak terpisahkan dari yang lain. Apabila satu mata rantai putus, kestabilan hak-hak asasi manusia yang lain akan terganggu.

4. Prinsip Kesetaraan (*equality*)

Hal yang sangat fundamental dari hak asasi manusia kontemporer adalah ide yang meletakkan semua orang terlahir bebas dan memiliki kesetaraan dalam hak asasi manusia.⁵² Dalam prinsip kesetaraan menekankan bahwa manusia berkedudukan setara menyangkut harkat dan martabat sebagai manusia, sesuai dengan bunyi dalam Pasal 1 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyatakan bahawa setiap umat manusia dilahirkan merdeka dan sederajat atau setara dalam harkat dan martabatnya.

Prinsip kesetaraan merupakan prinsip yang mendasar atau fundamental dari bagian hak asasi manusia. Perlakuan secara merata atau perlakuan yang setara, yang pada suatu situasi yang sama diperlakukan dengan sama, dan pada situasi yang tertentu (yang berbeda) dengan sedikit perdebatan perlu diperlakukan dengan berbeda pula, hal ini yang menjadikan mensyaratkan prinsip kesetaraan.⁵³

Kesetaraan dianggap sebagai prasyarat mutlak dalam negara demokrasi. Kesetaraan di depan hukum, kesetaraan kesempatan, kesetaraan akses, dalam hal pendidikan, dan kesetaraan mengakses peradilan yang *fair* serta yang lain-lainnya yang merupakan hal penting dalam hak asasi manusia.⁵⁴

5. Prinsip Non Diskriminasi (*non-discrimination*)

⁵² Rhona K.M. Smith, *et.al.*, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta: PUSHAM UII, 2010, hlm.39.

⁵³ Rhona K.M.Smith, *at.id .Op.Cit.* hlm.39.

⁵⁴ Marisun Fahmi, *Op.Cit.*, hlm.43.

Non diskriminasi berkaitan dengan prinsip kesetaraan. Jika semua manusia adalah setara, maka tidak ada perlakuan yang diskriminatif (selain tindakan afirmatif untuk yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan). Prinsip non diskriminasi memastikan bahwa tidak seorangpun dapat meniadakan hak asasi orang lain karena faktor-faktor dari luar, seperti ras, warna kulit, bahasa, jenis kelamin, agama, politik, kebangsaan, kepemilikan, status kelahirannya, atau yang lainnya.

Prinsip non diskriminasi menjadi suatu konsep sentral dalam kaidah dalam memahami hak asasi manusia. Penegasan prinsip non diskriminasi tercantum dengan jelas pada Pasal 2 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan-kebebasan yang tercantum dalam Deklarasi ini tanpa ada pengecualian apa pun, seperti pembedaan ras, jenis kelamin, warna kulit, bahasa, agama, politik atau pandangan lain.⁵⁵

Diskriminasi terjadi ketika setiap orang diperlakukan atau memiliki kesempatan yang tidak setara seperti *inequality before the law, inequality of treatment, or education opportunity*, dan yang lain-lainnya. Diskriminasi dimaknai sebagai *a situatuon discriminatory of inequal if like situations are treated diferently or diferent situation are treates similarity*, yang artinya sebuah situasi dikatakan diskriminatif jika situasi sama diperlakukan secara berbeda dan/atau dalam situasi berbeda diperlakukan secara sama.

6. Martabat Manusia (*human dignity*)

Franz Magnis mengatakan martabat berarti derajat atau pangkat manusia sebagai manusia. Dengan kata lain “martabat manusia” mengungkapkan apa yang merupakan keluhuran manusia yang membedakannya dari makhluk-makhluk lain yang ada di bumi. Pengakuan atas martabat manusia yang merupakan keyakinan dan keterlibatan dasar, sama halnya dengan pengakuan bahwa manusia mempunyai hati Nurani dan wajib mempertanggungjawabkan perbuatannya.⁵⁶

⁵⁵ Dr.Oscar S,*et.al.*, “*Hukum dan Hak Asasi Manusia*” . Malang : Intrans Publishing, 2018, hlm. 15.

⁵⁶ Franz Magnis Suseno, *Berfilsafat dalam Konteks*, Jakarta: Grammedia Pustaka Utama, 1991,

Hak asasi manusia merupakan hak yang melekat yang dimiliki setiap manusia di dunia ini. Prinsip martabat manusia menegaskan bahwa perlunya setiap orang untuk menghormati hak orang lain, hidup damai dalam sebuah keberagaman yang bisa menghargai satu sama dengan yang lainnya, serta membangun toleransi antar sesama manusia.⁵⁷

2.1.1.2. Hak Asasi untuk Bekerja Bagi Penyandang Disabilitas

Sudah sejak lama sekali disabilitas diperlakukan utamanya sebagai sebuah permasalahan kesejahteraan sosial. Hal ini merefleksikan apa yang telah dipercayai secara luas bahwa para penyandang disabilitas memerlukan perawatan dan bantuan, karena tidak bisa dan mampu untuk hidup sendiri. Akibatnya juga, maka para penyandang disabilitas dilihat sebagai sebuah objek kesejahteraan sosial dan bukan sebagai subyek yang berdiri sepenuhnya, apalagi yang bisa mendapatkan hak sepenuhnya untuk bekerja. Karena posisi mereka yang terpinggirkan di masyarakat dan akibatnya tidak dianggap, maka para penyandang disabilitas tidak bisa menikmati Hak Asasi Manusia mereka secara penuh, termasuk didalamnya hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.⁵⁸

Hak Asasi Manusia di Indonesia diterangkan secara dalam pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) dan peraturan-peraturan perundangan-undangan di bawahnya. Disisi lain, pakar hukum yaitu Soedjono Sumobroto mengatakan bahwa HAM sebenarnya tersirat dalam UUD 1945 melalui Pancasila. Selain itu, dalam pembukuan, batang tubuh, dan penjelasan UUD 1945 terdapat paling tidak 15 prinsip hak asasi manusia diantaranya :⁵⁹

1. Hak untuk menentukan nasib sendiri (ada dalam alinea I Pembukaan UUD 1945)
2. Hak untuk warga negara (Pasal 26)

hlm.46.

⁵⁷ Triputra Yuli Asmara, 2017, Implementasi NilaiNilai Hak Asasi Manusia Global ke dalam Sistem Hukum Indonesia yang Berlandaskan Pancasila, JH Ius Quia Iustum Volume 24, hal. 284.

⁵⁸ Ametta Diksa Wiraputra, *Perlindungan Hukum Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia*, Tesis Megister Universitas Indonesia, Jakarta,2019, hlm.49

⁵⁹ Majda El Muhtaj, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia : Dari UUD 1945 sampai dengan Perubahan UUD 1945*, 2002, Jakarta:Kencana, hlm. 88

3. Hak akan kesamaan dan persamaan di depan hukum (Pasal 27 ayat 1)
4. Hak untuk bekerja (Pasal 27 ayat 2)
5. Hak akan hidup layak (Pasal 27 ayat 2)
6. Hak untuk berserikat (Pasal 28)
7. Hak untuk menyatakan pendapat (Pasal 28)
8. Hak untuk beragama (Pasal 29)
9. Hak untuk membela negara (Pasal 30)
10. Hak untuk mendapatkan pengajaran (Pasal 31)
11. Hak akan kesejahteraan sosial (Pasal 33)
12. Hak akan jaminan sosial (Pasal 34)
13. Hak akan Kebebasan dan kemandirian peradilan (Pasal 24 dan 25)
14. Hak mempertahankan tradisi budaya (Penjelasan pada Pasal 23)
15. Hak mempertahankan Bahasa daerah (Pasal 36).

Begitu juga peraturan perundang-undangan di bawahnya, dalam hukum positif di Indonesia pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia memberikan pengertian bahwa Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dapat dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, hukum, dan pemerintah, serta setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Hak asasi manusia yang mengatur hak untuk bekerja sehingga mendapatkan penghidupan yang layak sudah dijamin oleh Negara sebagaimana yang ada pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan” Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengertian tiap-tiap warga negara di sini adalah seluruh warga negara Indonesia baik dalam kondisi penyandang disabilitas.⁶⁰

Kemudian yang mengenai hak mendapat pekerjaan yang layak telah diatur dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi

⁶⁰ Alia Harumdi Widjaja, Winda Wijayanti, dan Rizkisyabana Y, *Loc.it.*,

Manusia yang menyebutkan :

1. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;
3. Setiap orang, baik pria maupun perempuan 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 perempuan, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Pemerintah menerbitkan beberapa peraturan perundang-undangan dalam rangka mewujudkan keadilan dan melindungi hak-hak penyandang disabilitas. Salah satu peraturan yang diterbitkan sebagai bentuk perlindungan terhadap penyandang disabilitas yaitu meratifikasi *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas). Pasal 23 menyatakan Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.

Kesempatan dan perlakuan yang sama dalam hak untuk bekerja bagi penyandang disabilitas turut dijelaskan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Sehingga dari aturan tersebut menyatakan bahwa hak untuk mendapatkan kesempatan memperoleh kerja bagi penyandang disabilitas pun sama dalam hak asasi manusia yang merupakan hak yang patut dijalankan sebagaimana yang telah diamanatkan oleh Peraturan Perundang-undangan.

2.1.2. Kajian Teori Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas

Pasal 5 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak dan keadilan dan perlindungan hukum sebagai pemenuhan hak sebagai warga negara. Dalam sub ini akan dibahas mengenai perlindungan hukum dan aspek-aspeknya, pengertian pekerja, pengertian penyandang disabilitas dan peraturan perundang-undangan yang melindungi pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas.

2.1.2.1. Pengertian dan Aspek-Aspek Perlindungan Hukum

Secara kebahasaan kata perlindungan dalam Bahasa Inggris yaitu *protection*, dalam kamus *Black's Law Dictionary*, *Protection* adalah *the act of protecting*, bila diartikan bisa penjagaan, perlindungan, dan proteksi. Disebutkan pula dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) perlindungan disamakan dengan sebutan proteksi, yang bila diartikan adalah proses atau perbuatan memperlindungi.⁶¹

Secara umum, dalam KBBI yang dimaksud dengan perlindungan adalah cara, proses, dan perbuatan untuk melindungi. Perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa berbentuk kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu, perlindungan juga dapat mengandung makna sebuah pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap seorang yang lebih lemah.⁶²

Menurut Muchsin memberikan definisi perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.⁶³

Begitu juga menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang

⁶¹ Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, ninth edition, (St. Paul: West, 2009), hlm. 1343.

⁶² KBBI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, di akses pada 25 Agustus 2023.

⁶³ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Penerbit Balai Pustaka, 1989, hlm.40.

lain dan memberikan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka mendapatkan semua hak-haknya yang diatur dan diberikan oleh hukum.⁶⁴

Philipus M. Hadjon turut memberikan definisi perlindungan hukum yang merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dan kesewenangan.⁶⁵

Pengertian di atas dapat diartikan bahwa perlindungan hukum mengacu pada upaya mekanisme yang ada dalam sistem hukum suatu negara untuk melindungi hak-hak, kebebasan, dan kepentingan individu atau kelompok dalam masyarakat yang tujuannya untuk memastikan bahwa setiap orang memiliki akses yang sama terhadap keadilan, mendapatkan perlakuan yang adil, dan dijamin hak-haknya oleh hukum.

Unsur-unsur mencakup komponen penting yang membentuk dasar dari sistem hukum untuk melindungi hak-hak, kebebasan, dan kepentingan individu dalam masyarakat. Unsur-unsur dari perlindungan hukum diantaranya :

- 1) Hak Asasi Manusia;
- 2) Kepastian Hukum;
- 3) Penegakan Hukum;
- 4) Independensi Lembaga Penegak Hukum;
- 5) Keadlian dan kesetaraan ;
- 6) Pencegahan dan edukasi ;
- 7) Kepedulian Terhadap Kelompok Rentan ; dan
- 8) Akuntabilitas.

2.1.2.2. Pengertian Tenaga Kerja atau Pekerja

Pengertian tenaga kerja atau pekerja didefinisikan dalam mengacu pada Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang mampu

⁶⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2000, hlm.53.

⁶⁵ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987, hlm.1-2.

melakukan pekerjaan guna menghasilkan dan memproduksi barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.⁶⁶ Selanjutnya, pada ayat (3) menyebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam klasifikasi tenaga kerja berdasarkan penduduknya dibagi ke berbagai bentuk diantaranya tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah sejumlah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang tenaga kerja dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 yang maksud bukan tenaga kerja adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 Tahun dan berusia di atas 64 tahun. Seperti para lansia (lanjut usia), pensiunan, dan anak-anak.⁶⁷

2.1.2.3. Pengertian Penyandang Disabilitas

Istilah disabilitas merupakan istilah baru yang saat ini telah berkembang di masyarakat. Arti kata disabilitas berasal dari bahasa Inggris *disability* yang artinya cacat atau ketidakmampuan. Sebelum istilah ini dipakai, kebanyakan masyarakat lebih mengenal istilah penyandang cacat kepada orang yang mengalami keterbatasan fisik. Sedangkan menurut *World Health Organization (WHO)*, Penyandang disabilitas mengacu kepada orang-orang yang dengan gangguan, keterbatasan aktivitas dan/atau pembatasan partisipasi. Gangguan adalah permasalahan yang dihadapi oleh seseorang berkaitan dengan fungsi pada tubuhnya. Keterbatasan aktivitas adalah keterbatasan dalam melaksanakan tugas dan tindakannya, dan keterbatasan partisipan adalah masalah yang dialami oleh seseorang dalam keterlibatan di lingkungan sosialnya.⁶⁸

⁶⁶ Pitoyo Whimbo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta:Visimedia, 2010, hlm.3.

⁶⁷ Grenmedia, <https://www.grenmedia.com/literasi/pengertian-tenaga-kerja/>, diakses pada 17 Januari 2024.

⁶⁸ Effendi, dkk, "Implementasi Diversity Program Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Pada PT. Wangta Agung Kota Surabaya," *Indonesian Journal of Disability Studies (IJDS)*, Vol. 04 No.02, 2017, hlm.103, diakses tanggal 18 September 2023 .

Dalam pembukaan *convention On The Right Of Persons With Disabilities*, diakuinya penyandang disabilitas merupakan konsep yang selalu terus berkembang, konsep disabilitas yang ada tidak selamanya baku dan dapat berubah-ubah sesuai dengan perkembangan sosial ekonomi masyarakat. Konvensi ini memberikan penjelasan mengenai konsep disabilitas secara luas, yaitu mereka yang memiliki penderitaan fisik, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu yang lama, yang di mana interkasi dengan berbagai hambatan tersebut menyulitkan untuk berpartisipasi penuh secara efektif dalam bermasyarakat berdasarkan kesetaraan masyarakatnya.⁶⁹

The International Classification of Functioning, Disability, and Health (ICW) memberikan pengembangan lebih jauh mengenai pemahaman disabilitas dan ukurannya. Menurut ICW permasalahan dengan fungsi manusia dapat diukur melalui tiga hal yang saling untuk berkaitan. Pemahaman mengenai disabilitas merujuk pada setiap atau 3 (tiga) indikator, sebagaimana berikut :

1. *Impeairments* atau kerusakan yaitu masalah dalam fungsi tubuh atau perubahan dalam sturktur tubuh, suatu misal kebutaan atau kelumpuhan;
2. *Activity limitations* (keterbatasan aktivitas) yaitu kesulitan dalam melaksanakan kegiatan, misalnya berjalan atau makan;
3. *Participation testriction* yaitu pembatasan partisipan pada setiap bidang kehidupan, misalnya menghadapi diskriminasi dalam pekerjaan.⁷⁰

Indonesia sendiri juga memberikan definisi tentang penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas dalam hukum positif di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang menyebutkan Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga Negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

⁶⁹ Ametta Diksa Wiraputra, *Op.cit.*, hlm.41.

⁷⁰ *Ibid.*, hlm.41.

Penyandang disabilitas dalam pengertian tersebut, memberikan ragam-ragam disabilitas yang dimiliki seseorang. Ada 4 (empat) ragam disabilitas yang disebutkan dalam Pasal 4 Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas yaitu :

1. Disabilitas fisik adalah individu yang mengalami suatu keterbatasan mobilitas atau stamina fisik yang dapat mengganggu sistem otot, pernafasan dan saraf sehingga terganggu di fungsi gerak. Antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, akibat stroke, *celebral palsy* (CP), akibat kusta, dan orang kecil.⁷¹
2. Disabilitas intelektual adalah terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahiti dan down syndrome. Selain mempunyai keterbatasan pada fungsi intelektual, penyandang disabilitas ini juga mempunyai keterbatasan dalam hal kemampuan adaptasi yang menyebabkan terjadinya keterbatasan dalam hal kemampuan komunikasi, rawat diri, kehidupan di rumah, keterampilan sosial, keterlibatan dalam komunitas, kesehatan dan keamanan, akademik dan kemampuan bekerja.
3. Disabilitas mental adalah terganggunya pada fungsi emosi, pikir, dan perilaku. Ada 2 (dua) yaitu disabilitas psikosial dan disabilitas perkembangan. Disabilitas psikosial biasa dikenal ODGJ (Orang dengan Gangguan Jiwa) atau OMDK (Orang dengan Masalah Kejiwaan). Disabilitas perkembangan merupakan individu yang mengalami gangguan pada perkembangan dalam kemampuan untuk berinteraksi sosial contoh misalnya autisme dan hiperaktif.⁷²
4. Disabilitas Sensorik yaitu terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas tunarungu, tunanetra, dan tunawicara. Disabilitas tunarungu diartikan sebagai suatu keadaan kehilangan

⁷¹ Klobility, " Mengenal Keberagaman Disabilitas Menurut Undang-Undang Tahun 2016", <https://www.klobility.id/disabilitas>, Diakses tanggal 11 Oktober 2023.

⁷² Rizal Fadli. 2021. <https://www.halodoc.com/artikel/mengenal-jenis-jenis-disabilitas-yang-perlu-dipahami> Artikel Mengenal Jenis-Jenis Disabilitas yang Perlu Dipahami, halodoc. Diakses pada 28 Juli 2023.

pendengaran yang mengakibatkan seseorang tidak dapat menangkap berbagai rangsangan, terutama melalui indera pengedarannya . Disabilitas tunanetra adalah orang yang memiliki hambatan dalam penglihatannya. Akurasi dalam penglihatan kurang dari 6 per 60 setelah dikoreksi atau sama sekali tidak memiliki daya penglihatan. Tunanetra diklasifikasi menjadi dua golongan yaitu buta total dan *low vision*.

Disabilitas tunawicara adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan yang ada dipikirkannya menggunakan bahasa verbal, sehingga sulit bahkan tidak dapat mengerti oleh orang lain. istilah yang menunjuk pada kondisi ketidakfungsian organ pendengaran atau hilangnya fungsi pendengaran dan atau fungsi bicara baik disebabkan oleh kelahiran, kecelakaan, maupun penyakit.⁷³

Pasal 27D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) memberi amanat bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Salah satu perwujudan dari amanat tersebut yaitu mengharuskan seluruh warga negara Indonesia terpenuhi mendapatkan kerja dan hak-hak pekerjaannya. Tak terkecuali bagi para penyandang disabilitas.

Sesuai dengan pasal 53 ayat (1) Undang-Undang tentang penyandang disabilitas menyebutkan pemerintah, pemerintah daerah, badan usaha milik negara, wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas. Selanjutnya pada ayat (2) menyebutkan, mewajibkan untuk perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari keseluruhan jumlah pekerja.

Berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan yang telah disebutkan di atas Penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja selama mampu melakukan pekerjaan dengan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

⁷³ Aprilina Pawerti, “Hak Penyandang Disabilitas dalam Prespektif HAM Internasional dan HAM Nasional, *Jurnal Hukum*, Vol.2 No.1 Tahun 2017, hlm. 16.

2.1.2.4. Peraturan-Peraturan Hukum Yang Melindungi Hak-Hak Pekerja Penyandang Disabilitas

Perlindungan Hukum yang diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas guna menjamin hak-hak tercerminkan dalam peraturan perundang-undangan baik yang mengatur disabilitas maupun yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Peraturan yang melindungi penyandang disabilitas diantaranya, peraturan yang melindungi penyandang disabilitas dalam batang tubuh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemausiaan.

Tak hanya itu, Pasal 28D ayat (2) menyebutkan Setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, imbalan yang layak dan perlakuan yang adil dalam setiap hubungan kerja. Maksud setiap orang disini bila diartikan bahwa semua orang mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, setelah sudah mendapatkan pekerjaan dapat imbalan yang layak dan setiap orang bebas dari diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam hal ini maka penyandang disabilitas yang menjadi warga negara juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan diperlakukan secara adil dalam bekerja.

Indonesia mengkonvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan Jabatan yang diratifikasi pada tanggal 7 Juni tahun 1999. Konvensi ini bertujuan agar meningkatkan perlindungan dan penegakan hukum secara efektif sehingga lebih menjamin perlindungan hak pekerja dari setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Dengan adanya peraturan perundangan ini menunjukkan bahwa Indonesia dengan sungguh-sungguh melindungi hak-hak dasar pekerja terutama dalam hal hak mendapatkan persamaan kesempatan dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan dan jabatan.

Inti dari konvensi ini yaitu melarang setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan yang termasuk dalam memperoleh pelatihan dan keterampilan yang didasarkan oleh kuli, agama, jenis kelamin, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan. Oleh karena itu, maka setiap

warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan jabatan tanpa adanya diskriminasi.⁷⁴

Begitu juga dalam Undang-Undang No 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, hak-hak setiap orang bekerja juga diatur dalam Pasal 38 yang menyatakan setiap orang baik pria ataupun wanita berhak atas memilih pekerjaan yang layak sesuai dengan keinginan, bakat, kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya.

Terkait syarat-syarat yang diatur dalam perjanjian kerja harus tidak diskriminatif antara pria dan wanita dalam dunia pekerjaan yang sama-sama mempunyai beban yang sama. Dalam hal dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatakan setiap orang dalam bekerja berhak mendapatkan upah yang seadilnya sesuai kemampuan atau prestasi yang diberikan dalam pekerjaannya.

Selain itu, Hak Penyandang disabilitas dalam Pasal 42 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi Setiap warga negara yang berusia lanjut, cacat fisik dan atau cacat mental berhak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan khusus atau biaya Negara, untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiannya, meningkatkan rasa percaya diri, dan kemampuan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.⁷⁵

Indonesia telah menunjukkan sebuah komitmen secara yuridis formal mengenai segala upaya dalam mewujudkan secara optimal segala bentuk nilai kehormatan, perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dengan meratifikasi *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) yang melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi Mengenai

⁷⁴ Lihat *Undang-Undang tentang Pengesahan International Labour Organisation (ILO) Convention Nomor 111 Concerning Discrimination In Respect In Respect Of Employment and Occupation* (Konvensi ILO tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan)

⁷⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Hak-Hak penyandang Disabilitas) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251).

Konvensi ini mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang merupakan sebuah perjanjian multilateral yang ditetapkan pada tanggal 13 Desember 2006 yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran akan isu-isu yang dihadapi penyandang disabilitas, mempromosikan kesetaraan dan memerangi diskriminasi, memberikan perlindungan dalam situasi berisiko, membuat lingkungan fisik dapat diakses, memastikan akses terhadap pendidikan, kesempatan kerja dan perawatan kesehatan.

Konvensi pada Pasal 27 Undang-Undang tentang Pengesahan *Convention On The Rights of Persons With Disabilities* (Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) juga mengatur hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang pekerjaan dimana negara wajib menjamin hal-hal sebagai berikut :

- 1) Hak-hak dari penyandang disabilitas dalam dunia kerja agar penyandang disabilitas dapat memilih pekerjaan yang diinginkannya dan menjamin lingkungan kerja yang inklusif.
- 2) Melarang diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam kaitannya persyaratan hubungan kerja, jenjang karir, upah, keselamatan kerja dan kesehatan.
- 3) Menciptakan kesamaan kesempatan dan kesetaraan terhadap penyandang disabilitas dalam memberikan upah dan kondisi kerja yang meliputi kondisi kesehatan dan bebas dari bentuk kekerasan.
- 4) Memberikan kesempatan pelatihan terhadap penyandang disabilitas dan jaminan hak atas berserikat dan berkumpul dalam serikat pekerja sebagaimana pekerja yang lainnya.
- 5) Menginformasikan lowongan pekerjaan kepada penyandang disabilitas termasuk dalam hal memberikan pendampingan dalam mencari, melamar, bekerja sampai dengan penyandang disabilitas berhenti dari pekerjaannya.
- 6) Memberikan dorongan untuk bekerja secara mandiri dan memberikan

kesempatan membuka usaha secara mandiri.

- 7) Mempekerjakan penyandang disabilitas dalam sektor pemerintah.
- 8) Memastikan aksibilitas penyandang disabilitas di tempat kerja.
- 9) Memastikan penyandang disabilitas tidak mengalami perbudakan di tempat kerja atau melakukan pekerjaan yang teralalu berat bagi penyandang disabilitas.
- 10) Menjamin hak dari penyandang disabilitas dan keluarganya untuk selalu mendapatkan kebutuhan primer dan sekunder serta selalu mempromosikan larangan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas.

Kaitannya kewajiban pengusaha memberikan perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas yang memberikan amanat pada Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyebutkan “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitas. Kemudian, Pasal 67 ayat (2) UU Cipta Kerja disebutkan, pemberian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Undang-Undang penyandang disabilitas membahas secara signifikan yang lebih mengutamakan pemberdayaan dan perlindungan hak-hak para penyandang disabilitas. Secara khusus hak penyandang disabilitas terkait pekerjaan diatur lebih lanjut dalam Pasal 11 UU tentang Penyandang Disabilitas yang meliputi hak:

1. Memperoleh pekerjaan di sektor pemerintah maupun swasta;
2. Memperoleh upah yang sama dengan pekerja dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
3. Memperoleh akomodasi yang layak;
4. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
5. Mendapatkan program kembali bekerja;
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.

Perlindungan Hukum Pemberi Kerja Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas. Dimana disebutkan peran pemberi kerja terhadap pekerja penyandang disabilitas yaitu diantaranya :

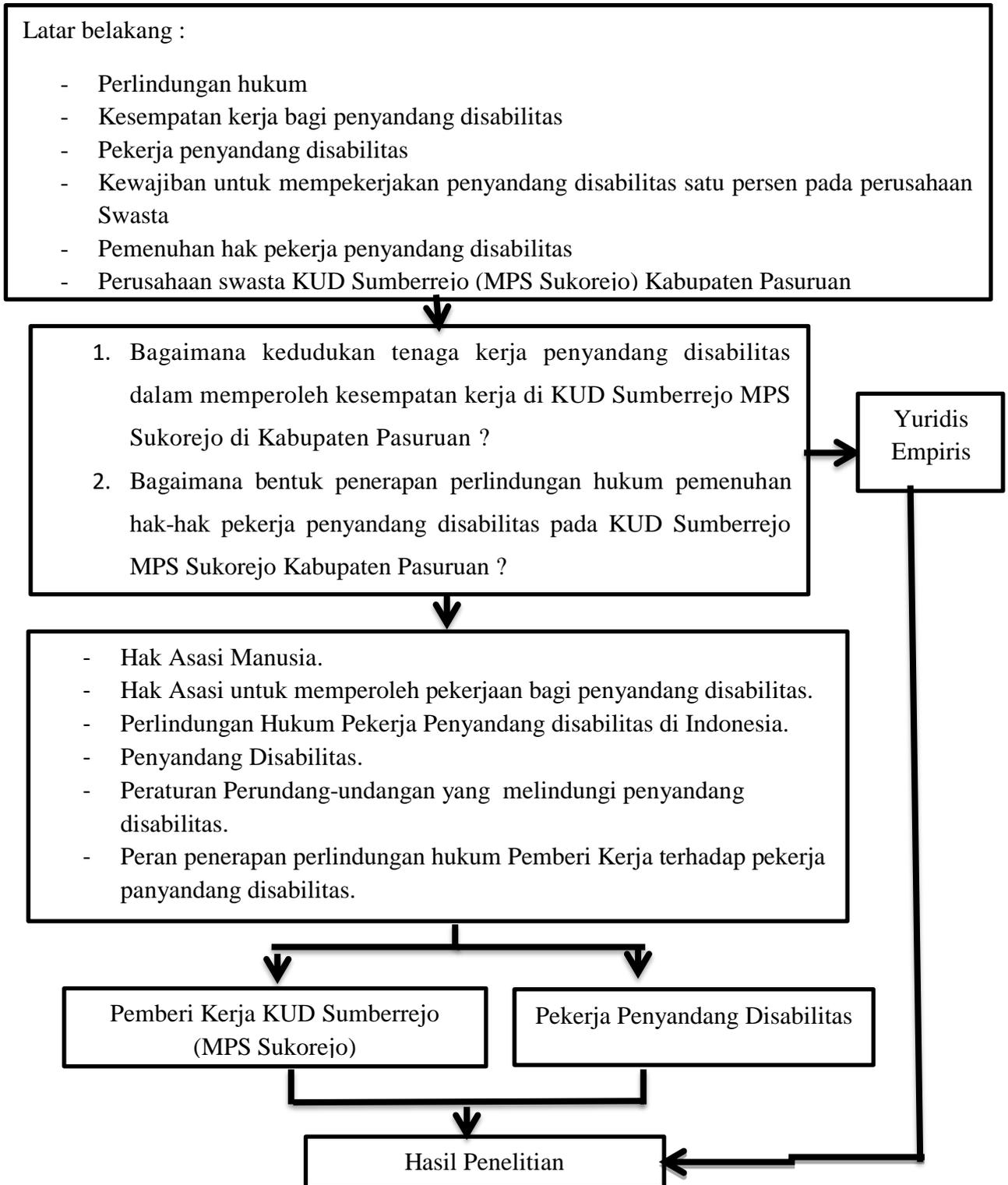
1. Instansi Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) berkewajiban mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari banyaknya jumlah pegawai atau pekerja (Pasal 53 ayat (1)).
2. Bagi perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai ataupun pekerja (Pasal 70 ayat (2)).
3. Untuk proses rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas dapat melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat dan kemampuan, telah menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang dapat diperlukan, menyediakan alat dan bentuk tes yang bisa sesuai dengan kondisi disabilitasnya, dan memberikan keluluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi bagi penyandang disabilitas (Pasal 68).
4. Mengenai penempatan kerja penyandang disabilitas dapat memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang, menyediakan tempat kerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja, menyediakan waktu untuk beristirahat, memberikan jadwal kerja yang fleksibel dengan tempat dalam memenuhi alokasi waktu kerja; memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus

penyandang disabilitas, dan memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan (Pasal 75).

5. Memberi upah yang sama kepada tenaga kerja penyandang disabilitas dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam melakukan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama, Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya(Pasal 72).
6. Pemberi kerja wajib memberikan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas, pemberi kerja wajib memberikan pengaduan atas tidak terpenuhi hak penyandang disabilitas (Pasal 74)
7. Pemberi Kerja wajib menjamin agar penyandang disabilitas dapat melaksanakan hak berserikat dan berkumpul dalam lingkungan pekerjaan (Pasal 76 ayat (1))
8. Adapun pemberi kerja tidak menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, penghentian kegiatan operasional, pembekuan izin usaha, dan bisa pencabutan izin usaha.

2.2. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang hendak dibangun oleh peneliti dapat dilihat dalam bagan yang dibuat di bawah ini :



2.3. Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Orisinalitas
1.	<p>Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK-HAK BURUH/PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS YANG BEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA (STUDI KASUS DI KOTA MALANG), doteliti oleh Dinaar Fitriah Haniifah, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Universitas Brawijaya Malang pada Tahun 2022.</p> <p>Fokus Penelitian : Penelitian ini mengkaji tentang perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas pada saat recrutmen pekerja pada perusahaan swasta dan mengkaji tentang faktor penghambat dalam meberikan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas pada saat bekerja pada perusahaan swasta yang ada di Kota Malang.</p> <p>Kesimpulan : Pekerja penyandang disabilitas Kota Malang beum memiliki jaminan perlindungan hukum atas hak-hak pekerja penyandang disabilitas. hal tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan di Kota Malang masih membeda-bedakan karyawannya. Selain itu, perusahaan memberikan gaji atau upah</p>	<p>Fokus Penelitian : untuk mengetahui Bagaimana kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja pada KUD Sumberrejo MPS Sukorejo dan bagaimana bentuk penerapan perlindungan hukum yang diberikan pemberi kerja yaitu perusahaan swasta KUD Sumberrejo (MPS Sukorejo) yang ada di Kabupaten Pasuruan terhadap pekerja penyandang disabilitas guna menjamin hak-haknya.</p> <p>Permasalahan : Bagi Penyandang disabilitas mereka ingin mencari nafkah, menggunakan keterampilan mereka dan berkontribusi pada masyarakat. Namun, dibandingkan dengan non-disabilitas, penyandang disabilitas seringkali memiliki akses yang lebih sedikit untuk masuk dalam dunia kerja dan ketika sudah masuk dalam dunia kerja di perusahaan sudahkan hak-hak pekerja penyandang disabilitas terpenuhi. kesempatan kerja bagi penyandang disabiitas masih sangat minim, keterbatasan yang ada dalam dirinya kadang kerap menjadi alasan bagi pemberi kerja yaitu perusahaan swasta dalam mempekerjakan penyandang disabilitas, adapun kesempatan kerja yang diberikan oleh pihak dari perusahaan apakah sama dengan kesempatan</p>

	<p>yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh pekerja penyandang disabilitas tersebut. Pihak Dinas Ketenagakerjaan kini tidak menjadi satu dengan Badan Pengawas, apabila ada pelanggaran bagi pekerja penyandang disabilitas tidak dapat teratasi.</p> <p>Selain itu perusahaan di bidang <i>food baverage</i>, retail dan laundry Kota Malang yang belum memberikan jaminan perlindungan hukum kepada penyandang disabilitas, maka hal tersebut akan ditinjau oleh Badan Pengawas. Apabila secara normatif tidak dilaksanakan maka pegawai pengawasan ketenagakerjaan dapat memberikan teguran berupa nota pemeriksaan, nota pemeriksaan terdiri dari nota pemeriksaan I, apabila nota pemeriksaan tidak dilaksanakan maka diberikan nota pemeriksaan II. Dari semua perusahaan yang mempekerjakan disabilitas, terdapat satu pengusaha yang tidak memberikan hak disabilitas. Hak tersebut berupa gaji yang tidak diberikan kepada pengrajin di perusahaan tempe.</p>	<p>kerja yang diberikan oleh non disabilitas. begitu pun bagi penyandang disabilitas sangat rentan mengalami diskriminasi di tempat kerja. Bisa jadi diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas dalam hal pemberian upah yang lebih rendah dari pada pekerja yang dalam keadaan normal lainnya, tidak tersedianya fasilitas yang memadai, mendapatkan pelatihan kerja, dan penempatan kerja yang terjadi pada pekerja penyandang disabilitas. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja baik untuk pekerja penyandang disabilitas sebagaimana untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini berlokasi di Koperasi Unit Desa Sumberrejo Sukorejo Kabupaten Pasuruan.</p>
2.	<p>Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS UNTUK MEMPEROLEH KESEMPATAN KERJA DI CV. SURYA PELANGI SEBAGAI BENTUK</p>	<p>Fokus Penelitian : untuk mengetahui Bagaimana kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja pada KUD Sumberrejo MPS Sukorejo dan bagaimana bentuk penerapan perlindungan hukum yang diberikan</p>

<p>PEMENUHAN KUOTA 1% OLEH PERUSAHAAN DALAM MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA DISABILITAS, diteliti oleh Putri Wahyuni, Universitas Islam Riau Pekanbaru pada Tahun 2021.</p> <p>Fokus Penelitian : untuk mengetahui bagaimana efektivitas dalam penerapan kuota 1% di CV. Surya Pelangi.</p> <p>Kesimpulan : berdasarkan hasil dari penelitian bahwa CV. Surya Pelangi telah menjalankan sesuai aturan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 terkait kewajiban untuk dapat mempekerjakan tenaga penyandang disabilitas sekurang kurangnya 1% penyandang disabilitas dalam perusahaannya, dapat dilihat dari pekerjaannya tenaga penyandang disabilitas di CV. Surya Pelangi itu sendiri.</p>	<p>pemberi kerja yaitu perusahaan swasta KUD Sumberrejo (MPS Sukorejo) yang ada di Kabupaten Pasuruan terhadap pekerja penyandang disabilitas guna menjamin hak-haknya.</p> <p>Permasalahan : Bagi Penyandang disabilitas mereka ingin mencari nafkah, menggunakan keterampilan mereka dan berkontribusi pada masyarakat. Namun, dibandingkan dengan non-disabilitas, penyandang disabilitas seringkali memiliki akses yang lebih sedikit untuk masuk dalam dunia kerja dan ketika sudah masuk dalam dunia kerja di perusahaan sudahkan hak-hak pekerja penyandang disabilitas terpenuhi. kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih sangat minim, keterbatasan yang ada dalam dirinya kadang kerap menjadi alasan bagi pemberi kerja yaitu perusahaan swasta dalam mempekerjakan penyandang disabilitas, adapun kesempatan kerja yang diberikan oleh pihak dari perusahaan apakah sama dengan kesempatan kerja yang diberikan oleh non disabilitas. begitu pun bagi penyandang disabilitas sangat rentan mengalami diskriminasi di tempat kerja. Bisa jadi diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas dalam hal pemberian upah yang lebih rendah dari pada pekerja yang dalam keadaan normal lainnya, tidak tersedianya fasilitas yang memadai, mendapatkan pelatihan kerja, dan penempatan kerja yang terjadi pada pekerja penyandang disabilitas. Dalam hal perlindungan</p>
---	--

		<p>terhadap tenaga kerja baik untuk pekerja penyandang disabilitas sebagaimana untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini berlokasi di Koperasi Unit Desa Sumberrejo Sukorejo Kabupaten Pasuruan.</p>
<p>3.</p>	<p>Skripsi : PELAKSANAAN KEWAJIBAN MEMPEKERJAKAN PENYANDAGN DISABILITAS OLEH PERUSAHAAN SWASTA DALAM UU NO. 8 TAHUN 2016, Diteliti Oleh Wahyu Aditya Permana Universitas Negeri Semarang pada Tahun 2018.</p> <p>Fokus Penelitian : bagaimana pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang dan Bagaimana peran pemerintah dalam pengawasan terhadap pelaksanaan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang.</p> <p>Kesimpulan : Pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang belum terlaksana. Hal ini disebabkan karena kesadaran perusahaan swasta akan mempekerjakan penyandang disabilitas, proses rekrutmen masih sama dengan calon pekerja normal lainnya. Kemudian</p>	<p>Fokus Penelitian : untuk mengetahui Bagaimana kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja pada KUD Sumberrejo MPS Sukorejo dan bagaimana perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja penyandang disabilitas guna menjamin hak-haknya Studi pada Koperasi Unit Desa Sumberrejo (MPS Sukorejo) Kabupaten Pasuruan.</p> <p>Permasalahan : Bagi Penyandang disabilitas mereka ingin mencari nafkah, menggunakan keterampilan mereka dan berkontribusi pada masyarakat. Namun, dibandingkan dengan non-disabilitas, penyandang disabilitas seringkali memiliki akses yang lebih sedikit untuk masuk dalam dunia kerja dan ketika sudah masuk dalam dunia kerja di perusahaan sudahkan hak-hak pekerja penyandang disabilitas terpenuhi. kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih sangat minim, keterbatasan yang ada dalam dirinya kadang kerap menjadi alasan bagi pemberi kerja yaitu perusahaan swasta dalam mempekerjakan penyandang disabilitas, adapun</p>

	<p>serta kurang maksimalnya kinerja dari bidang pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Tengah dalam pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan swasta di Kota Semarang.</p>	<p>kesempatan kerja yang diberikan oleh pihak dari perusahaan apakah sama dengan kesempatan kerja yang diberikan oleh non disabilitas. begitu pun bagi penyandang disabilitas sangat rentan mengalami diskriminasi di tempat kerja. Bisa jadi diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas dalam hal pemberian upah yang lebih rendah dari pada pekerja yang dalam keadaan normal lainnya, tidak tersedianya fasilitas yang memadai, mendapatkan pelatihan kerja, dan penempatan kerja yang terjadi pada pekerja penyandang disabilitas. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja baik untuk pekerja penyandang disabilitas sebagaimana untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini berlokasi di Koperasi Unit Desa Sumberrejo Sukorejo Kabupaten Pasuruan.</p>
<p>4</p>	<p>Skripsi : PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN MAGELANG, diteliti oleh Muhamad Ikhsan Kamil, Universitas Islam Indonesia pada Tahun 2018.</p> <p>Fokus Penelitian : Permasalahan mengenai Pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang, kemudian apa saja faktor penunjang dan penghambat dalam</p>	<p>Fokus Penelitian : Untuk mengetahui bagaimana kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja pada KUD Sumberrejo MPS Sukorejo dan bagaimana perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja penyandang disabilitas guna menjamin hak-haknya Studi pada Koperasi Unit Desa Sumberrejo (MPS Sukorejo) Kabupaten Pasuruan.</p> <p>Permasalahan : Bagi Penyandang disabilitas mereka ingin mencari nafkah, menggunakan</p>

<p>pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.</p> <p>Kesimpulan : Pelaksanaan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang masih belum maksimal dan sangat jauh dari harapan. Sedangkan untuk faktor pendukung dan penghambat pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang terdapat bahwa hak atas pekerja bagi penyandang disabilitas ini mendapatkan adanya peraturan perundangundangan sebagai payung hukum yang memberikan jaminan agar terpenuhnya hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Untuk faktor penghambat kurangnya perhatian Pemerintah Kabupaten Magelang khususnya terhadap pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, adanya perlakuan diskriminasi yang dilakukan oleh para perusahaan yang menyebabkan para penyandang disabilitas sulit untuk mendapatkan sebuah pekerjaan.</p>	<p>keterampilan mereka dan berkontribusi pada masyarakat. Namun, dibandingkan dengan non-disabilitas, penyandang disabilitas seringkali memiliki akses yang lebih sedikit untuk masuk dalam dunia kerja dan ketika sudah masuk dalam dunia kerja di perusahaan sudahkan hak-hak pekerja penyandang disabilitas terpenuhi. kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih sangat minim, keterbatasan yang ada dalam dirinya kadang kerap menjadi alasan bagi pemberi kerja yaitu perusahaan swasta dalam mempekerjakan penyandang disabilitas, adapun kesempatan kerja yang diberikan oleh pihak dari perusahaan apakah sama dengan kesempatan kerja yang diberikan oleh non disabilitas. begitu pun bagi penyandang disabilitas sangat rentan mengalami diskriminasi di tempat kerja. Bisa jadi diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas dalam hal pemberian upah yang lebih rendah dari pada pekerja yang dalam keadaan normal lainnya, tidak tersedianya fasilitas yang memadai, mendapatkan pelatihan kerja, dan penempatan kerja yang terjadi pada pekerja penyandang disabilitas. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja baik untuk pekerja penyandang disabilitas sebagaimana untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini berlokasi di Koperasi Unit Desa Sumberrejo Sukorejo Kabupaten Pasuruan.</p>
---	--

		Penelitian ini berlokasi di Koperasi Unit Desa Sumberrejo Sukorejo Kabupaten Pasuruan.
--	--	--

Tabel 2. Tinjauan Penelitian Terdahulu

BAB III

PEMBAHASAN

Berbicara dalam bidang ketenagakerjaan, hadirnya Undang-Undang Penyandang disabilitas tentunya membawa dampak positif dalam dunia kerja. Penyandang disabilitas yang selama ini termasuk kelompok masyarakat yang terpinggirkan mempunyai kesempatan untuk bekerja dalam sektor formal baik dalam pemerintah maupun perusahaan swasta. Hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan tentunya telah dijamin dalam UUD Tahun 1945 sebagaimana sudah dijelaskan pada bab diatas. Sebagaimana telah dijelaskan pada hak memperoleh pekerjaan bagi seluruh warga negara termasuk penyandang disabilitas inilah yang kemudian diturunkan ke dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas.

Kewajiban dalam mempekerjakan penyandang disabilitas kaitannya sudah diatur dalam UU Penyandang Disabilitas. Begitupun kewajiban bagi perusahaan swasta yang mempunyai kewajiban dalam mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% (satu persen) dari keseluruhan pekerja.⁷⁶ Sehingga dengan kewajiban dalam mempekerjakan penyandang disabilitas juga menjadikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas memperoleh pekerjaan dalam perusahaan swasta. Maka dari itu dengan kesempatan ini sebagaimana perusahaan swasta juga memiliki kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas peneliti memilih perusahaan swasta yaitu KUD Sumberrejo MPS Sukorejo sebagai tempat untuk penelitian ini.

Penyandang disabilitas begitu juga ingin untuk mendapatkan penghidupan layak.⁷⁷ Salah satunya dengan mendapatkan penghidupan yang layak yaitu dengan keterlibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Keterlibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja tentunya tidak terlepas dari peran negara

⁷⁶ Alia Harumdi Widjaja, Winda Wijayanti, dan Rizkisyabana Y, "Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak Bagi Kemanusiaan", *Jurnal Konstitusi*, Vol.17 No.1, Maret 2020, hlm. 200.

⁷⁷ David Andi, Tofik Yanuar Chandra, dan Muhammad Ismed, "Perindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Salam Jurnal Sosial dan Budaya Syar'I*, Vol. 9 No.4, 2020, hlm. 1298.

untuk mengatur mengenai hal tersebut. Begitupun peran pemberi kerja dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas. Sebagaimana Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyebutkan “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan. Kemudian, Pasal 67 ayat (2) UU Cipta Kerja disebutkan, pemberian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Sehingga dalam bab ini akan dibahas mengenai kedudukan pekerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja di KUD Sumberrejo MPS Sukorejo dan penerapan bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pihak KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo yang ada di Kabupaen Pasuruan terhadap pekerja penyandang disabilitas.

3.1. Kedudukan Pekerja Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Kesempatan Kerja di KUD Sumberrejo MPS Sukorejo Kabupaten Pasuruan

Setiap orang dalam kehidupan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan guna mempertahankan hidupnya. Sebagai warga negara Indonesia penyandang disabilitas memiliki kedudukan kewajiban, hak dan peran yang sama dengan warga negara lain yang non disabilitas.⁷⁸ Sehingga melihat penyandang disabilitas tidak membedakan dalam segala aspek kehidupan, begitupun kesempatan untuk bekerja bagi penyandang disabilitas.

Kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja adalah sama dengan tenaga kerja normal atau non disabilitas. Sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 27 ayat (1) yang menyebutkan bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintah wajib

⁷⁸ Agustin Erna Rochmawati, Sonhaji dan Solechan, “ Perlindungan Hukum Bagi Tenaga kerja Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang”, *Diponegoro Law Review*, Vol.5 No.2 Tahun 2016, hlm. 4.

menjunjung hukum itu dengan tidak ada kecualiannya. Kemudian pada Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sedangkan hak dalam bekerja disebutkan dalam pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, imbalan yang layak dan perlakuan yang adil dalam setiap hubungan kerja. Maksud setiap orang disini bila diartikan bahwa semua orang mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, setelah sudah mendapatkan pekerjaan dapat imbalan yang layak dan setiap orang bebas dari diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam hal ini maka penyandang disabilitas yang menjadi warga negara juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan diperlakukan secara adil dalam bekerja.

Kesempatan dan perlakuan yang sama disebutkan dalam Pasal 5 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, kemudian disebutkan dalam Pasal 6 bahwa setiap pekerja atau butuh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengusaha wajib memberikan kesempatan kerja yang sama terhadap penyandang disabilitas tanpa perlakuan diskriminasi.⁷⁹

Kemudian yang mengenai hak mendapat pekerjaan yang layak telah diatur dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyebutkan :

1. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;
3. Setiap orang, baik pria maupun perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;

⁷⁹ Agustin Erna Rochmawati, Sonhaji dan Solechan, *Ibid.*, hlm. 4.

4. Setiap orang, baik pria maupun perempuan, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaanya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Sebagai masyarakat menjadi penyandang disabilitas disebabkan oleh beberapa faktor yaitu : karena kecelakaan kerja, kecelakaan di jalan dan bencana alam. Selain itu, terdapat penyandang disabilitas yang memiliki kelainan dalam kandungan. Penyandang disabilitas tersebut bisa terjadi pada anak-anak, remaja, dewasa dan bisa hingga orang tua. Seseorang sebagai penyandang disabilitas tersebut adalah mereka yang memiliki penderitaan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu yang lama. Oleh karena itu, penyandang disabilitas memiliki hambatan dan menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan lainnya.⁸⁰

Kaitannya dalam mempekerjakan penyandang disabilitas disebutkan dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan kewajiban paling sedikit 2% (dua persen) bekerja di pemerintah dan kewajiban perusahaan swasta mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) dari keseluruhan para pekerja untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.⁸¹

Penyandang disabilitas dalam proses pencarian kerja masih banyaknya perusahaan yang mencantumkan syarat rekrutmen sebagai calon pekerja yang salah satunya adalah bahwa pelamar kerja harus sehat jasmani, rohani, dan harus berpenampilan menarik. Persyaratan kriteria dalam perekrutan tenaga kerja juga dianggap tidak adil dan merata karena sebagai pengusaha seharusnya perusahaan menekankan kepada kualitas kerja yang ada pada tenaga kerjanya ketimbang melihat dari unsur-unsur yang justru tidak memberikan peluang dalam kriteria yang khusus untuk bisa bekerja bagi penyandang disabilitas. Sebagaimana setiap manusia memiliki potensi dan keterampilan yang bisa mendukung mereka terjun pada dunia kerja begitu juga dengan penyandang disabilitas.

⁸⁰ M. Syahbuddin Latief, *Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*, Lapera Pustaka Utama, Yogyakarta, 1999, hlm.40.

⁸¹ Susiana, Wardah, Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN, *Law Reform*, Vol.15 No.2, 20019, hlm.227.

Secara normatif ketentuan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas memang sudah ada, namun penerapan mengenai aturan tersebut masih sangat minim, terutama dalam perusahaan swasta. Banyak pengusaha yang masih tidak mengetahui atau tidak memahami isi UU No 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas tersebut. Sehingga pengusaha masih belum memahami kuota 1% harus mempekerjakan penyandang disabilitas dari jumlah pekerja yang ada di perusahaannya.⁸²

Melihat di Provinsi Jawa Timur masih banyaknya penyandang disabilitas hingga saat ini masih sulit untuk rekan disabilitas menjadi tenaga mendapatkan kerja di perusahaan swasta maupun lembaga pemerintahan, termasuk di Kabupaten Pasuruan. Mengerucut pada data penyandang disabilitas di Kabupaten Pasuruan pada data yang terbaru tahun 2018 yang ada di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur penyandang disabilitas di Kabupaten Pasuruan dengan keseluruhan terdapat sekitar 1.191 Jiwa. Diantaranya penyandang tuna daksa 360 jiwa, tuna netra 251 jiwa, tuna rungu 190 jiwa, tuna wicara 201 jiwa, dan tuna rungu-wicara 189 jiwa.⁸³

Hasil dari wawancara dengan pihak KUD Sumberrejo MPS Sukorejo dalam hal kedudukan mendapatkan kesempatan kerja pekerja penyandang disabilitas. Sebagaimana Bapak Anis selaku Manajer Personalia, mengatakan:

“KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo dalam memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa membedakan seluruh pekerja yang ada disini baik penyandang disabilitas maupun non- disabilitas. Perusahaan ini kebetulan memang tidak memerlukan skill khusus dalam arti harus sempurna. Jadi ada beberapa penempatan di bagian tempat yang bisa dan sangat memungkinkan untuk penyandang disabilitas dalam bekerja. Kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas disini sama, tidak membedakan dengan non disabilitas”.

Kemudian dilanjut wawancara dengan pekerja penyandang disabilitas yang ada di KUD Sumberrejo MPS Sukorejo, Ibu Khurotul Amini di bagian produksi PC dengan penyandang disabilitas tuna daksa, mengatakan :

⁸² Agustin Erna Rochmawati, Sonhaji dan Solechan, *Ibid.*, hlm. 8.

⁸³ [Jatim.bps.go.id](https://jatim.bps.go.id), “*Banyaknya Desa/Kelurahan Menurut Keberadaan Penyandang Cacat*”. <https://jatim.bps.go.id/statictable/2019/10/04/1557/baanyaknya-desa-kelurahan-menurut-keberadaan-penyandang-cacat-.html>, diakses pada 4 Juli 2023.

“Saya bekerja disini sudah hampir sekitar 20 tahun, ketika masi waktu itu bapak haji (H.Roslan) masi memiliki usaha ayam. Setelah pabrik ini mulai berdiri saya bekerja disini di tempat produksi pembuatan rokok dan selama saya bekerja alhamdulillah saya tidak perna dibeda-bedakan pada awal mendapatkan kesempatan kerja walaupun tubuh saya kecil saya bisa untuk bekerja”.

Kemudian dilanjut wawancara dengan Ibu Gina dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan Layanan Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja, mengatakan :

“Di Pasuruan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas masi minim begitu yang dilakukan oleh perusahaan swasta, dan ada beberapa perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas seperti perusahaan PT. Nestle Indonesia, PT.JAI, termasuk KUD Sumber Rejo”.

Setiap orang dalam kehidupan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan guna mempertahankan hidupnya. Kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas seringkali menyebutkan syarat sehat fisik atau tidak cacat fisik untuk pelamarnya, hal tersebut salah satu bentuk diskriminasi yang dilakukan oleh pemberi kerja dalam memberikan syarat terhadap warga negara dalam memperoleh kesempatan kerja.⁸⁴ Padahal setiap warga negara berhak atas pekerjaan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Begitu pun kesempatan dan perlakuan yang sama disebutkan dalam Pasal 5 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, kemudian disebutkan dalam Pasal 6 bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁸⁵

Sehingga melihat hasil dari wawancara yang telah dilakukan peneliti sebagaimana penyandang disabilitas yang merupakan warga negara memiliki hak untuk dapat berkontribusi dalam kehidupannya untuk dapat bekerja. Penyandang

⁸⁴ Emir Athira, Jazim Hamidi, Dhia Al-Uyun , “Tanggung Jawab Negara Terhadap Pemenuhan Hak Untuk Mendapatkan Pekerjaan bagi Disabilitas”, *Fakultas Hukum Universitas Brawijawa*, hlm.6.

⁸⁵ Agustin Erna Rochmawati, Sonhaji dan Solechan, *Op.cit.*, hlm. 5.

disabilitas juga memiliki kemampuan maupun keterampilan dapat bergabung dengan perusahaan-perusahaan yang dapat menerima penyandang disabilitas. Salah satu perusahaan di Kabupaten Pasuruan yaitu KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo yang merupakan perusahaan swasta yang membuka peluang kepada penyandang disabilitas untuk dapat bekerja di perusahaan ini.

Peluang yang dibuka oleh perusahaan ini menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang di miliki oleh penyandang disabilitas. Ketika ada pembukaan lowongan pekerjaan pihak dari perusahaan KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo memberikan keleluasaan buat siapapun yang datang untuk melamar pekerjaan bagaimana kondisinya asal memungkinkan, sehingga perusahaan memberikan kesempatan. Kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dalam KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo bahwa sebagaimana dalam memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas tidak dibedakan. Dimana dilihat dengan lowongan pekerjaan yang diberikan oleh KUD Sumberrejo MPS Sukorejo dengan menyertakan persyaratan bagi penyandang disabilitas dipersilahkan bisa untuk mendaftarkan. Selain itu pihak KUD Sumber rejo juga memberikan perekrutan bagi karyawan yang inklusif bagi penyandang disabilitas sebagaimana dikeluarkannya Surat Keputusan Nomor 04/Dir.KUDSKT/XII/2023 tentang Perekrutan Karyawan yang Inklusif Disabilitas.

KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo sudah melakukan kerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan mengenai sistem informasi lowongan kerja online. Mengenai informasi lowongan pekerjaan tidak hanya untuk non disabilitas, namun informasi pekerjaan tersebut juga penyandang disabilitas. Jika ada penyandang disabilitas yang melamar pekerjaan dari pihak perusahaan akan memberikan pelakuan yang sama dalam hal kesempatan yang sama dengan pelamar yang non disabilitas dan tidak membeda-bedakan walaupun dengan keterbatasan yang dimiliki penyandang disabilitas. Sehingga kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam kesempatan kerja telah diperoleh dan didapatkan oleh penyandang disabilitas sebagai warga negara Indonesia dalam memperoleh pekerjaan yang dimana telah diberikan oleh KUD Sumber Rejo MPS

Sukorejo. Hal tersebut telah sesuai sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sebagai warga negara Indonesia penyandang disabilitas memiliki kedudukan kewajiban, hak dan peran yang sama dengan warga negara lain yang non disabilitas. Sehingga melihat penyandang disabilitas tidak membedakan dalam segala aspek kehidupan, begitupun kesempatan untuk bekerja bagi penyandang disabilitas.

3.2. Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Penyandang Disabilitas pada KUD Sumberrejo MPS Sukorejo Kabupaten Pasuruan

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang wajib dilaksanakan terutama perlindungan hukum untuk pekerja. Secara kebahasaan kata perlindungan dalam Bahasa Inggris yaitu *protection*, dalam kamus *Black's Law Dictionary*, *Protection* adalah *the act of protecting*, bila diartikan bisa penjagaan, perlindungan, dan proteksi. Disebutkan pula dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) perlindungan disamakan dengan sebutan proteksi, yang bila diartikan adalah proses atau perbuatan memperlindungi.⁸⁶

Secara umum, dalam KBBI yang dimaksud dengan perlindungan adalah cara, proses, dan perbuatan untuk melindungi. Perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa berbentuk kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu, perlindungan juga dapat mengandung makna sebuah pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap seorang yang lebih lemah.⁸⁷

Berkaitan dengan perlindungan hukum tidak lepas dari landasan ideologi dan falsafah negara Indonesia yakni Pancasila. Prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang berdasar dari Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari sebuah konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Begitu

⁸⁶ Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, ninth edition, (St. Paul: West, 2009), hlm. 1343.

⁸⁷ KBBI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, di akses pada 25 Agustus 2023.

perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun sebagai bentuk perwujudan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dalam dunia usaha.⁸⁸

Menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan memberikan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka mendapatkan semua hak-haknya yang diatur dan diberikan oleh hukum.⁸⁹ Begitu juga menurut Muchsin memberikan definisi perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.⁹⁰

Pengertian perlindungan hukum mengacu pada upaya mekanisme yang ada dalam sistem hukum suatu negara untuk melindungi hak-hak, kebebasan, dan kepentingan individu atau kelompok dalam masyarakat yang tujuannya untuk memastikan bahwa setiap orang memiliki akses yang sama terhadap keadilan, mendapatkan perlakuan yang adil, dan dijamin hak-haknya oleh hukum.⁹¹

Konvensi pada Pasal 27 huruf b Undang-Undang tentang Pengesahan *Convention On The Rights of Persons With Disabilities* (Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) juga mengatur hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang pekerjaan yaitu yang menyatakan “Melarang diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam kaitannya persyaratan hubungan kerja, jenjang karir, upah, keselamatan kerja dan kesehatan”.

⁸⁸ Agustin Erna Rochmawati, Sonhaji dan Solechan, “ Perlindungan Hukum Bagi Tenaga kerja Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang” *Diponegoro Law Review*, Vol.5 No.2 Tahun 2016, hlm. 7.

⁸⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2000, hlm.53.

⁹⁰ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Penerbit Balai Pustaka, 1989, hlm.40.

⁹¹ Maksun Rangkuti, “*Pengertian Perlindungan hukum, Aspek, Unsur dan Contoh*”, <https://fahum.umsu.ac.id/perlindungan-hukum-indonesia-pengertian-aspek-unsur-dan-contoh/> , diakses 16 Januari 2024.

Selain dari itu Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa *“all are equal before the law and are entitled without any discrimination to equal protection of the law. All are entitled to equal protection against any discrimination in violation of this Declaration and against incitement to such discrimination”* yang artinya ada pada Pasal 7 Deklarasi Universal Hak asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) menyebutkan semua orang sama dihadapan hukum dan berhak atas perlindungan yang sama tanpa diskriminasi apapun.⁹²

Pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai derajat kecacatannya sebagaimana disebutkan dalam Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyebutkan “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan. Kemudian, Pasal 67 ayat (2) UU Cipta Kerja disebutkan, pemberian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Kemudian juga di jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pada Pasal 11 yang berkaitan mengenai hak pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi. Sebagaimana terdapat dalam Pasal 11 butir (a) disebutkan untuk penyandang disabilitas meliputi hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi.

Disebutkan dalam penjelasan di Pasal 11 butir (a) bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan baik oleh swasta. Dimana swasta bisa disebutkan adalah perusahaan swasta juga memiliki kewajiban dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Dijelaskan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas bagi perusahaan pada Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan perusahaan

⁹² Majelis Umum PBB, Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia, hlm.2.

swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari keseluruhan jumlah para pegawai atau pekerja.

Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas dalam memberikan pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan tersebut untuk menjawab bahwa bentuk perlindungan hukum dalam penerapannya yang diberikan oleh pengusaha yaitu KUD Sumberrejo MPS Sukorejo yang ada di Kabupaten Pasuruan kepada pekerja penyandang disabilitas guna menjamin hak-haknya di bidang ketenagakerjaan sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, sehingga dari hal tersebut yang peneliti dapatkan meliputi :

1. Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Minimal 1%

Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas, dijelaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk bebas dalam memilih pekerjaan yang diinginkannya.⁹³ Kesempatan dan perlakuan yang sama sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Kemudian dilanjut pada Pasal 6 bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Penerapan ketentuan tersebut, tentunya diperlukan sistem agar penyandang disabilitas dapat memiliki akses untuk bekerja. Berkait dengan itu maka diatur pada Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas mewajibkan paling sedikit 2% (dua persen) bekerja di pemerintah dan kewajiban perusahaan swasta mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) dari keseluruhan para pekerja untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.⁹⁴

⁹³ Ametta Diksa Wiraputra, *Op.cit.*, hlm.62.

⁹⁴ Alia Harumdi Widjaja, Winda Wijayanti, dan Rizkisyabana Y, *Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak Bagi Kemanusiaan*, Jakarta :Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara, dan Pengelolaan Perpustakaan Kepanitraan dan Sekretariat Jendral Mahkamah Konstitusi, hlm.66.

Disebutkan sebagaimana kewajiban perusahaan swasta mempekerjakan penyandang disabilitas minimal kuata 1% dari keseluruhan pekerja. Hasil wawancara dengan Bapak Anis selaku Manager Personalia di KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo. Bapak Anis mengatakan :

“Untuk keseluruhan pekerja ada 845 orang dan di perusahaan ini mempekerjakan pekerja dengan jenis disabilitas sebanyak 19 orang, terdapat pekerja penyandang disabilitas tuna daksa 16 orang, tuna netra 2 orang dan 1 pekerja penyandang disabilitas tuna rungu, jadi bisa dikatakan perusahaan ini sudah memenuhi malahan melebihi kuata 1% untuk mempekerjakan penyandang disabilitas ”.

KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo yang ada di Kabupaten Pasuruan untuk saat ini telah memenuhi ketentuan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Berdasarkan data terdapat 19 orang penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan ini dari sebanyak pekerja 845 orang pekerja. Hasil dari peneliti melihat bahwa memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam KUD Sumberrejo Unit SKT (MPS Sukorejo) telah melaksanakan kewajiban dari aturan yang ada pada Pasal 53 UU Nomor 8 Tahun 2016 dengan minimal mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas minimal 1% dari keseluruhan pekerja, malahan di perusahaan ini melebihi target minimal 1% yaitu 2,25% dengan sebanyak mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 19 orang dari 845 orang pekerja yang ada di sini.

KUD Sumber Rejo Unit SKT (MPS Sukorejo) Mitra PT HM SAMPOERNA Tbk. Kabupaten Pasuruan membuktikan kepedulian yang tinggi kepada para penyandang disabilitas. Jumlah pekerja penyandang disabilitas di KUD tersebut mencapai 2 persen. Angka ini lebih tinggi daripada ketentuan nasional, yaitu 1 persen.⁹⁵ Walaupun KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo telah mempekerjakan penyandang disabilitas namun sampai saat ini masih belum mendapatkan penghargaan dari pemerintah, walaupun dalam capaiannya sudah mencapai target dalam mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% dari keseluruhan pekerja.

⁹⁵ Radar Bromo, <https://radarbromo.jawapos.com/pasuruan/1001624272/komisi-nasional-disabilitas-apresiasi-kud-sumberrejo-unit-skt-mps-sukorejo>, diakses pada 1 Januari 2024.

Secara normatif ketentuan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas memang sudah ada, namun dalam sosialisasi mengenai aturan tersebut masih sangat minim, kebanyakan dari pengusaha tidak mengetahui dan memahami isi dari UU No 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.⁹⁶ Sehingga bagi pengusaha tidak mengetahui ketentuan kuota 1% sebagaimana kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas dari jumlah keseluruhan pegawai atau pekerja.

Pengawasan pemerintah di Kabupaten Pasuruan kepada pengusaha yang telah memenuhi kuota 1% masih kurang. Bila melihat pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pelaksanaan pengawasan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pegawai pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan salah satunya yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan bertugas mengawasi perusahaan termasuk di dalamnya yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Namun dari pengawasan yang telah dilakukan masih banyaknya perusahaan yang belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas atau telah mempekerjakan namun belum memenuhi target sesuai peraturan kuota 1% yang telah ditentukan dalam perundang-undangan.

Walaupun telah ada peraturan yang mengatur demikian, namun masih belum ditemukan data hasil penelitian yang akurat yang mampu menggambarkan secara utuh jumlah penyandang disabilitas yang bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak dari pekerjaannya.⁹⁷ Namun dalam kesempatan ini yang dapat diberikan hasil dari wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan untuk sebagian perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Sebagaimana hasil dari wawancara dengan Ibu Gina dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan Layanan Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja, mengatakan :

“Di Kabupaten Pasuruan perusahaan swasta dalam mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas masih minim. Ada perusahaan swasta yang masih belum mempekerjakan penyandang disabilitas, ada perusahaan

⁹⁶ Agustin Erna Rochmawati, Sonhaji dan Solechan, *Op.cit.*, hlm. 8.

⁹⁷ Alia Harumdi Widjaja, Winda Wijayanti, dan Rizkisyabana Y, *Loc.cit.*,

mempekerjakan penyandang disabilitas namun masih belum memenuhi target minimal 1% dari keseluruhan pekerja. Tapi ada beberapa perusahaan Swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas dan memenuhi target 1% seperti perusahaan PT. Nestle Indonesia, PT.JAI, termasuk KUD Sumber Rejo”.

Sehingga hasil dari penelitian peneliti melihat bahwa mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas minimal kuata 1% (satu persen) dari keseluruhan pekerja dalam KUD Sumberrejo Unit SKT telah melaksanakan kewajiban dari aturan yang ada pada Pasal 53 UU Nomor 8 Tahun 2016 dengan minimal mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas minimal 1% dari keseluruhan pekerja, malahan di perusahaan ini melebihi target minimal 1% yaitu 2,25% dengan sebanyak mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 19 orang dari 845 orang pekerja yang ada di sini.

2. Pemberi kerja memberikan aksesibilitas kepada penyandang disabilitas dan lingkungan yang inklusif.

Konvensi tentang hak-hak penyandang disabilitas, dijelaskan bahwa negara menyediakan aksesibilitas kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya dalam hal mendapatkan pekerjaan. Selain pada itu, Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas turut menjelaskan bahwa pemberi kerja wajib menyediakan fasilitas yang mudah untuk diakses oleh pekerja penyandang disabilitas. Arti aksesibilitas yaitu memberikan kemudahan yang disediakan untuk penyandang disabilitas guna mewujudkan kasamaan kesempatan. Aksesibilitas ini harus dipersiapkan oleh pemberi kerja yang meliputi pada saat rekrutmen, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karir.⁹⁸ Sehingga hasil yang didapat oleh peneliti dalam hal ini diantaranya :

a. Pelatihan Kerja

Perlindungan hak-hak pekerja penyandang disabilitas yang lainnya yaitu mengenai pelatihan kerja. Pasal 11 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak

⁹⁸ Ametta Diksa Wiraputra, *Op.cit.*, hlm.66.

untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Kemudian dalam Pasal 12 ayat (3) disebutkan setiap pekerja/atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.⁹⁹

Pelaksanaan pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada di perusahaan agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan. Pasal 19 UU tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.¹⁰⁰

Perlindungan hukum mengenai pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas telah diatur juga dalam Pasal 45 ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan kesempatan kepada Penyandang Disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di Lembaga pelatihan kerja Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau swasta. Dilanjut dalam Pasal 45 ayat (2) Lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat(1) harus bersifat inklusif dan mudah diakses.

Lebih lanjut mengenai pelatihan kerja diperjelas dengan Pasal 52 Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai hak dan kesempatan mendapatkan pelatihan kerja untuk membekali dan meningkatkan kompetensinya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan individu. Kemudian Pasal 53 menyebutkan :

- (1) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 diselenggarakan oleh:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. Penyelenggara rehabilitasi sosial;

⁹⁹ Agustin Erna Rochmawati, Sonhaji dan Solechan, *Op.cit.*, hlm. 10.

¹⁰⁰ Agustin Erna Rochmawati, Sonhaji dan Solechan, *Op.cit.*, hlm. 11.

- c. Lembaga kemasyarakatan yang bergerak dalam bidang pelatihan kerja dengan izin dari Pemerintah Daerah, dan
 - d. Perusahaan pengguna tenaga kerja Penyandang Disabilitas dengan izin Pemerintah Daerah.
- (2) Lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus bersifat inklusif dan mudah diakses.

Kemudian dilanjut dalam Pasal 54 :

- (1) Penyelenggara pelatihan kerja wajib memberikan sertifikat pelatihan bagi peserta Penyandang Disabilitas yang dinyatakan lulus sebagai tanda bukti kelulusan.
- (2) Sertifikat kelulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat tingkat kompetensi yang telah dikuasai oleh penyandang disabilitas.
- (3) Apabila penyelenggara pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memenuhi kewajiban memberikan sertifikat pelatihan dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. Pemberian peringatan tertulis pertama;
 - b. Apabila tidak ada jawaban terhadap pemberian peringatan tertulis pertama. Dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja, maka diberikan peringatan tertulis kedua;
 - c. Apabila tidak ada jawaban terhadap pemberian peringatan tertulis kedua, dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja, maka diberikan peringatan tertulis ketiga, dan
 - d. Apabila tidak ada jawaban terhadap pemberian peringatan tertulis ketiga dalam jangka waktu paling lama 14 (empat hari) hari kerja, maka diterbitkan surat pencabutan ijin sebagai penyelenggara pelatihan kerja.

Hasil dari wawancara dengan pihak KUD Sumberrejo MPS Sukorejo mengenai pelatihan kerja bagi pekerja penyandang disabilitas. Bapak Anis selaku Manajer Personalia, mengatakan:

“ Setiap pekerja yang ada disini berhak untuk memperoleh dan meningkatkan kerjanya melalui pelatihan kerja, di KUD Sumber Rejo

MPS Sukorejo sendiri sebagai perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas dalam memberikan pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas disini dengan memperhatikan jenis, derajat, kecacatan dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan terlebih dahulu. Untuk pelatihan kerja yang pernah dilaksanakan oleh KUD Sumberrejo yaitu pelatihan kerja kewirausahaan yaitu perkayasaan. Yang disitu dari pihak perusahaan juga mengikutsertakan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam pelatihan kerja tersebut”.

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja . Kemudian Pasal 53 huruf d pelatihan kerja bisa diselenggarakan oleh perusahaan pengguna tenaga kerja penyandang disabilitas dengan izin Pemerintah Daerah.

Sebagaimana telah disebutkan di atas sebagai perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas selayaknya memberikan kesempatan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dalam melakukan pelatihan kerja untuk membekali dan meningkatkan kopetensinya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan individu dan pelatihan kerja yang sama. Kemudian sebagai perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas selayaknya memberikan kesempatan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dalam melakukan pelatihan kerja untuk membekali dan meningkatkan kopetensinya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan individu dan pelatihan kerja.

Sehingga berdasarkan hasil dari penelitian yang peneliti dapatkan menunjukkan bahwa di dalam kesempatannya untuk melakukan pelatihan kerja bagi tenaga kerja maka dari pihak perusahaan memberikan kesempatan juga terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatannya untuk pelatihan kerja. Sebagaimana yang pernah diberikan KUD Sumberrejo MPS Sukorejo yaitu pelatihan kerja kewirausahaan perkayasaan atau mebel yang disitu turut ikut sertakan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam pelatihan tersebut sehingga dapat membekali dan

meningkatkan kompetensinya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan individu.

b. Penempatan Kerja

Disebutkan dalam Pasal 31 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa disebutkan 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.

Selain itu pada Pasal 47 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan pemberi kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas dapat :

- a. Melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan;
- b. Menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang dapat diperlukan;
- c. menyediakan alat dan bentuk tes yang bisa sesuai dengan kondisi disabilitas; dan
- d. memberikan keluluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi bagi penyandang disabilitas.

Penerimaan kerja yang diberikan oleh KUD Sumberrejo bisa dilihat dari upaya yang diberikan terhadap penyandang disabilitas, diantaranya :

1. Terkait penempatan kerja bagi penyandang disabilitas. KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo memberikan informasi dalam membuka lowongan pekerjaan yang di situ tidak mencantumkan kalimat atau syarat-syarat diskriminatif termasuk contoh berupa flayer dan terkait informasi kerja bagi penyandang disabilitas yang menyebutkan para pencari kerja di persilahkan bagi penyandang disabilitas untuk melamar pekerjaan. Terlepas nanti dapat atau tidak dapat dari pelamar penyandang disabilitas yang mendaftarkan diri. Hal ini di lakukan oleh KUD Sumber Rejo melaksanakan peraturan yang sesuai dengan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)* yang melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi

Mengenai Hak-Hak penyandang Disabilitas) dalam pasal 27 ayat e yang menyebutkan “Menginformasikan lowongan pekerjaan kepada penyandang disabilitas termasuk dalam hal memberikan pendampingan dalam mencari, melamar, bekerja sampai dengan penyandang disabilitas berhenti dari pekerjaanya”.¹⁰¹

2. Perekrutan pekerja penyandang disabilitas. Pada KUD Sumber Rejo bisa dilihat keseriusannya dalam mempekerjakan penyandang disabilitas dalam Surat Keputusan Nomor: 04/Dir-KUDSKT/XII/2021 tentang Perekrutan Karyawan yang inklusif Disabilitas yang dikeluarkan oleh Direktur KUD Sumberrejo.

Pemberi kerja dapat merekrut sendiri kepada tenaga kerja yang dibutuhkan, seperti yang dilakukan oleh KUD Sumberrejo MPS Sukorejo. Dalam perekrutan tenaga kerja perusahaan ini tetap menerima tenaga kerja penyandang disabilitas. Dalam prosedurnya sama dengan tenaga kerja non disabilitas, mereka datang dengan membawa lamaran dan persyaratan lainnya yang dibutuhkan untuk ditunjukkan ke perusahaan. Setelah itu melalui beberapa tahapan dalam proses seleksi, seperti tes administratif, tes tertulis, tes pengetahuan umum, psikotes, wawancara, dan tes lainnya seperti kesehatan yang dipandang oleh perusahaan.

Dalam perekrutan tenaga penyandang disabilitas umumnya diadakan wawancara yang biasanya dilakukan oleh HRD atau orang yang dalam tugasnya untuk melakukan interview pada suatu perusahaan, dalam tahap awal wawancara ini orang yang akan mewawancarai penyandang disabilitas diharapkan untuk lebih memandang calon pekerja penyandang disabilitas dari segi keterampilan yang dimilikinya, pengetahuan, dan ketarampilan-keterampilan khusus yang menjadi daya tarik sendiri bagi penyandang disabilitas dalam perekrutan kerja, dengan ketarampilan-keterampilan yang dimilikinya diyakini dapat memberikan efek positif

¹⁰¹ Ave Agave Christina Situmorang, Winanda Kusuma, “Convention on the Rights of Person with Disabilities: Upaya Pemenuhan HAM terhadap Akses Pekerja Disabilitas”, *Uti Possidetis: Journal of International Law*, Vol.4 No.2, 2023, hlm.190.

dalam menjunjung kemajuan dari suatu perusahaan. Serta bagi pewawancara harus memberikan suasana yang nyaman bagi penyandang disabilitas dalam saat berlangsungnya proses wawancara rekrutmen.¹⁰²

Bila di KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo dalam perekrutan bagi penyandang disabilitas yang dilakukan oleh Manajer Personalia yaitu bapak Anis terkait perekrutan pekerja penyandang disabilitas. Sebagaimana hasil wawancara dengan Manajer Personalia, yang mengatakan :

“Bahwa dalam KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo kebetulan memang perusahaan ini tidak memerlukan skill khusus dalam arti harus sempurna. Jadi ada beberapa penempatan di bagian tempat perusahaan ini yang bisa dan sangat memungkinkan untuk penyandang disabilitas dalam bekerja. Dalam hal ujian rekrutmen pun pihak dari KUD Sumberrejo menyediakan alat dan bentuk tes yang bisa sesuai dengan kondisi disabilitasnya. Semisal bagi penyandang disabilitas yang kurang dalam pendengarannya atau disebut disabilitas tuna rungu maka pihak KUD Sumber Rejo menyediakan alat bantu pendengaran yang bisa memudahkan dalam mendengar serta memberikan keluluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi bagi penyandang disabilitas. Begitu pula saya sebagai pewawancara harus memberikan suasana yang nyaman bagi penyandang disabilitas dalam saat berlangsungnya proses wawancara rekrutmen”.

Pasal 48 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pemberi kerja dalam penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas dapat dapat memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang, menyediakan tempat kerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja, menyediakan waktu untuk beristirahat, memberikan jadwal kerja yang fleksibel dengan tempat dalam memenuhi alokasi waktu kerja; memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus penyandang disabilitas, dan memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan.

Pada KUD Sumberrejo MPS Sukorejo apabila pada tahapannya

¹⁰² Pedoman ILO, *Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*, ILO Katalog, Jakarta. Tahun 2013

dinyatakan lulus kemudian lanjut dapat kesempatan untuk orientasi atau adaptasi diawal masa kerja selama tiga bulan dengan tujuan agar dapat mengenal lingkungan perusahaan, uraian tugas yang harus dilakukan pekerja, dan dapat mengenal prosedur kerja yang sesuai dan benar pada perusahaan.

Kemudian dalam menyediakan tempat kerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja pada KUD Sumberrejo MPS Sukorejo memberikan haknya terhadap pekerja penyandang disabilitas. Bisa dilihat dengan adanya pekerja penyandang disabilitas tuna daksa yang badannya kecil oleh perusahaan diberikan tempat kerja yang fleksibel dengan diberi bantal di tempat duduknya sehingga lebih tinggi agar bisa membantu dalam aktivitas kerjanya tanpa mengurangi target kerja.

Kemudian KUD Sumberrejo MPS Sukorejo dalam menyediakan waktu untuk beristirahat bagi pekerja penyandang disabilitas juga sama dengan pekerja yang non disabilitas . Sama juga dengan memberikan jadwal kerja yang fleksibel dengan tempat dalam memenuhi alokasi waktu kerja, memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus penyandang disabilitas, dan memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan.

Kemudian pada Pasal 71 pada Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyandang disabilitas menyebutkan perangkat Daerah yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang ketenagakerjaan memberikan informasi pelayanan publik dan/atau sosialisasi mengenai penerimaan tenaga kerja Penyandang disabilitas secara terbuka.

Mengenai hal ini hasil dari wawancara dengan Ibu Gina selaku pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan di layanan bagian penempatan dan perluasan tenaga kerja, mengatakan :

“Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan sejauh ini menjalankan tugas dan fungsi ya untuk memberikan informasi pelayanan publik dan memberikan sosialisasi terhadap perusahaan swasta dalam memberikan penerimaan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas, bisa dilihat dengan program workshop peningkatan pengetahuan dunia kerja dunia industri bagi tenaga kerja penyandang disabilitas pada tanggal 29 Nopember 2023 yang disitu

turut mengundang para pimpinan perusahaan swasta yang ada di Kabupaten Pasuruan untuk penerimaan tenaga kerja penyandang disabilitas, sebagaimana kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% dari keseluruhan pekerja yang ada”.

3. Perlindungan Upah

Berlaku adil dan tidak diskriminatif wajib dilakukan oleh pemberi kerja dalam mempekerjakan semua pekerja termasuk terhadap pekerja penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas sangat rentan mengalami diskriminasi di tempat kerja. Masih banyaknya yang beranggapan bahwa kemampuan seorang penyandang disabilitas kurang layak dibandingkan dengan bukan pekerja yang non-disabilitas. Diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas yang sering terjadi adalah pemberi upah yang tidak sama terhadap pekerja penyandang disabilitas dengan pekerja biasa yang dalam hal melakukan pekerjaan dalam beban dan tanggung jawab yang sama.¹⁰³

Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dalam penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, kesehatan, Pendidikan, perumahan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Upah atau gaji merupakan suatu imbalan jasa dari pekerjaan yang telah dilakukan pekerja yang dibayar oleh perusahaan sebagai bentuk rasa apresiasi terhadap tenaga yang telah dikeluarkan oleh pekerja. Upah sebagai bentuk hak yang diterima bagi para pekerja atau buruh yang wajib diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh pekerja dalam jangka waktu yang sudah disepakati bersama yang tertuang dalam perjanjian kerja antara

¹⁰³ Ametta Diksa Wiraputra, *Op.cit.*, hlm.67.

pekerja dan perusahaan. Pasal 49 UU no 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas menyebutkan 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.

Hak dasar memiliki upah yang sama dalam jenis pekerjaan dan jabatan yang sama dengan yang tidak penyandang disabilitas. Hasil dari wawancara dengan pihak KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo terkait dengan pemberian upah terhadap pekerja penyandang disabilitas, melalui wawancara dengan pihak KUD Sumberrejo dalam bagian keuangan, mengatakan bahwa :

“Dalam hal ini pihak KUD Sumber Rejo dalam pemberian upah kepada pekerja penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama diberikan upah sama tanpa membeda-bedakan dengan pekerja yang lain yang tidak disabilitas”.

Kemudian dilanjut wawancara dengan pekerja penyandang disabilitas yang ada di KUD Sumberrejo MPS Sukorejo, Ibu Khurotul Amini di bagian produksi PC dengan penyandang disabilitas tuna daksa, mengatakan :

“saya rasa kalau upah yang diberikan kepada saya sepertinya sama seperti teman-teman yang lain mas, sejauh pekerjaan di bidang produksi, ga di bedakan mas ”

Tugas dan wewenang dari pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah membina dan mengawasi. Misalnya dari segi pengupahan, bila perusahaan yang memberikan dibawah upah standar yang telah ditentukan, maka sebagai pegawai pengawasan ketenagakerjaan dapat memberikan pembinaan baik secara lisan, atau dapat memberikan teguran secara tertulis. Pemberian pengawasan yang dilakukan meliputi hak-hak pekerja termasuk didalamnya adalah tenaga kerja penyandang disabilitas.

Upaya yang dilakukan pemerintah untuk perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas adalah sama dengan non disabilitas. Secara normatif hak-hak yang diterima tenaga kerja penyandang disabilitas tidak dibedakan, suatu misal dalam kesamaan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja,

penempatan kerja, perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan serta hubungan industrial yang sama. Bila ada hal pelanggaran terhadap perusahaan maka berlakunya teguran tegas terhadap perusahaan.¹⁰⁴

Dengan Demikian pengupahan pada KUD Sumberrejo MPS Sukorejo bahwa setiap karyawan perusahaan menerima gaji pokok dalam bentuk uang sesuai ketentuan upah yang berlaku dengan pembayaran tunai atau rekening dan tunjangan-tunjangan. Terkait upah yang diberikan oleh KUD Sumberrejo MPS Sukorejo kepada tenaga kerja penyandang disabilitas sama dengan tenaga kerja yang non penyandang disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama sesuai dengan Pasal 49 UU Nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas menyebutkan “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”. Sehingga hasil yang di dapat oleh penulis bahwa di KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo dalam memberikan bentuk penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas dalam pemberian upah yang sama dengan pekerja yang non-disabilitas dalam jenis dan tanggung jawab yang sama, tanpa membeda-bedakan.

4. Akomodasi dan Fasilitas kerja

Pasal 11 ayat Undang-Undang 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas mengenai hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi yang mengamankan pekerja penyandang disabilitas memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan. Lebih jelas dalam Pasal 50 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan :

- (1) Pemberi kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas.
- (2) Pemberi kerja wajib membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhinya hak penyandang disabilitas,

¹⁰⁴ Agustin Erna Rochmawati, Sonhaji dan Solechan, *Op.cit.*, hlm. 9.

- (3) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib mensosialisasikan penyediaan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas.
- (4) Pemberi kerja yang tidak menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas dikenai sanksi administratif
 - a. Teguran tertulis;
 - b. Penghentian kegiatan operasional;
 - c. Pembekuan izin usaha; dan
 - d. Pencabutan izin usaha.

Begitu juga pada Pasal 74 Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas mengamanatkan pemberi kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas.

Hasi dari wawancara dengan Bapak Anis dalam memberikan akomodasi dan fasilitas kerja terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas, beliau mengatakan :

“Dalam pemberian akomodasi dan fasilitas kerja terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas dari kami berusaha sebaik-baiknya dalam memberikan akomodasi yang layak dan memadai bagi mereka untuk menjalani kerjanya, misalnya Ada juga karyawan yang fisiknya mulai dari sejak lahir dengan tubuhnya yang tidak normal alias kecil sehingga dari pihak KUD Sumber Rejo memberikan tempat kursi khusus agar lebih nyaman dalam bekerja dan menyediakan tempat kerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja. Ada juga pekerja penyandang disabilitas fisik yang cacat di kakinya kami dari pihak KUD sumber rejo memberikan tempat kursi khusus dan fleksibel untuk bekerja agar lebih nyaman. Begitu juga terkait fasilitas seperti di toilet khusus pekerja disabilitas yang disitu dapat mudah diakses dan dapat membantu, misalnya seperti pegangan yang ada di toilet”.

Dalam wawancara dengan pekerja penyandang disabilitas di KUD Sumberrejo MPS Sukorejo dengan Ibu Khurotul Amini di bagian produksi PC dengan penyandang disabilitas tuna daksa, mengatakan :

“saya bersyukur dapat kerja disini, walaupun saya bertubuh lebih

pendek dari pada teman pekerja yang lainnya, namun saya difasilitasi dalam tempat duduk bekerja saya dengan bantal yang tinggi agar bisa membantu aktifitas kerja saya”.

Hasil dari wawancara pemberi kerja yaitu KUD Sumberrejo MPS Sukorejo dalam menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas dengan telah berusaha cukup baik dengan memberikan akomodasi dan fasilitas terhadap pekerja penyandang disabilitas. Sebagaimana dikatakan ada pekerja penyandang disabilitas dengan tuna daksa dengan kakinya yang putus sehingga dari pihak KUD Sumberrejo telah memberikan akomodasi peralatan kaki palsu yang dapat membantu dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Selain itu terdapat fasilitas yang khusus bagi toilet karyawan penyandang disabilitas dengan bantuan fasilitas yang dapat membantu bagi karyawan penyandang disabilitas.

Hasil wawancara dari pihak KUD Sumbeerejo terkait pengaduan atas hak yang tidak terpenuhi oleh pekerja penyandang disabilitas sampai sejauh ini belum ada laporan pengaduan yang masuk. Namun terkait KUD Sumberrejo MPS Sukorejo sendiri telah menyediakan unit layanan pengaduan. Sehingga apabila ada bagi pekerja penyandang disabilitas pada KUD Sumberrejo MPS apabila haknya tidak terpenuhi dalam melaporkan pengaduannya.

Sehingga Pemberi kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas dan Pemberi kerja wajib membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhinya hak penyandang disabilitas Pasal 50 ayat (1) dan (2) UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah dilaksanakan oleh KUD Sumberrejo MPS Sukorejo.

Sebagai pemerintah yang membidangi tentang ketenagakerjaan pihak dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan dalam mensosialisasikan penyediaan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas dalam dekade

Tahun 2023 ini telah melaksanakan satu kali sosialisasi penyediaan akomodasi yang layak dan fasilitas bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas.

Kegiatan sosialisasi tersebut dilaksanakan pada tanggal 30 Agustus 2023 dengan tema Forum Konsultasi Publik dan Sosialisasi : Optimalisasi Layanan Disabilitas dalam Ketenagakerjaan dan Peraturan Ketenagakerjaan dan pelaksanaan Sebagaimana hal itu sebagai kewajibannya dalam melaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang diatur pada Pasal 50 ayat (3) UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyebutkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib mensosialisasikan penyediaan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas.

Begitu juga hasil dari wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan. Ibu Gina, mengatakan :

“sebagai pemerintah yang membidangi tentang ketenagakerjaan dalam hal menyosialisasikan merupakan kewajiban untuk dilakukan termasuk dalam menyosialisasikan penyediaan akomodasi dan fasilitas bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas dan pada 2023 ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan telah melakukan satu kali sosialisasi penyediaan akomodasi dan fasilitas bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas”.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Masalah dari ketenagakerjaan tidak lepas dari jaminan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Semakin meningkatnya jumlah tenaga kerja dan penggunaan teknologi dari berbagai sektor kegiatan usaha maka dapat dilihat bahwa resiko yang dialami akan semakin tinggi. Dalam Undang-Undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 86 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh

perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Lanjutan dalam ayat (2) disebutkan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Secara umum untuk meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.¹⁰⁵

Terkait dengan KUD Sumberrejo dalam pemberian pemenuhan hak keselamatan dan kesehatan kerja yang mana disampaikan oleh pihak KUD Sumberrejo, sebagaimana mengatakan :

“seluruh pekerja yang ada disini semua dijamin terkait keselamatan kerjanya dan untuk kesehatan bagi seluruh pekerja baik pekerja penyandang disabilitas semua juga diberikan BPJS Ketenagakerjaan tanpa membeda-bedakan”.

Hal tersebut di perjelas oleh pekerja penyandang disabilitas yang ada di KUD Sumberrejo MPS Sukorejo, Ibu Khurotul Amini mengatakan :

“saya selama bekerja disini alhamdulillah belum pernah sakit jadi tidak pernah sampai masuk rumah sakit, tapi untuk jaminan kesehatan dari perusahaan telah memberikan”.

7. Tidak diberhentikan Karena Alasan Disabilitas

Sebagai masyarakat menjadi penyandang disabilitas disebabkan oleh beberapa faktor yaitu : karena kecelakaan kerja, kecelakaan di jalan dan bencana alam. Selain itu, terdapat penyandang disabilitas yang memiliki kelainan dalam kandungan. Penyandang disabilitas tersebut bisa terjadi pada anak-anak, remaja, dewasa dan bisa hingga orang tua. Seseorang sebagai penyandang disabilitas tersebut adalah mereka yang memiliki penderitaan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu yang lama. Oleh karena itu, penyandang disabilitas memiliki hambatan dan menyulitkan untuk

¹⁰⁵ Agustin Erna Rochmawati, Sonhaji, Solechan, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang” *Diponegoro Law Review*, Vol.5, No 2, Tahun 2016, hlm. 13-14.

berpartisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan lainnya.¹⁰⁶

Berdasarkan pada Pasal 11 huruf I dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah mengatur hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi bagi pekerja Penyandang Disabilitas, yang menyebutkan tidak diberhentikan dikarenakan alasan disabilitas.

Hasil dari wawancara dengan pihak KUD Sumberrejo, mengatakan :

“ada beberapa pekerja yang ada di sini dengan keadaan disabilitas sejak lahir, ada yang karena sebenarnya dalam kondisi normal kemudian kerja di sini, terus mengalami kecelakaan dan kakinya putus. Yang kajadian seperti itu perusahaan masi tetap mempekerjakan dan memberikan alat bantu kaki untuk bisa tetap bekerja”.

7. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai waktu kerja disebutkan dalam Pasal 77 bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Sebagaimana waktu kerja tersebut meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja maka wajib membayar upah kerja yang lebih atau lembur. Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusaha harus memberikan waktu cuti dan waktu istirahat kepada pekerja atau buruh. Kaitannya dengan waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja penyandang disabilitas dijelaskan pada UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 48 bagian c, e, dan f menyebutkan Pemberi kerja dalam penempatan kerja penyandang disabilitas dapat menyediakan waktu istirahat,

¹⁰⁶ M. Syahbuddin Latief, *Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*, Laper Pustaka Utama, Yogyakarta, 1999, hlm.40 .

menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja, memberikan izin atau cuti khusus untuk mengobati .

Hasil dari wawancara, di perusahaan KUD Sumberrejo MPS Sukorejo ini dalam memberikan waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja, khususnya bagi pekerja penyandang disabilitas kami menjalankan sesuai aturan yang sudah disepakati dalam kontrak kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja disini, sebagaimana sudah dipersetujui oleh pekerja, jam kerja lembur ini bersifat sukarela, namun dalam hal pekerjaan menumpuk atau harus mencapai target maka kerja lembur diharuskan. Begitupun pengusaha ketika pekerja lembur maka membayar hak upah kerja lembur bagi pekerja penyandang disabilitas”.

8. Hak Berserikat dan Berkumpul Dalam Lingkungan Pekerjaan

Tidak banyak buruh atau pekerja disabilitas yang ikut dalam serikat pekerja, hal ini kembali pada pemikiran penyandang disabilitas itu sendiri. Banyak pekerja disabilitas tidak ikut berorganisasi karena mereka minder dan merasa tidak pantas untuk ikut berorganisasi dikarenakan keadaannya yang kurang sempurna. Padahal jika dirasa masi banyaknya pekerja yang normal yang memperjuangkan hak-hak pekerja disabilitas dalam hal ini peran para buruh atau pekerja disabilitas untuk mengutarakan aspirasinya.

Dalam wawancara terhadap Manajer Personalia yang mengatakan:

“hak berserikat dan berkumpul dalam lingkungan kerja bagi seluruh pekerja yang ada disini diberikan kebebasan sesuai dengan undang-undang yang mengaturnya tak luput juga hak berserikat dan berkumpul bagi pekerja yang penyandang disabilitas untuk ikut serta”.

Berdasarkan hasil dari wawancara bahwa pihak dari Perusahaan KUD Sumberrejo MPS Sukorejo dalam memberikan hak berserikatnya terhadap pekerja penyandang disabilitas yang ada perusahaan diberikan kebebasan untuk hak dan berserikat dan berkumpul bagi pekerja penyandang disabilitas yang ada disana sebagaimana hak berserikat dan berkumpul bagi pekerja di lindungi dalam undang-undang.

BAB IV

PENUTUP

4.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dan telah di jabarkan pada bab-bab tersebut di atas, maka secara garis besar dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja yang dilakukan oleh KUD Sumberrejo MPS Sukorejo adalah sama dengan tenaga kerja non disabilitas. KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo dalam memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa membedakan seluruh pekerja yang ada disini baik terhadap pekerja non-disabilitas maupun pekerja yang dengan disabilitas. Sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sedangkan hak dalam bekerja disebutkan dalam pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, imbalan yang layak dan perlakuan yang adil dalam setiap hubungan kerja.
2. Perlindungan hukum pemenuhan hak-hak terhadap pekerja penyandang disabilitas pada KUD Sumberrejo MPS Sukorejo dalam pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas sudah dijalankan dan di penuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mengatur pekerja penyandang disabilitas. Sebagaimana pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitas. Sesuai dengan Pasal 67 ayat (2) UU Cipta Kerja disebutkan, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat

kedisabilitas. Kemudian, Pasal 67 ayat (2) UU Cipta Kerja disebutkan, pemberian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Terhadap perlindungan hukum mempekerjakan penyandang disabilitas pada KUD Sumberrejo MPS Sukorejo mulai dari kewajibannya minimal mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas minimal 1% dari keseluruhan pekerja, di perusahaan ini melebihi target minimal 1% yaitu 2,25% dengan sebanyak 19 orang penyandang disabilitas dari jumlah keseluruhan pekerja 845 orang. Perlindungan hukum peran pemberi kerja dalam pemenuhan hak-hak mengenai penempatan dan penerimaan kerja, perlindungan upah, akomodasi dan fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu kerja dan waktu istirahat, hak berserikat dan berkumpul dalam lingkungan pekerjaan, dan tidak diberhentikan karena alasan disabilitas telah dilaksanakan sebagaimana aturan yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyandang disabilitas. Sebagai perusahaan pengguna tenaga kerja penyandang disabilitas di KUD sumberrejo MPS Sukorejo sudah diberikan secara maksimal sesuai dalam ketentuan perundang-undangan.

4.2. SARAN

Melihat permasalahan yang terjadi diatas dalam pelaksanaan perlindungan hukum pemenuhan hak-hak terhadap penyandang disabilitas, peneliti beranggapan bahwa :

1. Pengusaha dalam hal ini KUD Sumberrejo MPS Sukorejo dalam memberikan kesempatan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas diharapkan dapat lebih menjangkau semua jenis derajat penyandang disabilitas dan memperluas kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Begitupun bagi perusahaan swasta yang lain dalam hal memberikan kesempatan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk dapat bekerja di perusahaannya dengan memperhatikan jenis dan derajat kecacatannya, karena kedudukan

penyandang disabilitas termasuk sebagai warga negara Indonesia sama dengan dengan yang warga negara Indonesia yang non disabilitas, sama dalam mendapatkan kesempatan kerja. Begitu juga bagi perusahaan swasta mempunyai kewajiban yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas 1% dari keseluruhan pekerja yang ada. Terkait bagi pemerintah daerah terkhusus bagi Pemerintah Daerah yang menangani ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan harus lebih optimalisasi dalam mensosialisasikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi perusahaan swasta dalam memberikan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas.

2. Mengenai perlindungan hukum pemenuhan hak-hak terhadap pekerja penyandang disabilitas yang ada di KUD Sumberejo MPS Sukorejo sebagai perusahaan swasta yang mempekerjakan tenaga penyandang disabilitas agar terus berupaya untuk memaksimalkan dalam pemenuhan hak-hak terhadap pekerja penyandang disabilitas . Begitu juga kaitannya dengan aksesibilitas dalam tahapan rekrutmen, penempatan kerja dan pelatihan. Dalam proses rekrutmen pemberi kerja wajib menempatkan penyandang disabilitas ditempat kerja yang sesuai dengan kemampuannya. Begitu juga dalam pelatihan kerja perlu untuk diperhatikan agar tempat pelatihan bagi penyandang disabilitas dengan tempat pelatihan yang mudah dijangkau dan inklusif. Pelatihan kerja pun pekerja penyandang disabilitas harus dilatih berdasarkan minat dan bakat sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan skill pada mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta : PT. Kumudasmoro Grafindo Semarang, 1994.

Buku

Ali. Zainudin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2010.

Arikunto. Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Astri. Herlina, et.al., *Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak Penyandang Disabilitas*, Jakarta: Pusat Pengkajian, Pengolahan, data dan Informasi Sekretariat Jendral DPR RI, 2014.

Badriyani. Meylisa, *Diversity Program Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (Studi Eksploratif Terhadap Standart Chartared Bank Indonesia)*, Jakarta: FE UI, 2014.

Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Fulthoni, *Memahami Deskriminasi: Buku Saku Untuk Kebebasan Beragama*, Jakarta: Indonesia Legal Resource Center, 2009.

Hadjon. Pjilipus M, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987.

Hardjowirogo. Merbangun, *HAM dalam mekanisme-mekanisme Perintis Nasional, Rigional dan Internasional*, Bandung: Patma, 1977.

Kansil. C.S.T, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indoenesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.

Latief. M.Syahbuddin, *Panduan untuk Memperkuat Hak Assai Manusia*, Yogyakarta: Lopera Pustaja Utama, 1999.

Mamudji. Sri, et.al., *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005.

- Muhammad. A Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- Muhtaj. Majda El, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia, dari UUD 1945 sampai dengan Amandemen UUD 1945*, Jakarta : Kencana, 2002.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Nuridin, Nurliah dan Astika Ummu Athahira, *Hak Asasi Manusia Gender dan Demokrasi (Senuah Tinjauan Teoretis dan Praktik)*, Jakarta: Sketsa Media, 2022.
- S, Dr. Oscar (et.al), *Hukum dan Hak Asasi Manusi*, Malang : Intrans Publishing, 2018.
- Smith. Rhona K.M, et.al., *Hukum Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta: PUSHAM UII, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Soekanto. Soerjano, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2007.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif-Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : Rajawali, 1985
- Suseno. Franz Magnis, *Berfilsafat dalam Konteks*, Jakarta: Granmedia Pustaka Utama, 1999
- Syamsudin. M, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Press, 2007.
- Rahardjo. Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Riyadi. Eko, *Hukum Hak Asasi Manusia : Prespektif Internasional, Regional dan Nasional*, Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018.
- Waluyo. Bambang, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002.
- Whimbo. Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Visimedia, 2010.

Zulfiandi, *et.al.*, *Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 4 Tahun 2021*, Jakarta: Pusat Data dan Teknologi Ketenagakerjaan, 2021.

Artikel dan Jurnal :

Situmorang, Ave Agave Christina, Winanda Kusuma, “Convention on the Rights of Person with Disabilities: Upaya Pemenuhan HAM terhadap Akses Pekerja Disabilitas”, *Uti Possidetis: Journal of International Law*, Vol.4 No.2, 2023.

Asmara. Triputri Yuli, “Implementasi Nilai-Nilai Hak Asasi Manusia Global ke dalam Sistem Hukum Indonesia yang Berdasarkan Pancasila”, *JH Ius Quia Iustum*, Vol.24, 2017.

Effendi, dkk, Implementasi Diversity Program BAgi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Pada PT. Wangta Agung Kota Surabaya”, *Indonesian Journal of Disability Studies (IJDS)*, Vol.04 No.02, 2017.

Fadli. Rizal, “Mengenal Jenis-Jenis Disabilitas yang Perlu Dipahami”, halodoc :2021.

Hsb, Mara Ongku, “HAM dan Kebebasan Berpendapat dalam Undang-Undang Dasar 1945”, *JA:Jurnal Al-Wasath Vol.2 No.1*, 24 april 2021.

Istifarroh, Nugroho,W.c, “Perlindungan Hak Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara”, *Mimbar Keadilan*, Vol.12 No.1, 2019.

Kusnadi. Sekaring Ayumeida dan Andy Usmina Wijaya Putra, “Perlindungan Hukum Data Pribadi Sebagai Hak Privasi”, *Al Wasath*, Vol.2 No.1, 21 April 2021.

Pawerti. Aprilina, “Hak Penyandang Disabilitas dalam Prespektif HAM dan HAM Nasional”, *Jurnal Hukum*, Vol.2 No.1, Tahun 2017.

Rochmawati, Agustin Erna, Sonhaji, Solechan, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang”, *Diponegoro Law Review*, Vol.5 No.2, Tahun 2016.

Suhartoyo, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia”, Fakultas Hukum Universitas Dipenogoro, 2014.

Tampubolan. Indah Anggriany, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Pekerjaan yang Layak (Studi Kasus di PT.Deaf Cafefingertalk Tangerang)”, *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*, Vol.5 No.3, Juli-Desember 2019.

Yunita, Eta, Slamet Sumarto dan Noorochmat Isdaryanto, “Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Semarang Melalui Implementasi *Convention On The Rights Of Person With Disabilities (CPRD)* Dalam Bidang Pendidikan”, *Integralistik*, I, XXVIII, 2018.

Wiraputra, Ametta Diksa (2021) “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas di Indonesia,” *Dharmasiswa: Volume 01, Nomor 1* : Article 19, Tahun 2021.

Peraturan Perundang-Undangan :

Assembly, United Nations General. *Universal Declaration of Human Right (UDHR)*. Paris : 1948.

Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

Indonesia, Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

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

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia, Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyandang Disabilitas.

Kamus :

Garner . Bryan A, *Black’s Law Dictionary*, ninth edition, St. paul: West, 2009.

Sumber Internet :

Kemenkopmk.go.id, “*Pemerintah Penuhi Hak Penyandang Disabilitas di Indonesia*”, [88](https://www.kemenkopmk.go.id/pemerintah-penuhi-hak-penyandangdisabilitasdiindonesia#:~:text=Saat%20ini%2C%20jumlah%20penyandang%20disabilitas,disabilitas%20terbanyak%20pada%20usia%20lanjut, diakses pada 30 Juli 2023.</p></div><div data-bbox=)

Databoks.katadata.co.id, “*Jumlah Pekerja Disabilitas Indonesia Meningkat pada 2022, Didominasi laki-laki*”, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/06/22/jumlah-pekerja-disabilitas-indonesia-meningkat-pada-2022-didominasi-lakilaki#:~:text=Menurut%20laporan%20Badan%20Pusat%20Statistik,05%20juta%20pada%20tahun%20lalu>, diakses pada 30 juli 2023.

DW.com, *Kesetaraan bagi Penyandang Disabilitas di Dunia Kerja*, <https://www.google.com/amp/s/amp.dw.com/id/kesetaraan-di-dunia-kerja-bagi-penyandang-disabilitas/a-55936260>, diakses pada 20 Januari 2024.

Jatim.bps.go.id, “*Banyaknya Desa/Kelurahan Menurut Keberadaan Penyandang Cacat*”. <https://jatim.bps.go.id/statictable/2019/10/04/1557/banyaknya-desa-kelurahan-menurut-keberadaan-penyandang-cacat-.html>, diakses pada 4 Juli 2023.

Klobility.com, “*Mengenal Keberagaman Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016*”, <https://www.klobility.id/disabilitas>, Diakses tanggal 11 Oktober 2023.

Maksum Rangkuti, <https://fahum.umsu.ac.id/perlindungan-hukum-indonesia-pengertian-aspek-unsur-dan-contoh/>, diakses 16 Januari 2024.

Tratama helmi Supanji. 2023. Pemerintah Penuhi Hak Penyandang Disabilitas di Indonesia.https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.kemerkopmk.go.id/pemerintah-penuhi-hak-penyandang-disabilitas-di-indonesia%23:~:text%3DSaat%2520ini%252C%2520jumlah%2520penyandang%2520disabilitas,disabilitas%2520terbanyak%2520pada%2520usia%2520lanjut.&ved=2ahUKEwiy89DVh7mAAxWZ-jgGHU76AEMQFnoECA0QBQ&usg=AOvVaw3GqjxTR5No0_Ab7emZr6ET.

Sumber Wawancara

Amini. Khurotul. 2023. “Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Studi KUD Sumberrejo MPS Sukorejo”. *Hasil Wawancara Pribadi*: 14 Desember 2023, KUD Sumberrejo MPS Sukorejo.

Anis. 2023. “Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Studi KUD Sumberrejo MPS Sukorejo”. *Hasil Wawancara Pribadi*: 13 Agustus 2023, KUD Sumberrejo MPS Sukorejo.

- Anis. 2023. “Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Studi KUD Sumberrejo MPS Sukorejo”. *Hasil Wawancara Pribadi*: 5 Desember 2023, KUD Sumberrejo MPS Sukorejo.
- Dewi. Lenggana. 2023. ““Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Studi KUD Sumberrejo MPS Sukorejo”. *Hasil Wawancara Pribadi*: 28 Desember 2023, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan.

Lampiran
Dokumentasi Penelitian



**KUD SUMBERREJO
UNIT SKT**

LOWONGAN! PEKERJAAN!

MARI BERGABUNG

Persyaratan :

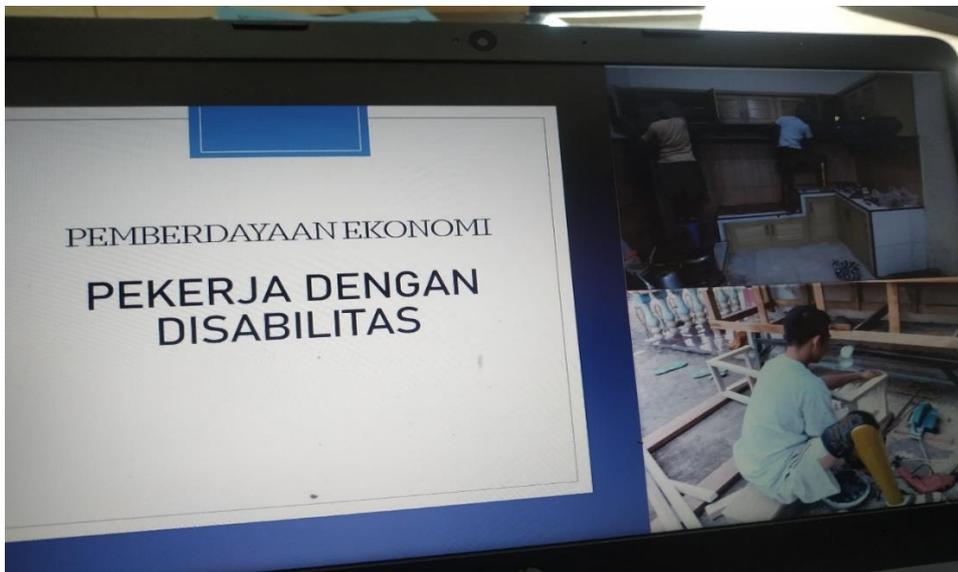
- Pria / Wanita
- Pendidikan minimal S1
- Usia minimal 18 tahun
- Fresh Graduate/berpengalaman
- Memiliki kemampuan komunikasi yang baik
- Penyandang disabilitas di persilahkan

Lamaran di kirim ke link ini :
<https://forms.gle/DQeCj1ECVN5yQwgr8>











Ibu Gina Disnaker

Hari ini 11.03



Layanan antar kerja bagi penyandang Disabilitas mulai dari informasi lowongan kerja, pendampingan recruitment tenaga kerja dan tindak lanjut penempatan tenaga kerja 📄

Komisi Nasional Disabilitas Apresiasi KUD Sumberrejo Unit SKT (MPS Sukorejo)

Ronald Fernando Senin, 25 April 2022 | 07:27 WIB



KUNJUNGAN: Tim Komisi Nasional Disabilitas datang ke KUD Sumberrejo Unit SKT (MPS Sukorejo) pada Jumat 22 April 2022. (ERRI KARTIKA/RADAR BROMO)



SUKOREJO, Radar Bromo-KUD Sumberrejo Unit SKT (MPS Sukorejo) Mitra PT HM SAMPOERNA Tbk. Kabupaten Pasuruan membuktikan kepedulian yang tinggi kepada para penyandang

Lampiran
Dokumentasi dan Surat Menyurat

PROFIL PERUSAHAAN

□ Lokasi

- Jln. Dahlia No. 18, Desa Karangsono, Kecamatan Sukorejo, Pasuruan
- Berdiri sejak Tahun 1998 (24 Tahun)

□ Produksi

- Brand : STT (Sampoerna 10+2)

□ Demografi Karyawan & Peserta Magang

- Total Jumlah karyawan : 845 Orang
- Masa kerja : 80% >10 tahun
- Pendidikan Rata-rata : 46% SMP
- Umur Rata-rata : 85% >30 tahun
- Karyawan dengan disabilitas : 2.25% (19 karyawan)
- Total peserta magang : 12.9% (109 Peserta)
- Suami karyawan non-job : 75%

Pekerja Dengan Disabilitas

NO	NAMA	JENIS KELAMIN		
1	DALIEH ISKANDAR	L	Maintenance	Tuna Daksa
2	SRI WAHYUNI	P	Bagian Produksi Giling	Tuna Daksa
3	RODLIYAH	P	Bagian Produksi Pak	Tuna Daksa
4	DOLIFAH	P	Bagian Produksi Pak	Tuna Daksa
5	REZKY YULIANI	P	Bagian Produksi Pak	Tuna Rungu
6	YULIANI NINGSIH	P	Bagian Produksi Bandrol	Tuna Daksa
7	EKA PRASETYA SWL	P	Bagian QC	Tuna Daksa
8	JULAIKHA	P	Bagian Mandor	Tuna Daksa
9	PONIAH WULANDARI	P	Bagian Produksi Giling	Tuna Daksa
10	KHURROTUL AMINI	P	Bagian Produksi PC	Tuna Daksa
11	KUNARLIS	P	Bagian Produksi Bandrol	Tuna Daksa
12	SITI JULAIKHA	P	Bagian Produksi Giling	Tuna Netra
13	ENDANG SUMIATI	P	Bagian Produksi Bandrol	Tuna Daksa
14	IVA MARIATUL MAYA	P	Bagian Produksi Bandrol	Tuna Daksa
15	BINTI MASRURAH	P	Bagian Produksi Giling	Tuna Daksa
16	SUMAIYAH	P	Bagian Produksi Giling	Penglihatan
17	SITI MAISAROH	P	Bagian Produksi PC	Tuna Daksa
18	LAILATUL MUTMAINNAH	P	Bagian Produksi Giling	Tuna Daksa
19	NUR HALIMAH	P	Bagian Produksi Giling	Tuna Daksa



KUD SUMBERREJO
KEC. SUKOREJO KAB. PASURUAN
M P S

UNIT SIGARET KRETEK TANGAN
KANTOR : Jl. Dahlia 18 Karangsono Kec. Sukorejo Kab. Pasuruan Telp. (0343) 612234



Surat Keputusan
Nomor : 04/Dir-KUDSKT/XII/2021
Tentang
Perekrutan Karyawan yang Inklusif Disabilitas

Menimbang :

- a. Bahwa setiap penerimaan karyawan harus melalui sistem rekrutmen sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan
- b. Sumber Daya Manusia dengan difabel yang masih produktif dan memiliki keahlian

Mengingat :

- a. UU No. 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan.
- b. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- c. Undang-Undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja
- d. Konvensi ILO No. 190 tahun tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Memutuskan

Menetapkan :

Bagian personalia untuk memastikan pencantuman lowongan inklusif disabilitas dalam setiap publikasi lowongan. Termasuk di dalamnya menjangkau komunitas inklusif disabilitas sebagai salah satu kanal distribusi informasi lowongan. Begitupun dengan proses perekrutan termasuk di dalamnya adalah wawancara kerja, harus dipastikan inklusif dengan aksesibilitas yang mengakomodir kebutuhan pelamar disabilitas.

Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan apabila dikemudian hari ada perubahan maka di tetapkan dengan Surat Keputusan baru.

Ditetapkan di Sukorejo
Pada tanggal 10 Desember 2021


Nurul Huda
Direktur



PEMERINTAH KABUPATEN PASURUAN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Komplek Perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan
Gedung Lettu Imam Adi Lt.3 Jl. Raya Raci Km.09 Bangil - Pasuruan Telp. (0343) 747004
Website : bakesbangpol.pasuruankab.go.id Email : bakesbangpol@pasuruankab.go.id

REKOMENDASI MAGANG/SURVEY/PENELITIAN

NO. 072/456/424.104/SUR/RES/2023

- Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 316), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 168).
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2011.
3. Surat dari Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia, Tanggal 6 Desember 2023, Nomor: 047/HKM/200.09.14/XII/2023, Perihal Permohonan Izin Penelitian, Atas nama : Muhammad Khidmah Al Abrori

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kabupaten Pasuruan memberikan rekomendasi kepada :

Nama : **Muhammad Khidmah Al Abrori**
NIM : **HUK1804166**
Alamat : Dsn. Talang RT 1 RW 6 Ds.Watuagung Kec.Prigen Kab.Pasuruan

Pekerjaan/Jabatan : Mahasiswa
Instansi/Organisasi : Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia
Kebangsaan : Indonesia
Judul Penelitian : **"Perlindungan Hukum Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Penyandang Disabilitas (Studi Pada KUD Sumberrejo MPS Sukorejo)"**

Tujuan : Skripsi
Bidang Penelitian : Hukum
Penanggung Jawab : **Muhammad Khidmah Al Abrori**
Anggota/Peserta : 1. - 6. -
2. - 7. -
3. - 8. -
4. - 9. -
5. -

Waktu Penelitian : 1 (Satu) Bulan
Lokasi Penelitian : DISNAKER, BAG, HUKUM dan DINSOS Kab. Pasuruan
Kewajiban Peserta : 1. Berkewajiban menghormati dan mentaati Peraturan dan tata tertib di daerah setempat/lokasi penelitian/survey/kegiatan;
2. Pelaksanaan penelitian agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban di daerah/lokasi setempat;
3. Berkewajiban melaporkan hasil penelitian dan sejenisnyanya kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam kesempatan pertama.

Pasuruan, 13 Desember 2023

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kabupaten Pasuruan



Drs. EDDY SUPRIYANTO, M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 19651220 199303 1 007

TEMBUSAN :

- Yth. 1. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Pasuruan;
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan;
3. Kepala Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan;
4. Kepala Bagian Hukum Kabupaten Pasuruan
5. Arsip.

1. UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
2. Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSrE.
3. Surat ini dapat dibuktikan keasliannya.



**PEMERINTAH KABUPATEN PASURUAN
DINAS KETENAGAKERJAAN**

DINAS KETENAGAKERJAAN
Jl. Dr. Soetomo No. 101 Bangil telp. (0343) 421016 Fax. 421016, Kode Pos 67153

TANDA TERIMA

PENGIRIM : UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA INDONESIA

NO. SURAT : 047/HKM.200.09.14/XII/2023

TANGGAL SURAT : 6 Desember 2023

PERIHAL : SURAT TUGAS



Pasuruan, 15 Desember 2023

Yang menerima

AYU 

DAFTAR PERUSAHAAN SWASTA

YANG MEMPEKERJAKAN PENYANDANG DISABILITAS

No	Nama Perusahaan	Jumlah Pekerja Disabilitas			Jenis difable	No	Nama Perusahaan	Jumlah Pekerja Disabilitas			Jenis difable
		L	P	JML				L	P	JML	
1	PT. NESTLE INDONESIA	4	-	5	Kaki Pincang, Jari Putus, Mata Juling	7	KUD SUMBERREJO	1	-	11	Kaki sebelah diamputasi, kaki panjang sebelah, pendengaran kurang
		-	1		Kelainan Jari					10	telapak kaki miring, kaki panjang sebelah, kaki kalau jalan nyeret, jari tangan dan kaki dempet, jalan pincang karena kecelakaan, kaki kalau jalan pincang, tinggi badan kurang
2	PT. JAI	16	-	31	polio, bibir sumbing, tunadaksa, tunanetra sebagian	8	PT. GUNTNER INDONESIA	2	-	2	Tuna Daksa (jari kaki/ kaki)
		-	15		tuna rungu ringan, tuna daksa, tuna netra sebagian	9	PT. CENTRAM	2	-	2	Tuna Daksa
3	PT. BMKU	-	5	5	sensorik (mata kanan cacat sejak lahir, penurunan pendengaran, kelainan anatomis kaki kiri, kelainan anatomis jari tangan kiri)	10	PT. ANEKA TUNA INDONESIA	3	-	9	Mata kiri, mata, punggung
										6	Tuna Daksa (kaki, tubuh, punggung), mata
4	PT. MITRA BINAMANDIRI MAKMUR	2	-	2	Disabilitas Fisik (Tuna Daksa)	11	PT. KARYAMITRA BUDISEBTOSA	1	-	4	Tuna Daksa (jari tangan kanan dan kiri)
5	PT. COATS REJO INDONESIA	1	-	1	Mata buta sebelah kanan					3	Tuna Daksa (jari tangan kanan dan kiri), sumbing
6	PT. SATELIT SRITI	1	-	1	Tuna Daksa	12	PT. MIDI UTAMA INDONESIA	4	-	6	Helper
										2	Cashier

DATA KARYAWAN DISTABILITAS UPDATE : SEPTEMBER 2021

NO	NAMA	NO.ID	TANGGAL LAHIR	USIA	MASA KERJA	BAGIAN	KETERANGAN
1	DALIEH ISKANDAR	50071	16-Jun-92	29	9.08	MAINTENANCE	KAKI SEBELAH DIAMPUTASI
2	SRI WAHYUNI	114419	23-Mar-86	35	13.09	GILING	TELAPAK KAKI MIRING
3	RODLIYAH	311112	23-Jul-80	41	14	SELONGSONG	KAKI PANJANG SEBELAH
4	DOLIFAH	311302	15-Aug-80	41	22.06	PAK	KAKINYA PANJANG SEBELAH
5	REZKY YULIANI	311721	8-Jul-86	35	12.11	PAK	PENDENGARAN KURANG
6	YULIANI NINGSIH	411138	20-Jul-83	38	21	BANDROL	KAKI KALAU JALAN NYERET
7	EKA PRASETYA SWL	60008	6-Mar-80	41	22.02	QC	JARI TANGAN DAN KAKI DEMPET
8	JULAIKHA	80095	11-Aug-73	48	22.07	MANDOR	JALAN PINCANG KARENA KECELAKAAN
9	PONIAH WULANDARI	113616	29-Sep-82	39	15.04	GILING	KAKI KALU JALAN PINCANG
10	KHURUTUL AMINI	211213	23-Jun-77	44	23.01	PC	TINGGI BADAN KURANG
11	KUNARLIS	411531	5-Nov-87	33	12.01	BANDROL	TINGGI BADAN KURANG

TRANSKIP WAWANCARA

A. NARASUMBER 1

NAMA : Bapak Anis

Jabatan : Manajer Personalia

Waktu : 13 Agustus 2023 10.10 WIB; dan
5 Desember 2024 10.00 WIB

Tempat : KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo

NO	Petanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas untuk memperoleh kesempatan kerja pada KUD Sumberrejo MPS Sukorejo ?	KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo dalam memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa membeda-bedakan seluruh pekerja yang ada disini baik penyandang disabilitas maupun non-disabilitas. Perusahaan ini kebetulan memang tidak memerlukan skill khusus dalam arti harus sempurna. Jadi ada beberapa penempatan di bagian tempat yang bisa dan sangat memungkinkan untuk penyandang disabilitas dalam bekerja. Kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas disini sama, tidak membedakan dengan non disabilitas.
2.	Ada berapa pekerja penyandang disabilitas pada perusahaan disini ?	Untuk keseluruhan pekerja ada 845 orang dan di perusahaan ini mempekerjakan pekerja dengan jenis disabilitas sebanyak 19 orang, terdapat pekerja penyandang disabilitas tuna daksa 16 orang, tuna netra 2 orang dan 1 pekerja penyandang disabilitas tuna rungu.
3.	Bagaimana bentuk penerapan perlindungan hukum dalam pemenuhan hak terhadap pekerja penyandang disabilitas ?	Iya, setau saya perusahaan memiliki kewajiban mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) dari keseluruhan para pekerja untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Alhamdulillah untuk diperusahaan disini pada penerapannya telah memenuhi kuota minimal 1% untuk

		<p>mempekerjakan penyandang disabilitas, malahan melebihi target minimal 1% yaitu 2,25% mempekerjakan sebanyak penyandang disabilitas 19 orang dari 845 orang pekerja yang ada di sini .</p>
4.	<p>Bagaimana pemberi kerja dalam memberikan aksesibilitas yaitu penempatan kerja terhadap penyandang disabilitas ?</p>	<p>di KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo kebetulan memang perusahaan ini tidak memerlukan skill khusus dalam arti harus sempurna. Jadi ada beberapa penempatan di bagian tempat perusahaan ini yang bisa dan sangat memungkinkan untuk penyandang disabilitas dalam bekerja. Dalam hal ujian rekrutmen pun pihak dari KUD Sumberrejo menyediakan alat dan bentuk tes yang bisa sesuai dengan kondisi disabilitasnya. Semisal bagi penyandang disabilitas yang kurang dalam pendengarannya atau disebut disabilitas tuna rungu maka pihak KUD Sumber Rejo menyediakan alat bantu pendengaran yang bisa memudahkan dalam mendengarkan serta memberikan keluluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi bagi penyandang disabilitas. Begitu pula saya sebagai pewawancara harus memberikan suasana yang nyaman bagi penyandang disabilitas dalam saat berlangsungnya proses wawancara rekrutmen.</p> <p>Begitupun pada KUD Sumber Rejo bisa dilihat keseriusannya dalam mempekerjakan penyandang disabilitas dalam Surat Keputusan Nomor: 04/Dir-KUDSKT/XII/2021 tentang Perekrutan Karyawan yang inklusif Disabilitas yang dikeluarkan oleh Direktur KUD Sumberrejo MPS Sukorejo.</p>
5.	<p>Bagaimana dengan pelatihan kerja di KUD Sumber rejo pernahkah ikut menyertakan pekerja</p>	<p>Setiap pekerja yang ada disini berhak untuk memperoleh dan meningkatkan kerjanya melalui pelatihan kerja, di KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo sendiri sebagai</p>

	penyandang disabilitas dalam pelatihan tersebut ?	perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas dalam memberikan pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas disini dengan memperhatikan jenis, derajat, kecacatan dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan terlebih dahulu. Untuk pelatihan kerja yang pernah dilaksanakan oleh KUD Sumberrejo yaitu pelatihan kerja kewirausahaan yaitu perkayasaan. yang disitu dari pihak perusahaan juga mengikutsertakan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam pelatihan kerja tersebut.
6.	Bagaimana dengan perlindungan upah bagi pekerja penyandang disabilitas, apakah sama untuk upahnya dengan pekerja non-disabilitas dalam pekerjaan dan tanggung jawab yang sama?	Dalam hal ini pihak KUD Sumber Rejo dalam pemberian upah kepada pekerja penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama diberikan upah sama tanpa membedakan dengan pekerja yang lain yang tidak disabilitas.
7.	Bagaimana terkait akomodasi dan fasilitas kerja bagi pekerja penyandang disabilitas ?	Dalam pemberian akomodasi dan fasilitas kerja terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas dari kami berusaha sebaik-baiknya dalam memberikan akomodasi yang layak dan memadai bagi mereka untuk menjalani kerjanya, misalnya Ada juga karyawan yang fisiknya mulai dari sejak lahir dengan tubuhnya yang tidak normal alias kecil sehingga dari pihak KUD Sumber Rejo memberikan tempat kursi khusus agar lebih nyaman dalam bekerja dan menyediakan tempat kerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja. Ada juga pekerja penyandang disabilitas fisik yang cacat di kakinya kami dari pihak KUD sumber rejo memberikan tempat kursi khusus dan fleksibel untuk

		bekerja agar lebih nyaman. Begitu juga terkait fasilitas seperti di toilet khusus pekerja disabilitas yang disitu dapat mudah diakses dan dapat membantu, misalnya seperti pegangan yang ada di toilet.
8.	Adakah pekerja yang sebelumnya normal kemudian karena suatu sebab yang menjadikan disabilitas, apakah tetap dari perusahaan mempekerjakan ?	ada beberapa pekerja yang ada di sini dengan keadaan disabilitas sejak lahir, ada yang karena sebenarnya dalam kondisi normal kemudian kerja di sini, terus mengalami kecelakaan dan kakinya putus. Yang kajadian seperti itu perusahaan masi tetap mempekerjakan dan memberikan alat bantu kaki untuk bisa tetap bekerja.
9.	Bagaimana terkait waktu dan istirahat bagi pekerja penyandang disabilitas, sama kah haknya dengan pekerja yang lain ?	dalam memberikan waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja, khususnya bagi pekerja penyandang disabilitas kami menjalankan sesuai aturan yang sudah disepakati dalam kontrak kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja disini, sebagaimana sudah dipersetujui oleh pekerja, jam kerja lembur ini bersifat sukarela, namun dalam hal pekerjaan menumpuk atau harus mencapai target maka kerja lembur diharuskan. Begitupun pengusaha ketika pekerja lembur maka membayar hak upah kerja lembur bagi pekerja penyandang disabilitas”.
10.	Bagaimana terkait hak berserikat dan berkumpul dalama lingkungan pekerjaan bagi pekerja penyandang disabilitas ?	hak berserikat dan berkumpul dalam lingkungan kerja bagi seluruh pekerja yang ada disini diberikan kebebasan sesuai dengan undang-undang yang mengaturnya tak luput juga hak berserikat dan berkumpul bagi pekerja yang penyandang disabilitas untuk ikut serta.

B. NARASUMBER 2

NAMA : Ibu Lenggana Dewi,S.Pi

Jabatan : Layanan Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan

Waktu : 28 Desember 2023, 10.00 WIB

Tempat : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan

NO	Petanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas untuk memperoleh kesempatan kerja pada perusahaan swasta yang ada di Kabupaten Pasuruan ?	Di Pasuruan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas masi minim begitu yang dilakukan oleh perusahaan swasta, dan ada beberapa perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas seperti perusahaan PT. Nestle Indonesia, PT.JAI, termasuk KUD Sumber Rejo.
2.	Bagaimana terkait perusahaan swasta mengenai bentuk penerapan perlindungan hukum pemenuhan hak terhadap pekerja penyandang disabilitas serta kewajiban dalam mempekerjakan penyandang disabilitas minimal kuota 1%?	iya, untuk bentuk penerapan bentuk perlindungan hukumnya bagi perusahaan swasta mempunyai kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% dari keseluruhan pekerja. Namun, masi ada perusahaan swasta yang masi belum mempekerjakan penyandang disabilitas, ada perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas namun masih belum memenuhi target minimal 1% dari keseluruhan pekerja. Tapi ada beberapa perusahaan Swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas dan memenuhi target 1% seperti perusahaan PT. Nestle Indonesia, PT.JAI, termasuk KUD Sumber Rejo”.
3.	Bagaimana mengenai tugas dan fungsi sebagai pemerintah yang membidangi tentang ketenagakerjaan dalam memberikan informasi mengenai penerimaan tenaga kerja penyandang	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan sejauh ini menjalankan tugas dan fungsi ya untuk memberikan informasi pelayanan publik dan memberikan sosialisasi terhadap perusahaan swasta dalam memberikan penerimaan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas, bisa dilihat dengan program workshop peningkatan pengetahuan dunia kerja

	disabilitas bagi perusahaan swasta ?	dunia industri bagi tenaga kerja penyandang disabilitas pada tanggal 29 Nopember 2023 yang disitu turut mengundang para pimpinan perusahaan swasta yang ada di Kabupaten Pasuruan untuk penerimaan tenaga kerja penyandang disabilitas, sebagaimana kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% dari keseluruhan pekerja yang ada.
4.	Bagaimana mengenai sosialisasi penyediaan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah di akses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas ?	sebagai pemerintah yang membidangi tentang ketenagakerjaan dalam hal menyosialisasikan merupakan kewajiban untuk di lakukan termasuk dalam menyosialisasikan penyediaan akomodasi dan fasilitas bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas dan pada 2023 ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan telah melakukan satu kali sosialisasi penyediaan akomodasi dan fasilitas bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas.

C. NARASUMBER 3

NAMA : Ibu Khurotul Amini

Jabatan : Pekerja Penyandang Disabilitas Bidang Produksi PC

Waktu : 14 Desember 2023, 08.00

Tempat : KUD Sumber Rejo MPS Sukorejo

NO	Petanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana buk kesempatan kerja bagi njenengan dalam memperoleh pekerjaan di KUD Sumberrejo ini ?	Saya bekerja disini sudah hampir sekitar 20 tahun, ketika masi waktu itu bapak haji (H.Roslan) masi memiliki usaha ayam. Setelah pabrik ini mulai berdiri saya bekerja disini di tempat produksi pembuatan rokok dan selama saya bekerja alhamdulillah saya tidak perna dibedakan pada awal mendapatkan kesempatan kerja walaupun tubuh saya kecil saya bisa untuk bekerja”.
2.	Kemudian bagaimana bu mengenai akomodasi dan fasilitas di perusahaan ini bagi pekerja penyandang disabilitas?	saya bersyukur dapat kerja disini, walaupun saya bertubuh lebih pendek dari pada temen pekerja yang lainnya, namun saya difasilitasi dalam tempat duduk bekerja saya dengan bantal yang tinggi agar bisa membantu aktifitas kerja saya.
3.	Terkait jaminan keselamatan dan kesehatan kerja ibu apa juga dapat haknya yang diberikan oleh perusahaan?	saya selama bekerja disini alhamdulillah belum perna sakit jadi tidak perna sampai masuk rumah sakit, tapi untuk jaminan kesehatan dari perusahaan telah memberikan.
4.	Kalau soal upah yang diberikan apa juga sama bu dengan teman pekerja yang lain yang sama-sama di bidang ibu ?	saya rasa kalau upah yang diberikan kepada saya sepertinya sama seperti teman-teman yang lain mas, sejauh pekerjaan sama di bidang produksi, ga dibedakan mas.