

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS
YANG BEKERJA DI PT KANINDO MAKMUR JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Program Strata 1 (S1)



Disusun oleh:

FARIZKA CHAERANI SEPTYANINGSIH

NIM: 1802056036

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2023

NOTA PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id/>

PENGESAHAN

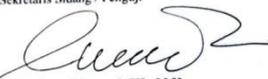
Nama : Farizka Chaerani Septyaningsih
NIM : 1802056036
Jurusan : Ilmu Hukum
Judul : Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang Bekerja di PT Kanindo Makmur Jaya Kabupaten Jepara
Telah dimunaqosah oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude / baik / cukup, pada tanggal 23 Oktober 2023 dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1) tahun akademik 2023/2024.

Semarang, 30 Oktober 2023

Ketua Sidang / Penguji


Fenny Bintarawati, M.H.
NIP. 198907262019032011

Sekretaris Sidang / Penguji


Maria Anna Muryani, SH., M.H.
NIP. 196206011993032001

Penguji Utama I


Arina Hukumu Adila, S.H., M.H.
NIP. 199401182019032022

Penguji Utama II


Tri Nurhayati, M.H.
NIP. 198612152019032013

Pembimbing I


Maria Anna Muryani, SH., M.H.
NIP. 196206011993032001

Pembimbing II


Ang Asari, M.H.
NIP. 199303142019031016

NOTA BERITA ACARA



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jalan Prof.Dr. Hamka Km. 2 Kampus III Ngaliyan Telp./Fax 024-7601291 Semarang 50185

BERITA ACARA MUNAQOSAH

Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang pada :

Hari : Selasa
Tanggal Ujian : 24 Oktober 2023

telah melaksanakan ujian Munaqosah SKRIPSI atas :

Nama : FARIZKA CHAERANI SEPTYANINGSIH
NIM / Jurusan : 1802056036 / Ilmu Hukum
Status : Baru

dengan penguji dan pembimbing sebagai berikut :

<p>Ketua Sidang / Penguji</p>  <p>FENNY BINTARAWATI, M.H. NIP. 198907262019032011</p>	<p>Sekretaris Sidang / Penguji</p>  <p>MARIA ANNA MURYANI, SH.,M.H NIP. 196206011993032001</p>
<p>Penguji Utama I</p>  <p>ARINA HUKMU ADILA, S.H., M.H. NIP. 199401182019032022</p>	<p>Penguji Utama II</p>  <p>TRI NURHAYATI, M.H. NIP. 198612152019032013</p>
Nilai :	Nilai :
Nilai Kumulatif :	
<p>Pembimbing I</p>  <p>MARIA ANNA MURYANI, SH.,M.H NIP. 196206011993032001</p>	<p>Pembimbing II</p>  <p>AANG ASARI, M.H. NIP. 199303142019031016</p>
Nilai :	Nilai :

LULUS / TIDAK LULUS

Halaman 1 dari 2

MOTTO

“Barang siapa keluar mencari ilmu, maka ia akan berada di jalan
Allah hingga ia kembali”

(HR. Tirmidzi)

PERSEMBAHAN

Hasil penulisan ini penulis persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberi kesehatan dan kesembuhan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ayahanda Sukariyadi dan Ibunda Siti Juwarningsih tercinta dan adikku tersayang Tegar Abdillah Nur Wicaksono yang selalu mendukung dan mendoakan tanpa henti.
3. Kedua pembimbing Ibu Anna Maria Muryani, SH., MH., dan Bapak Aang Asari, S.H.I., M.H., yang senantiasa memberikan petunjuk dan arahan serta nasehat yang membangun.
4. Best partner Ircham Fauzi, S.H., terima kasih atas segala bantuan, waktu, support dan kebaikan yang diberikan kepada penulis disaat masa sulit mengerjakan skripsi.
5. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan.

Semoga semua doa, pengorbanan, dan dukungan yang telah diberikan dengan tulus ikhlas diberi balasan yang berlipat oleh Allah SWT. Aamiin...

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf Arab ke dalam huruf latin yang dipakai dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Nomor: 158/1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 05936/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang sudah diserap kedalam Bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap kedalam Bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam kamus linguistik atau kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan Tunggal

Fonem-fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
------------	------	-------------	------------

ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ث	Sa	Ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ḍ	zei (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

2. Ta'marbutah di akhir kata

a. Bila dimatikan ditulis

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

b. Bila diikuti dengan kata sandang 'al' serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis *h*

تراثة الأولياء	Ditulis	<i>Karaamah</i> <i>al-Auliya'</i>
----------------	---------	--------------------------------------

c. Bila ta'marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*

زكاة النطر	Ditulis	<i>zakaatul</i> <i>fitri</i>
------------	---------	---------------------------------

3. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Pendek
أ = a		إ = ā

أ = i	أي = ai	أي = ĩ
أ = u	أو = au	أو = ũ

4. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan Apostrof

واَنتُمْ	Ditulis	<i>wa'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>'u'iddat</i>
لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

5. Kata sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyah* ditulis *L (el)*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l (el)*nya

السماع	Ditulis	<i>as-Samaa'</i>
--------	---------	------------------

الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>
-------	---------	------------------

6. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

بأية المجاهد	Ditulis	<i>bidayatul mujtahid</i>
سد الذريعه	Ditulis	<i>sadd adz dzariah</i>

7. Huruf Hamzah

امرت	Ditulis	<i>Umirtu</i>
شيء	Ditulis	<i>Syai'un</i>

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur perlindungan hukum dan adanya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yang bekerja di PT Kanindo Makmur Jaya (PT KMJ), Kabupaten Jepara. Sebagaimana diketahui, hak bekerja bagi warga negara diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, yang memandatkan bahwa warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak. Setiap warga negara memiliki hak yang sama dan negara (pemerintah) telah mengatur regulasi mengenai hak-hak tersebut, dalam hal memperoleh pekerjaan tanpa terkecuali, termasuk penyandang disabilitas. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum kualitatif dengan pendekatan yuridis-empiris (non-doktrinal), meneliti tentang bagaimana kesempatan kerja dan perlindungan hukum penyandang disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya, Kabupaten Jepara. Adapun sumber data primer yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi di PT KMJ, data sekunder berupa bahan hukum.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Kesempatan Kerja, Penyandang Disabilitas

ABSTRACT

The purpose of this research is to measure a legal protection and employment opportunities for labor who has disabilities that work at PT Kanindo Makmur Jaya (PT KMJ), Jepara Regency. As it is known, the rights to work for citizens is regulated in subsection 27 Point (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, which mandates that citizens have the rights to obtain work and a decent life. Every citizen has the same rights and the state (government) has regulated regulations regarding these rights, in terms of obtaining work without exception, including employees with disabilities. This method has been used in this research is a qualitative legal research method with a juridical-empirical (non-doctrinal) approachment, examining work opportunities and legal protection for employwith disabilities at PT Kanindo Makmur Jaya, Jepara Regency. There's primary data sources obtained through interviews and documentation at PT KMJ, and the secondary data is in the form of legal materials.

Keywords : A legal protection, Job opportunities, and employees with disabilities

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat, berkah, dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bida menyelesaikan skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Bekerja Di PT Kanindo Makmur Jaya Kabupaten Jepara”, sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) pada Program Sarjana Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi, namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Ibu Hj. Maria Anna Muryani, SH., MH. dan Bapak Aang Asari, S.H.I., M.H. selaku dosen pembimbing penulis. Terima kasih telah berkenan memberikan waktu, tenaga dan ilmunya kepada penulis khususnya dalam tahap awal hingga akhir proses penyelesaian skripsi.
2. Kedua orang tua tercinta, adik tersayang, dan keluarga yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tidak henti-hentinya untuk penulis.
3. Ibu Hj. Briliyan Erna Wati, S.H., M.Hum. dan Ibu Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H. selaku kepala prodi dan wakil kepala prodi Ilmu Hukum sekaligus sebagai mentor dan motivator bagi penulis.

4. Wali Dosen Bapak Saifudin, SHI., M.H., yang selalu memberikan dorongan dan motivasi
5. Seluruh jajaran Dosen dan Staff Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna disebabkan keterbatasan penulis. Oleh karenanya, penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran dari pembaca guna menunjang bagi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik secara umum kepada masyarakat maupun secara khusus bagi perkembangan dan pembaharuan di bidang hukum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 15 September 2023

Penulis

Farizka Chaerani Septyaningsih

DAFTAR ISI

COVER	i
NOTA PENGESAHAN.....	ii
NOTA BERITA ACARA.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
ABSTRAK.....	xii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Tinjauan Pustaka	11
F. Kerangka Teori	14
G. Metode Penelitian	18
H. Sistematika Penulisan	22
BAB II PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS	24
A. Konsep Perlindungan Hukum	24
B. Konsep Tenaga Kerja.....	27
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	27
2. Klasifikasi Tenaga Kerja.....	29

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	31
C. Konsep Penyandang Disabilitas	33
1. Pengertian Penyandang Disabilitas	33
2. Klasifikasi Penyandang Disabilitas	34
3. Hak Penyandang Disabilitas	35
D. Dasar Hukum Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas dalam Hukum Islam dan Hukum Indonesia....	36
1. Menurut Hukum Islam	36
2. Menurut Hukum Positif	40
E. Teori Kodrati dan Keadilan.....	45
BAB III TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS DI PT KANINDO MAKMUR JAYA	51
A. Gambaran Umum PT Kanindo Makmur Jaya.....	51
B. Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya	52
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Kesempatan Kerja di PT Kanindo Makmur Jaya	58
BAB IV ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS	63
A. Sistem Pemenuhan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya	63
B. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya	70
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap bangsa yang ingin berdiri kokoh haruslah memiliki pandangan hidup yang jelas dalam mencapai tujuan sebuah bangsa. Pandangan hidup tersebut sebuah bangsa dapat memecahkan setiap persoalan secara tepat. Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa Indonesia haruslah di implementasikan dan dijiwai nilai-nilainya. Salah satunya Sila Kelima dari Pancasila, yang berbunyi “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Makna yang terkandung dalam sila kelima tersebut adalah adanya suatu tatanan masyarakat yang adil dan makmur untuk seluruh warga negara Indonesia. Wujud dari sikap adil itu sendiri yaitu menjaga hak-hak setiap orang serta tidak melakukan diskriminasi. Diskriminasi dapat terjadi ketika seseorang diperlakukan atau tidak memiliki kesempatan yang setara dengan orang lainnya. Berdasarkan pada konteks ini yang kerap mendapatkan perlakuan diskriminasi adalah penyandang disabilitas.¹

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas adalah orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, sensorik, dan

¹Muhammad Ikhsan Kamil, “*Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Magelang*,” Program Studi S1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018), hlm. 1-2.

indera dalam jangka waktu yang lama dan memiliki kesulitan dalam berinteraksi secara efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.² Penyandang disabilitas dapat dikategorikan sebagai populasi minoritas yang mana dianggap sebagai manusia lemah, tidak produktif, tidak mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan stigma negatif yang muncul di masyarakat, sering kali mengakibatkan diciderainya hak-hak penyandang disabilitas.

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk yang sempurna dari makhluk lainnya. Allah SWT menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya serta diberikan keberagaman dan kesempurnaan di dalamnya. Hal tersebut sebagaimana telah dijelaskan dalam Firman Allah SWT dalam QS. At-Tin ayat 4 yang berbunyi³:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

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

Kesempurnaan yang Allah SWT ciptakan tersebut ada berbagai macam bentuk, kemudian Dia ciptakan rangka. Jika manusia tidak memiliki rangka, maka manusia hanyalah bagaikan suatu tumpukan daging yang tidak mempunyai bentuk. Hal tersebut selaras dengan Firman Allah SWT dalam QS. Al-Qiyamah Ayat 3-4

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

³Al-Qur'an dan Terjemahnya Kementerian RI, "Qs At-Tin Ayat 4", (Surabaya: Mekar Surabaya, 2016).

yang berbunyi:⁴

أَيُخْسَبُ الْإِنْسَانُ أَنْ نَجْمَعَ عِظَامَهُ (۳) بَلَىٰ قَدَرِين
عَلَىٰ أَنْ نُسَوِّيَ بَنَاتِهِ (۴)

“3. Apakah manusia mengira bahwa kami tidak akan mengumpulkan (kembali) tulang belulanginya? 4. (Bahkan) Kami mampu menyusun (kembali) jari-jemari dengan sempurna.”

Namun tidak dapat kita pungkiri bahwa diantara manusia ada yang diberikan keterbatasan oleh Allah SWT. Tiada manusia yang ingin dilahirkan dengan memiliki keterbatasan baik secara kondisi fisik maupun mental.⁵ Dengan begitu, sebagai sesama makhluk ciptaan Allah SWT harus senantiasa saling menghargai tanpa mendiskriminasi.

Negara Indonesia merupakan salah satu negara yang menjunjung tinggi hak asasi manusia atau “*Human Rights*”. Sehingga, hak-hak setiap warga negara terutama yang terkait dengan hak memperoleh pekerjaan telah dipaparkan dengan jelas dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁶ Regulasi tersebut sudah secara jelas memberikan hak kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

⁴Al-Qur’an dan Terjemahnya Kementerian RI, “*Qs Al-Qiyamah Ayat 3-4*”, (Surabaya: Mekar Surabaya, 2016).

⁵Dorang Luhpuri dan Rini Hartini Andayani, “*Disabilitas : Pengenalan Dan Praktik Pekerjaan Sosial Dengan Disabilitas Di Indonesia*”, (Jurnal Poltekesos: Press Bandung, 2019), hlm. 2.

⁶Presiden Republik Indonesia, *Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945*.

Setiap warga negara dalam hal ini dimaksudkan untuk seluruh warga negara Indonesia tanpa terkecuali termasuk penyandang disabilitas yang juga merupakan bagian dari warga negara Indonesia.⁷

Berdasarkan perspektif HAM terdapat hak khusus bagi kelompok masyarakat tertentu yang mengalami disabilitas, hal ini dikarenakan penyandang disabilitas merupakan masyarakat yang memiliki hak untuk tetap berada dalam komunitas lokal secara sepadan. Para penyandang disabilitas diharuskan menerima dukungan yang dibutuhkan guna mempertahankan kepentingan hidupnya dalam satuan kegiatan pendidikan, kesehatan, pekerjaan dan pelayanan sosial.⁸

Menurut Goffman sebagaimana dikemukakan oleh Johnson, bahwa masalah utama yang dihadapi penyandang disabilitas adalah kondisi sosial yang mana masyarakat itu sendiri cenderung merasa tidak nyaman maupun kasihan ketika berinteraksi dengan penyandang disabilitas. Kemudian pada lingkungan sekitar akan memberikan stigma kepada penyandang disabilitas sebagai orang cacat yang tidak mampu dalam segala hal, sehingga harus selalu bergantung kepada orang lain.

Berdasarkan hasil survei yang dibuat oleh *International Labour Organization (ILO)* pada 2017,

⁷Ananta Refka Nanda dan Ratna Herawati, "*Kendala Dan Solusi Bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang Dalam Mengakses Pekerjaan*", *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*", (*Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol.3, No. 3, 2021), hlm. 326.

⁸Bagir Manan, "*Perkembangan Pemikiran Dan Pengaturan Hak Asasi Manusia Indonesia*", (*Alumni*, 2006), hlm. 140-152.

lebih dari satu miliar orang atau sekitar 15% penduduk dunia adalah penyandang disabilitas. Serta berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 22,5 juta atau sekitar 5% dari keseluruhan penduduk dan masih banyak penyandang disabilitas dalam usia kerja yang belum mendapatkan pekerjaan yang layak.⁹

Sejatinya perlindungan hukum terhadap hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan secara khusus telah diatur dalam Bab III Bagian Ketujuh Pasal 11 huruf a, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang berbunyi bahwasannya penyandang disabilitas dapat memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi”.

Dalam regulasi tersebut, jelas sudah mengatur bahwa penyandang disabilitas berhak mendapatkan pekerjaan baik perusahaan milik pemerintah maupun perusahaan swasta tanpa adanya diskriminasi. Hal tersebut diperjelas lagi dalam Pasal 53 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mengatakan bahwa, “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau

⁹Bagir Manan, "*Perkembangan Pemikiran Dan Pengaturan Hak Asasi Manusia Indonesia*", (Alumni, 2006), hlm. 152.

pekerja” dan “Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”.¹⁰

Peraturan lain juga ditegaskan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwasannya setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan”.¹¹ Namun, semua kebijakan tersebut belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan, masih banyak perusahaan milik pemerintah maupun swasta yang belum memberi kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas yang kerap kali tersisihkan dan dianggap tidak memiliki kemampuan dan keterampilan yang mumpuni.

Semua warga negara baik dengan kondisi fisik yang sehat maupun cacat mempunyai hak-hak yang sama kedudukannya dalam hukum. Adanya persamaan didalam hukum menjadikan setiap warga negara Indonesia seharusnya diperlakukan sama dan adil. Adil pada hakekatnya bermakna menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memberikan kepada siapa saja dan apa yang menjadi haknya, yang didasarkan pada suatu asas bahwa semua orang sama kedudukannya di muka hukum (*equality before the law*). Hal ini didasarkan pada hakikat keadilan itu sendiri. Sesuai dengan pendapat dari

¹⁰RV. Inestiara Chintariani, “Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Di Kabupaten Klaten”, (Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2021), hlm. 4.

¹¹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Soedikno Mertokusumo yang menyatakan bahwa hakikat keadilan adalah suatu penilaian dari seseorang kepada orang lain, yang umumnya dilihat dari pihak yang menerima perlakuan saja.¹² Dimana hukum itu bertujuan untuk menegakkan keadilan bagi setiap warga negaranya dan tidak membedakan serta mendapatkan hak dan kewajiban yang sama. Karena pada dasarnya bekerja merupakan hak asasi warga negara dalam mempertahannya kehidupannya.

Sebagaimana Aristoteles mengungkapkan bahwa, keadilan harus dibagikan oleh negara kepada semua orang, dan hukum yang mempunyai tugas untuk menjaganya agar keadilan sampai kepada semua orang tanpa terkecuali. Orang yang mampu secara finansial atau fakir miskin, mereka sama untuk memperoleh akses keadilan.¹³ Jadi, seluruh warga negara Indonesia harus diperlakukan adil oleh negara maupun badan-badan lainnya, baik itu adil bagi non disabilitas maupun bagi penyandang disabilitas terlebih dalam hal jaminan mendapatkan pekerjaan.

Jaminan mendapatkan pekerjaan juga harus diimbangi dengan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas, yakni seperti halnya Pemerintah Kabupaten Jepara yang telah menegaskan dan mengesahkan regulasi mengenai penyandang disabilitas. Berdasarkan Pasal 40

¹²Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), hlm. 77.

¹³Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 7.

Ayat (3) Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas bahwa, perusahaan daerah dan/ atau perusahaan swasta wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas.¹⁴ Peraturan tersebut diupayakan untuk melindungi, menghormati, dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas, seperti jaminan kesehatan, penyediaan aksesibilitas, alat pelindung diri, dan lainnya.

Akan tetapi, masih banyak lembaga baik pemerintahan maupun swasta yang belum mengimplementasikannya dengan baik, sehingga menimbulkan banyak diskriminasi yang terjadi pada para pekerja penyandang disabilitas khususnya terkait masalah pekerjaan, pemerintah seharusnya dengan tegas dalam memberikan perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas untuk bekerja layaknya orang normal dan tidak memandang secara fisik sehingga dapat menjadi hambatan bagi mereka dalam bekerja.

Berbeda halnya dengan PT Kanindo Makmur Jaya yang berada di Kabupaten Jepara. Perusahaan yang bergerak dibidang *manufacture* tas *export/ import* merek ternama ini, dalam menjalankan bisnisnya selalu berorientasi pada aspek kualitas, ketenagakerjaan, keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja (k3) serta

¹⁴Peraturan Daerah Kabupaten Jepara, *Pasal 40 Ayat (3) Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Penyandang Disabilitas*.

perlindungan terhadap lingkungan.¹⁵ Selain berorientasi pada aspek kualitasnya, PT Kanindo Makmur Jaya juga memberikan kesempatan kerja yang sama serta mempekerjakan tenaga kerja dengan fisik normal maupun penyandang disabilitas.

Hal tersebut dapat dibuktikan dalam kutipan sebuah artikel berita menunjukkan lowongan kerja yang dikeluarkan oleh PT. Kanindo Makmur Jaya pada tanggal 01 Maret 2023 terdapat persyaratan umum yang tertulis “Kondisi fisik : Normal dan Disabilitas”.¹⁶ Namun, penulis ingin mengetahui lebih jauh bagaimana bentuk dari pemberian kesempatan kerja dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya. Maka dari itu, penulis tertarik untuk menulis skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Bekerja di PT Kanindo Makmur Jaya Kabupaten Jepara”.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana sistem rekrutmen kerja bagi tenaga kerja Penyandang Disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga

¹⁵PT Kanindo Makmur Jaya, <https://semaker.id/pt-kanindo-makmur-jaya/?amp=1>, diakses pada 05 Maret 2023.

¹⁶PT Kanindo Makmur Jaya, <https://semaker.id/pt-kanindo-makmur-jaya/?amp=1>, diakses pada 01 April 2023 .

kerja Penyandang Disabilitas yang bekerja di PT Kanindo Makmur Jaya ?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisa bagaimana sistem penerapan dalam pemenuhan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Penyandang Disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya.
2. Untuk memberi gambaran bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas yang bekerja di PT Kanindo Makmur Jaya.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan pembaca dalam ilmu pengetahuan dibidang hukum. Dengan begitu diharapkan dapat memberikan sumbangsih konsep pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas pada khususnya. Sehingga, pemenuhan hak-hak terhadap penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan terutama di PT Kanindo Makmur Jaya dapat terpenuhi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemerintah, penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk lebih meningkatkan sistem pengawasan terhadap perilaku perusahaan swasta dalam memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Jepara. Serta pemerintah diharapkan mampu memberikan sosialisasi kepada pelaku usaha yang membuka lapangan kerja, agar tidak melakukan diskriminasi kepada tenaga kerja penyandang disabilitas.
- b. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan edukasi bahwa setiap masyarakat dalam sebuah negara mendapatkan hak yang sama untuk mendapatkan kesempatan bekerja, tidak terkecuali para penyandang disabilitas.
- c. Bagi pelaku usaha atau pemilik perusahaan swasta, penelitian ini diharapkan dapat menjadi ladang informasi, agar penyandang disabilitas dapat memperluas *skill* sehingga dapat menambah nilai kriteria calon pekerja dan penyesuaian terhadap potensi masing-masing calon pekerja.
- d. Bagi penulis, penelitian ini guna untuk memperluas pengetahuan penulis dalam memahami perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas serta pemenuhan hak-haknya berdasarkan hukum yang berlaku.

E. Tinjauan Pustaka

Penulis telah melakukan penelusuran dan

pengamatan kepastakaan terhadap beberapa sumber literatur, jurnal dan penelitian yang telah ada sebelumnya, mencari beberapa judul terkait Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan, ditemukan hasilnya sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh RV. Inestiara Chintariani dalam Skripsinya : *Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan di Kabupaten Klaten*, Yogyakarta: Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Atmajaya Yogyakarta tahun 2021.¹⁷

Penelitian tersebut memiliki *Locus* penelitian yang berbeda dengan skripsi ini, hal ini kemudian memberikan perbedaan dalam object, data serta hasil analisis penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Alifa Sheyla Huda dalam Skripsinya : *Intervensi Pekerja Sosial dalam Proses Bimbingan Kesiapan Hidup Bermasyarakat untuk Penyandang Disabilitas Fisik di Balai Besar Rehabilitasi Sosisal Bina Daksa Prof. Dr. Soeharso Surakarta*, Surakarta: Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga tahun 2018.¹⁸

¹⁷RV. Inestiara Chintariani, "*Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Di Kabupaten Klaten*", (Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2021), hlm. 6.

¹⁸Alifa Sheyla Huda, "*Intervensi Pekerja Sosial Dalam Proses Bimbingan Kesiapan Hidup Bermasyarakat Untuk Penyandang Disabilitas Fisik*

Penelitian tersebut berusaha untuk menjelaskan problematika dan kendala dalam memberikan pembinaan serta pemberdayaan bagi penyandang disabilitas sebelum diberikan peluang untuk menjalani keseharian sebagaimana masyarakat pada umumnya.

Berbeda dengan penelitian dalam skripsi ini yang berupaya untuk memberikan penjelasan atas sikap dan keputusan PT Kanindo Makmur Jaya dalam memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan tersebut sesuai amanah peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail Sholeh dalam Jurnalnyannya: *Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang*, Jurnal Diponegoro Law Review, Vol. 20, No. 1, April tahun 2018.¹⁹

Penelitian ini berfokus pada implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas di sektor ketenagakerjaan Kota Semarang yang berdasar pada Pasal 53 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Perbedaan penelitian ini dengan skripsi yang penulis teliti terletak pada pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dan kendala-kendalanya saja.

Di Balai Besar Rehabilitasi Sosisal Bina Daksa Prof. Dr. Soeharso Surakarta" (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2018), hlm. 62.

¹⁹Ismail Sholeh, "*Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang*", Kanun: Jurnal Diponegoro Law Review, Vol. 20, No. 1, (April 2018), hlm. 7.

Sedangkan dalam skripsi penulis, tercantum juga mengenai perlindungan hukum hak-hak bagi penyandang disabilitas yang berorientasi pada PERDA Kabupaten Jepara tentang Penyandang Disabilitas.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Mutmainna Mansyur dalam Tesisnya: *Aksesibilitas Berdasarkan Persepsi Pengguna Balai Rehabilitas Sosial Penyandang Disabilitas Fisik (BRSPDF) Wirajaya Makassar*, Makassar: Program Studi Magister Arsitektur Departemen Arsitektur, Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin Gowa tahun 2021.²⁰

Penelitian ini berfokus pada mengevaluasi ketersediaan elemen aksesibilitas yang ada di kota Makassar terhadap penyandang disabilitas di BRSPDF Wirajaya Makassar sesuai Permen PUPR No. 14/Prt/M/2017.

Sedangkan penelitian skripsi ini lebih berfokus pada perlindungan hukum penyandang disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya.

F. Kerangka Teori

1. Penyandang Disabilitas

Resolusi PBB Nomor 61/106 pada tanggal 13 Desember 2006 mengartikan bahwa penyandang disabilitas sebagai setiap orang yang tidak mampu

²⁰Mutmainna Mansyur, "*Aksesibilitas Berdasarkan Persepsi Pengguna Balai Rehabilitas Sosial Penyandang Disabilitas Fisik (BRSPDF) Wirajaya Makassar*", (Universitas Hasanuddin Gowa, 2021), hlm. 65.

menjamin dirinya sendiri, secara keseluruhan atau sebagian, kebutuhan individual normal dan/atau kehidupan sosial, sebagai hasil dari kecacatan mereka, baik yang berasal dari bawaan maupun tidak, dalam hal kemampuan fisik atau mentalnya.²¹

Adapun penyandang disabilitas dalam Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas, mengartikan bahwa penyandang disabilitas ialah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.²²

Menurut pendapat Goffman sebagaimana yang dikemukakan oleh Johnson, bahwa masalah sosial utama yang dihadapi oleh penyandang cacat atau disabilitas adalah mereka mengalami abnormal dalam tingkat yang sedemikian jelasnya sehingga orang lain tidak merasa enak atau tidak mampu berinteraksi dengannya.

Lingkungan sekitar telah memberikan stigma bahwa penyandang disabilitas dipandang tidak mampu dalam menjalankan segala hal, ini lah yang

²¹Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Penyandang Disabilitas.

menyebabkan berbagai masalah diskriminatif. Dalam keadaan yang serba terbatas dan asumsi negatif dari orang lain, ada sebagian dari mereka yang terus berusaha untuk tidak selalu bergantung kepada orang lain. Penyandang disabilitas adalah anggota masyarakat yang memiliki hak untuk berbaur dalam komunitas sosial. Sehingga hak-hak penyandang disabilitas dalam perspektif Hak Asasi Manusia (HAM) dikategorikan sebagai hak khusus bagi kelompok masyarakat tertentu.²³

Beberapa pengertian penyandang disabilitas yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu:

- a. Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, penyandang disabilitas merupakan kelompok masyarakat rentan yang berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya.
- b. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas, menyatakan bahwa penyandang disabilitas yaitu orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu lama, yang mana dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat

²³Bagir Manan, "*Perkembangan Pemikiran Dan Pengaturan Hak Asasi Manusia Indonesia*", (Alumni, 2006), hlm. 103.

menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak.

- c. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, menyebutkan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan 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.

2. Teori Kodrati

Teori hukum kodrati tidak lepas dari pengaruh tulisan-tulisan Santo Thomas Aquinas. Menurut Aquinas, hukum kodrati merupakan bagian dari hukum Tuhan yang dapat diketahui melalui penalaran manusia. Gagasan meletakkan dasar-dasar mengenai hak individu yang bersifat otonom. Setiap manusia dianugrahi identitas individual yang unik oleh Tuhan. Hukum kodrati merupakan landasan hukum positif atau hukum tertulis, dapat dirasionalkan dengan mengguankan aksional logika dan ilmu ukur.²⁴

John Loke mengemukakan, bahwa semua

²⁴J. A. Denny, "*Menjadi Indonesia Tanpa Diskriminasi*", Cetakan Ke-1. (Jakarta: Gramedia, 2013), hlm. 8.

individu dikaruniai hak yang melekat atas hidup, kebebasan dan kepemilikan yang merupakan milik mereka sendiri dan tidak dapat dicabut atau dipreteli oleh Negara. Teori hukum kodrati melihat hak asasi lahir dari Tuhan sebagai bagian dari kodrat manusia. Ketika manusia lahir sudah melekat dalam dirinya sejumlah hak yang tidak dapat dihilangkan dengan apapun, entah latar belakang agama, etnis, kelas sosial, maupun orientasi seksual mereka.

Dalam hal ini, penyandang disabilitas telah memiliki haknya sejak lahir sehingga dirinya tidak boleh diperlakukan tidak baik bahkan didiskriminasi dalam kehidupan bermasyarakat, termasuk dalam hal hak mendapatkan pekerjaan untuk hidup yang sejahtera. Dengan berorientasikan kesejahteraan hidup bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, PT Kanindo Makmur Jaya bersinergi untuk memberikan peluang kerja bagi penyandang disabilitas dengan sebagaimana mestinya tanpa adanya diskriminasi.

G. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah suatu pedoman seseorang untuk mempelajari dan memahami lingkungan-lingkungan yang dipahami.²⁵ Jadi, metode penelitian adalah suatu cara kerja untuk mendapatkan data yang lengkap dan hasil data penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Untuk mencapai

²⁵Soerjono Soekanto, "*Pengantar Penelitian Hukum*", (Jakarta: UI Press, 1986), hlm. 67.

hasil yang maksimal dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian hukum kualitatif dengan menggunakan pendekatan yuridis-empiris (non doktrinal), yaitu jenis penelitian untuk mengetahui bagaimana hukum itu dilaksanakan termasuk proses penegakan hukumnya.²⁶ Karena penelitian jenis ini dapat mengungkapkan permasalahan-permasalahan yang ada di balik pelaksanaan dan penegakan hukum. Jadi, penggunaan pendekatan yuridis-empiris dalam penelitian ini karena penelitian ini meneliti tentang bagaimana sistem kerja dan perlindungan hukum penyandang disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya Jepara.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian dari sumber data (subyek maupun sampel penelitian), teknik pengumpulan data merupakan suatu kewajiban, karena teknik pengumpulan data ini akan menjadi dasar untuk menyusun instrument penelitian.²⁷ Teknik pengumpulan data dalam skripsi ini adalah sebagai

²⁶Amirudin dan Zaenal Asikin, "*Pengantar Metode Penelitian Hukum*", (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 134.

²⁷Kristanto, "*Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*", (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018), hlm.18.

berikut :

a. Wawancara

Menurut Esterberg, wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.²⁸ Wawancara dilakukan secara bebas terbuka dengan menggunakan alat berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan (sebagai pedoman wawancara) sesuai dengan permasalahan yang akan dicari jawabannya. Peneliti melakukan pengumpulan data melalui wawancara dengan narasumber yang telah ditetapkan.

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang yang berhubungan dengan objek penelitian.²⁹ Dokumentasi dalam penelitian ini berfokus kepada segala dokumen yang dapat memberikan informasi terkait PT Kanindo Makmur Jaya.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah

²⁸Sugiyono, "*Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*", Cet. 19. (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 231.

²⁹Sugiyono, "*Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*", Cet. 19. (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 240.

analisis kualitatif. Menurut Soerjono Soekanto, analisis data kualitatif adalah suatu cara analisis yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan juga perilaku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.³⁰

Aktivitas dalam menganalisis data kualitatif yaitu:²⁰

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkul, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang sesuai topik dan arah penelitian. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang spesifik dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data pada tahap selanjutnya. Meliputi perekapan hasil wawancara kemudian pengamatan hasil pengumpulan dokumen yang berhubungan dengan fokus penelitian.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Menyajikan data yaitu penyusunan sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dari data yang telah di dapatkan sebelumnya. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* atau berbagai

³⁰Soekanto, "*Pengantar Penelitian Hukum*"... hlm. 43.

bentuk lainnya. Peneliti menggunakan narasi teks, foto dan bagan sebagai penyajian data dalam penelitian ini.

c. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Selanjutnya adalah analisis data menurut kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang merupakan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian.

H. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika pembahasan skripsi ini meliputi lima bab, antara lain secara globalnya sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan. Bab ini berisi gambaran umum tentang penelitian yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, telaah pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua adalah gambaran umum tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Bab ini merupakan landasan teori yang akan digunakan untuk bab berikutnya. Bab ini terdiri dari lima sub, yaitu membahas mengenai pengertian

perlindungan hukum, tenaga kerja, penyandang disabilitas, dasar hukum perlindungan hukum penyandang disabilitas dalam hukum islam maupun hukum Indonesia, dan teori keadilan.

Bab ketiga adalah gambaran umum tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya. Bab ini terbagi menjadi tiga sub, yakni mengenai profil PT Kanindo Makmur Jaya, Kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya, dan apa saja faktor penghambat dan pendukungnya.

Bab keempat adalah analisis. Bab ini berisi analisis dari bagaimana sistem pemenuhan kesempatan kerja dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas yang bekerja di PT Kanindo Makmur Jaya.

Bab kelima adalah penutup. Bab ini berisi kesimpulan yang merupakan hasil pemahaman, penelitian dan pengkajian terhadap pokok permasalahan, saran-saran dan penutup.

BAB II

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS

A. Konsep Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum bisa diartikan sebagai perlindungan yang dibuat oleh badan hukum terhadap sesuatu untuk melindungi subjek hukum. Perlindungan hukum berasal dari dua suku kata, yaitu perlindungan dan hukum. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan dapat diartikan sebagai tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya), proses, cara, dan perbuatan melindungi.³¹

Sedangkan hukum adalah sesuatu yang dibentuk oleh badan hukum guna untuk melindungi kepentingan manusia yang berbentuk norma atau kaidah. Hukum dapat dikatakan sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang menagandung isi yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang, dan normatif karena menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, serta menentukan bagaimana cara melaksanakan kepatuhan pada kaidah.³²

Sejatinya hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum. Prinsip perlindungan hukum bersumber dari konsep pengakuan dan perlindungan

³¹Tambunan, *"Tenaga Kerja"*, (Yogyakarta: Bpfe, 2002), hlm. 80.

³²Soedikno Mertokusumo, *"Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)"*, (Yogyakarta: Liberty, 1999), hlm. 39.

terhadap hak-hak asasi manusia, yang diarahkan kepada pembatasan-pembatasan kewajiban masyarakat dan pemerintah.³³

Berdasarkan uraian di atas, terdapat beberapa pandangan mengenai perlindungan hukum menurut para ahli, yakni sebagai berikut:

1. Menurut Farida Nur Hidayah, perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada suatu subjek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat secara tertulis maupun tidak tertulis. Pada hakikatnya, setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum demi memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.³⁴
2. Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari kesewenang-wenangan penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, guna untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga manusia dapat memiliki martabat secara utuh sebagaimana halnya manusia.³⁵
3. Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi

³³Philipus M Hadjon, *"Perlindungan Hukum bagi Masyarakat Indonesia"*, (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987), hlm. 38.

³⁴Farida Nur Hidayah, *"Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Indonesia Luar Negeri Korban Exploitation Rape"*, (Semarang: Fakultas Negeri Semarang, 2015), hlm. 18.

³⁵Setiono, *"Rule Of Law (Supremasi Hukum)"*, (Surakarta: Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004), hlm. 3.

manusia (HAM) yang dirugikan orang lain, dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum sangat dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara ekonomi, sosial, dan politik dalam hal memperoleh keadilan. Hukum dapat difungsikan sebagaimana untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif (dapat beradaptasi) dan fleksibel, melainkan juga prediktif (secara cepat memprediksi) dan antisipatif.³⁶

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan antara kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap masyarakat. Karena dengan itu, perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, dalam wujud sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah yang satu yakni negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan untuk mencapai kesejahteraan bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah suatu bentuk perlindungan yang dibentuk dan diberikan kepada setiap orang, untuk menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia baik dalam segi ekonomi, sosial,

³⁶Satjipto Raharjo, "*Ilmu Hukum*", (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.

maupun politik dengan cara memberikan arahan dan pengayoman guna menghindari perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa negara.

B. Konsep Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pendefinisian tenaga kerja tidak akan terlepas dari susunan tatanan Undang-Undang di Indonesia. Seperti yang termaktub di dalam Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.³⁷

Di dalam dunia ketenagakerjaan, salah satu komponen yang sangat berpengaruh dalam pergerakan ekonomi pada suatu negara adalah tenaga kerja. Usia tenaga kerja yang berada dalam usia produktif (15-64 tahun) memiliki keterhubungan positif dengan produktivitas tenaga kerja. Artinya jika usia tenaga kerja pada kategori produktif, maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Ini dikarenakan pada tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki kreatifitas yang tinggi, didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang baik serta memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.³⁸

³⁷Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³⁸Bambang Suyono dan Hery Hermawan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kerajinan Di

Adapun pengertian tenaga kerja menurut Payaman J. Simanjuntak, menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain seperti halnya sekolah dan mengurus rumah tangga.³⁹ Pengertian dari tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak di sini juga mencakup pekerja/buruh yang sedang bekerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sesuai kesepakatan dalam ikatan hubungan kerja.⁴⁰

Sedangkan menurut Tambunan, tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk mendapatkan upah.⁴¹

Tujuan para pekerja untuk bekerja tidak lain ialah untuk mendapatkan upah. Upah berdasarkan Pasal 1 Ayat (30) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan, dan pengusaha atau pemberi kerja membayarkan upah menurut perjanjian kerja,

Kabupaten Magetan", Vol. 2, No. 2, September 2013.

³⁹Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Solohin, *"Hukum Ketenagakerjaan"*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 10.

⁴⁰Hardijan Rusli, *"Hukum Ketenagakerjaan"*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008), hlm. 12-13.

⁴¹Tambunan, *"Tenaga Kerja"*, (Yogyakarta: Bpfe, 2002). hlm. 78.

kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari definisi di atas, dapat dipahami bahwa tenaga kerja merupakan kelompok orang-orang dari masyarakat yang mampu melakukan kegiatan serta mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri maupun masyarakat. Bukan diukur dari segi fisik melainkan dari kemampuannya, dengan begitu tenaga kerja penyandang disabilitas tetap dapat melakukan atau dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya tanpa adanya pembeda atau diskriminasi di dalam dunia kerja.

2. Klasifikasi Tenaga Kerja

Tenaga kerja memiliki beberapa klasifikasi, diantaranya sebagai berikut:⁴²

a. Berdasarkan penduduknya:

a) Tenaga kerja

Tenaga kerja ialah masyarakat yang sudah memasuki usia kerja yang dianggap dapat dan sanggup bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003, masyarakat dalam usia kerja dikelompokkan

⁴²Jepi Adianto dan Muhammad Fedryansyah, "*Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi ASEAN Economy Community*", (Universitas Padjajaran: Jurnal Pekerjaan Sosial), Vol. 1, No. 2, hlm. 77-86.

sebagai tenaga kerja yaitu yang berusia antara 15-64 tahun.

b) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja ialah masyarakat yang belum cukup usia untuk bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003, masyarakat yang belum cukup usia ini adalah penduduk di luar usia kerja, yang artinya mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah anak-anak, pensiunan, dan lansia.

b. Berdasarkan batas kerja

a) Angkatan kerja

Angkatan kerja ialah penduduk yang sudah berusia 15-64 tahun, dimana mereka adalah orang-orang di dalam usia produktif yang sudah memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja ialah masyarakat yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Kelompok ini adalah para pengangguran sukarela, para ibu rumah tangga dan orang cacat, anak sekolah dan mahasiswa.

c. Berdasarkan kualitasnya

a) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik ialah tenaga kerja yang memiliki suatu kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara bersekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Seperti halnya guru, dokter, pengacara, dan lainnya.

b) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih ialah tenaga kerja yang memiliki kemahiran dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini membutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai suatu pekerjaan tersebut. Seperti halnya mekanik, apoteker, dan lainnya.

c) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih ialah orang yang di dalam usia kerja dimana mereka bekerja sebagai pekerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Seperti halnya kuli, buruh angkut, tukang sampah, pembantu rumah tangga, dan lainnya.

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya.⁴³ Sedangkan

⁴³Soedikno Mertokusumo, *"Mengenal Hukum: Suatu Pengantar"*, (Yogyakarta: Liberty, 2005), hlm. 41-43.

kewajiban adalah norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilakunya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subjek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya.⁴⁴

Begitu juga dengan setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Pasal 88A Ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.⁴⁵ Artinya, sudah ada jaminan dari negara untuk pekerja/buruh dalam hal upah. Kemudian lebih diperjelas lagi dalam Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

⁴⁴Hans Kelsen (Raisul Muttaqien), *"Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif"*, (Bandung: Nusamedia dan Nuansa, 2006), hlm. 132-133.

⁴⁵Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan Pasal 1603 KUHPPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja, yang pada intinya bahwa:

- a. Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, selain dengan izin si majikan atau atasannya dalam melakukan pekerjaannya untuk digantikan oleh orang ketiga.
- b. Dalam melakukan pekerjaan, buruh wajib menaati peraturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian. Maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

Dengan begitu, pada hakikatnya pekerja/buruh diberikan hak untuk keleluasaan dan kenyamanan dalam bekerja, tetapi tidak melupakan kewajiban-kewajiban yang seharusnya dilakukan dan ditaati dalam sebuah perjanjian kerja.

C. Konsep Penyandang Disabilitas

1. Pengertian Penyandang Disabilitas

Disabilitas berasal dari bahasa inggris yaitu *different ability*, yang bermakna manusia memiliki kemampuan yang berbeda. Istilah tersebut digunakan

sebagai pengganti istilah penyandang cacat yang berkonotasi negatif dan terkesan diskriminatif.⁴⁶

Berdasarkan Pasal 1 Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas, memberikan penjelasan 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.⁴⁷

Dapat dikatakan bahwa disabilitas adalah individu-individu yang mempunyai keterbatasan fisik atau mental/intelektual dengan sikap dan lingkungan, hal itu menjadi penghambat kemampuan mereka berpartisipasi di masyarakat secara penuh dan sama dengan orang-orang lainnya.

2. Klasifikasi Penyandang Disabilitas

Menurut Undang-Undang Pasal 4 Ayat (1) Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, terdapat empat jenis kategori penyandang disabilitas, antara lain:

⁴⁶Sugi Rahayu, Utami Dewi, dan Marita Ahdiyana, "*Pelayanan Publik Bidang Transportasi Bagi Difabel Di Daerah Istimewa Yogyakarta*", Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Vol. 10, No. 2, (Universita Negeri Yogyakarta, 2013), hlm. 110.

⁴⁷Peraturan Daerah Kabupaten Jepara, *Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Penyandang Disabilitas*.

- a. Penyandang Disabilitas fisik, adalah terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, cerebral palsy (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil.
- b. Penyandang Disabilitas intelektual, adalah terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrome*.
- c. Penyandang Disabilitas mental, adalah terganggunya fungsi pikir, emosi dan perilaku, antara lain:
 - a) Psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian;
 - b) Disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autisme dan hiperaktif.
- d. Penyandang Disabilitas sensorik, adalah terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.

3. Hak Penyandang Disabilitas

Dalam Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas, menyebutkan bahwa ada beberapa hak yang dimiliki penyandang disabilitas, meliputi hak hidup, hak bebas dari stigma, hak mendapatkan keadilan dan perlindungan hukum, hak dalam

pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi, hak berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi, hak bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

D. Dasar Hukum Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas dalam Hukum Islam dan Hukum Indonesia

1. Menurut Hukum Islam

Pada hakikatnya konsep disabilitas atau difabel secara langsung dibahas di dalam al-Qur'an. Allah SWT sudah banyak memberi penjelasan melalui firman-firman-Nya yang membahas mengenai penyandang disabilitas.⁴⁸ Seperti yang terdapat dalam QS. 'Abasa Ayat 2, yang berbunyi:⁴⁹

أَنْ جَاءَهُ الْأَعْمَى

"karena seorang buta telah datang kepadanya (Abdullah bin Ummi Maktum)."

Kemudian QS. Ali Imran Ayat 191, yang berbunyi:

الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ
وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا
خَلَقْتَ هَذَا بَطَلًا تُسَبِّحُكَ فَقَتَابَ النَّارِ

"(yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri, duduk, atau dalam keadaan berbaring, dan

⁴⁸Sri Handayana, "Difabel Dalam Al-Qur'an", Journal of Disability, Vo. 3, No. 2, (Juli-Desember 2016), hlm. 267-284.

⁴⁹Al-Qur'an dan Terjemahnya Kementrian RI, "Qs. 'Abasa Ayat 2", (Surabaya: Mekar Surabaya, 2016).

*mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata), "Ya Tuhan kami, tidaklah Engkau menciptakan semua ini sia-sia; Maha Suci Engkau, lindungilah kami dari azab nerak."*⁵⁰

Jadi, ayat-ayat di atas menjelaskan bahwasannya Allah SWT menciptakan bentuk manusia sudah dengan sebaik-baiknya. Halnya Abdullah bin Ummi Maktum diberikan oleh Allah SWT mata yang tidak dapat melihat akan tetapi tetap mau menjalankan ibadah 5 waktu secara berjama'ah. Allah SWT juga menciptakan manusia dengan anggota tubuh yang tidak sempurna agar kita senantiasa percaya bahwa Allah SWT ialah Maha Berkuasa atas segala kehendak-Nya, dan percaya apa yang diciptakan-Nya tidak ada yang sia-sia.

Di dalam Al-qur'an dijelaskan pengandang disabilitas dengan menggunakan beberapa istilah untuk menunjukkan penyandang cacat, yaitu *shummun* (tuli), *bukmun* (bisu), *'umyun* (buta), dan *a'raj* (pincang). Penyebutan difabel dengan menggunakan kosa kata ini jika digunakan pada masa saat ini akan terkesan diskriminatif.

Dalam bahasa arab kontemporer, istilah difabel disebut dengan "*iaqoh*", dan penyandanganya disebut dengan "*al-mu'aq*". Kata ini berarti "mencegah" atau "merintang". Disebut demikian, karena penyandang difabel keberadaannya baik ketika beraktivitas

⁵⁰Al-Qur'an dan Terjemahnya Kementerian RI, "*Qs. Ali Imran Ayat 191*", (Surabaya: Mekar Surabaya, 2016).

maupun bergaul dengan masyarakat terhalangi oleh keterbatasan yang dimilikinya.⁵¹

Dalam islam hak-hak kaum penyandang disabilitas sangatlah diperhatikan, khususnya dalam berkehidupan di masyarakat. Allah SWT menyinggung tentang kaum disabilitas yang mengalami diskriminasi, dengan menurunkan firman-Nya untuk membela kaum difabel. Seperti yang terdapat dalam QS. An-Nur Ayat 61, yang berbunyi:⁵²

لَيْسَ عَلَى الْأَعْمَى حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْأَعْرَجِ حَرْجٌ
وَلَا عَلَى الْمَرِيضِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى أَنْفُسِكُمْ أَنْ تَأْكُلُوا
مِنْ بُيُوتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ آبَاءِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أُمَّهَاتِكُمْ
أَوْ بُيُوتِ إِخْوَانِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَخَوَاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَعْمَامِكُمْ
أَوْ بُيُوتِ عَمَّاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ إِخْوَانِكُمْ أَوْ بُيُوتِ حُلَّتِكُمْ
أَوْ مَمَالِكِكُمْ مَفَاتِحَهُ أَوْ صَدِيقِكُمْ لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ
تَأْكُلُوا جَمِيعًا وَأَوْ أَشْتَاتًا فَإِذَا دَخَلْتُمْ بُيُوتًا فَاسْلُمُوا عَلَى
أَنْفُسِكُمْ تَحِيَّةً مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ مُبْرَكَةً طَيِّبَةً كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ
لَكُمْ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ

“Tidak ada halangan bagi orang buta, tidak (pula) orang pincang, tidak (pula) bagi orang sakit, dan tidak (pula) bagi dirimu, makan (bersama-sama mereka) di rumah kamu atau di rumah bapak-bapakmu, di rumah ibu-ibumu, di rumah saudara-saudaramu yang laki-laki, di rumah saudara-saudaramu perempuan, di rumah saudara-saudara

⁵¹Mohammad Yazid Mubarak, *"Hak-Hak dan Kewajiban Kaum Disabilitas Sebelum dan Setelah Datangnya Islam"*, (Islamic Akademika: Jurnal Pendidikan dan Keislaman, 2019), Vol. 6, No. 6, Issue No. 1, hlm. 123.

⁵²Al-Qur'an dan Terjemahnya Kementerian RI, *"Qs. An-Nur Ayat 61"*, (Surabaya: Mekar Surabaya, 2016).

bapakmu yang laki-laki, di rumah saudara-saudara bapakmu yang perempuan, di rumah saudara-saudara ibumu yang laki-laki, di rumah saudara-saudara ibumu yang perempuan, (di rumah) yang kamu miliki kuncinya atau (di rumah) kawan-kawanmu. Tidak ada halangan bagi kamu makan bersama-sama mereka atau sendiri-sendiri. Apabila kamu memasuki rumah-rumah hendaklah kamu memberi salam (kepada penghuninya, yang berarti memberi salam) kepada dirimu sendiri, dengan salam yang penuh berkah dan baik dari sisi Allah . Demikianlah Allah menjelaskan ayat-ayat(Nya) bagimu, agar kamu mengerti.”

Menurut Al-Maraqhi sebab diturunkannya ayat ini bahwasanya kaum muslimin merasa kesulitan untuk makan bersama orang buta, karena dia tidak dapat melihat tempat makanan yang baik bersama orang pincang dikarenakan dia tidak dapat berbut makanan, dan bersama orang sakit karena dia tidak dapat menikmati manakannya.⁵³

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa ayat ini menjelaskan bagaimana kesetaraan sosial antara penyandang disabilitas dan masyarakat normal lainnya adalah sama atau setara. Mereka diperlakukan secara sama dan diterima tanpa adanya diskriminasi dalam kehidupan bersosial. Sebagaimana disebutkan dalam hadist Syekh Ali Ash-Shabuni dalam Tafsir Ayatul Ahkam:

يَقُولُ اللَّهُ جَلَّ ذِكْرُهُ مَمَاعِنَاهُ لَيْسَ عَلَى أَهْلِ

⁵³Muhammad Hafiz Nur, “Disabilitas Menurut Al-Qur’an (Kajian Studi Tafsir Tematik)”, (UIN Sumatera Utara, 2018), hlm. 39.

الْأَعْدَارُ وَلَا عَلَى ذَوِي الْأَهَاتِ الْأَعْمَى وَالْأَعْرَجِ
وَالْمَرِيضِ حَرَجٌ أَنْ يَأْكُلُوا مَعَ الْأَصِحَّاءِ، فَإِنَّ اللَّهَ
تَعَالَى يَكْرَهُ الْكِبْرَ وَالْمُنْكَرِينَ وَيُحِبُّ مِنْ عِبَادِهِ
التَّوَّاضِعَ

*“Substansi firman Allah Ta’ala (Surah An-Nur ayat 61) adalah bahwa tidak ada dosa bagi orang-orang yang punya uzur dan keterbatasan (tunanetra, pincang, sakit) untuk makan bersama orang-orang yang sehat (normal), sebab Allah Ta’ala membenci kesombongan dan orang-orang sombong dan menyukai kerendahhatian dari para hamba-Nya.”*⁵⁴

Dalam hadist ini menjelaskan bahwasannya dibalik sebuah keterbatasan fisik (disabilitas) Allah SWT meninggikan derajat hambaNya, apabila mau bersabar menjalani kehidupan yang telah Allah tetapkan. Islam tidak mengajarkan umatnya untuk menjadikan keterbatasan sebagai kekurangan, namun sebagai tangga untuk tercapainya derajat yang lebih tinggi. Hal itu menjadi bukti bahwa Islam sangat peduli terhadap keberlangsungan hidup para penyandang disabilitas, baik di dunia maupun di akhirat.

2. Menurut Hukum Positif

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Di Indonesia hal-hal yang menyangkut dunia kerja telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor

⁵⁴Syekh Muhammad Ali Ash-Shabuni, *“Tafsir Ayat-Ayat Al-Ahkam”*, Jilid 1, diterjemahkan oleh Ahmad Zulfikar dan Taufik, hlm. 406.

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam dunia kerja memiliki dua subjek yang penting yang harus diperhatikan yaitu si pemberi kerja seperti badan usaha, pengusaha, maupun perorangan, serta pekerja yang diberi pekerjaan. Ketenagakerjaan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Di dalam Pasal 2 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seseorang yang telah memasuki usia kerja dinamakan tenaga kerja. Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵⁵ Undang-undang ini tidak hanya mengatur pekerja dengan fisik normal saja melainkan juga pekerja yang memiliki keterbatasan fisik, mental, maupun fisik dan mental.

Berdasarkan Undang-undang tersebut, sudah diatur terkait tenaga kerja penyandang disabilitas yang harus mendapatkan haknya dalam hal pekerjaan baik itu di sektor pemerintah maupun swasta secara adil tanpa adanya diskriminasi. Pemberian kesempatan kerja ini adalah bentuk

⁵⁵*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*

keadilan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak yang sama.

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

Disebutkan di dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, bahwasannya setiap perusahaan wajib mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas minimal 1% dari total tenaga kerja di sektor swasta dan 2% di sektor pemerintahan.⁵⁶

Dijelaskan pula mengenai hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta tanpa diskriminasi, dan memperoleh upah yang sama dalam jenis pekerjaan dan tanggungjawab yang sama, serta tidak diberhentikan dari pekerjaannya dengan alasan disabilitas.

Akan tetapi, regulasi tersebut kiranya belum dilaksanakan dengan maksimal oleh perusahaan pemerintah maupun swasta. Dengan melihat masih banyak tenaga kerja penyandang disabilitas yang menjadi pengangguran karena hak-haknya belum

⁵⁶*Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.*

sepenuhnya terpenuhi.

c. Peraturan Pemerintah

Selain di dalam Undang-Undang, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah yang secara khusus mengatur mengenai hak-hak penyandang disabilitas, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi Terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas.

Pembentukan PP Nomor 70 Tahun 2019 adalah bentuk amanat dari Pasal 27 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang mengamanatkan Pemerintah untuk mengatur lebih lanjut mengenai perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi terhadap penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam Peraturan Pemerintah. Diharapkan Peraturan Pemerintah tersebut dapat bersinergi dalam mengefektifkan pembangunan nasional dan daerah terkait hak penyandang disabilitas.

Sedangkan dalam PP Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas, menegaskan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan perlindungan

secara hukum dari negara. Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas merupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dimana agar penyandang disabilitas mendapatkan perlindungan sosial yang mana diupayakan untuk mencegah resiko guncangan sosial khususnya terkait kesempatan bekerja.⁵⁷

d. Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas

Disebutkan di dalam Pasal 36 Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas, bahwa Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karir yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas. Serta sudah dijamin oleh Undang-Undang yang ada tentang penyandang disabilitas dalam memperoleh kehidupan sosial dan pekerjaan yang layak.

Penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi penyandang disabilitas bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar penyandang disabilitas, menjamin

⁵⁷Peraturan Pemerintah Nomor 52 dan Nomor 70 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas.

pelaksanaan fungsi sosial penyandang disabilitas, meningkatkan kesejahteraan sosial yang bermartabat bagi penyandang disabilitas, serta mewujudkan masyarakat inklusi (menerima bentuk keberagaman dan keberadaan).

E. Teori Kodrati dan Keadilan

Istilah kodrati atau yang sering di dengar dengan kata kodrat, berasal dari bahasa Latin yaitu *natura* diterjemahkan dalam bahasa Indonesia yang mempunyai dua pengertian yang berbeda, yakni alam dan kodrat. Alam adalah keseluruhan dari semua kenyataan yang ada, baik yang organis maupun anorganis. Yang mana bukan hasil karya manusia maupun yang ada dan tumbuh dengan sendirinya.

Kodrat adalah suatu kesatuan dari unsur-unsur yang menjadi hakikat sesuatu.⁵⁸ Hakikatnya, susunan kodrat manusia terdiri dari unsur jiwa dan raga yang merupakan satu kesatuan monodialisme yakni manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial.

Kodrat manusia juga memiliki unsur yang dimiliki makhluk lainnya, seperti hewan dan tumbuhan. Akan tetapi dari sekian banyak unsur itu, yang tidak dimiliki makhluk lain ialah akal budi atau kodrat rasional manusia. Oleh karena itu, Thomas Aquinas dalam mengembangkan teori hukum kodrat yang menjadi sumber teori hak kodrat manusia, menempatkan manusia

⁵⁸E. Sumaryono, "*Etika dan Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*", (Yogyakarta: Kanisius, 2002), hlm. 87.

sebagai makhluk rasional dan makhluk lain sebagai makhluk irasional.⁵⁹ Dalam hal ini, manusia mempunyai kebebasan bertindak sesuai kodrat alamiahnya, dengan menggunakan akal budi untuk menentukan keinginannya dalam melakukan tindakan-tindakan yang sesuai kebutuhan manusiawi, seperti mendapatkan penghidupan yang layak dan mendapatkan pekerjaan tanpa adanya diskriminasi.

Teori kodrati pada umumnya dapat diartikan sebagai hak asasi manusia (HAM). Hak asasi manusia adalah hak yang sudah melekat dan dimiliki pada tiap-tiap manusia sejak ia di dalam kandungan. Hak dasar yang dimiliki oleh setiap manusia sehingga menuntut kepada tiap individu untuk melaksanakan atau mendapatkan hak tersebut tanpa mengganggu hak orang lain. Diantara hak-hak yang terangkum dalam hak asasi manusia salah satunya adalah hak-hak asasi bagi penyandang disabilitas terkait mendapat pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi.

Hak asasi penyandang disabilitas masih menjadi persoalan hingga saat ini, karena kerap kali masih diabaikan karena penyandang disabilitas mengalami keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam waktu yang lama yang dapat menghalangi partisipasi mereka secara penuh dan efektif dalam masyarakat, artinya hal tersebut bertolak belakang dengan

⁵⁹Farnz Magnis Suseno, *"Etika Politik Prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern"*, (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2016), hlm. 110.

Pasal 3 Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas, yang menjelaskan bahwa pemenuhan hak penyandang disabilitas bertujuan untuk menjamin pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas guna untuk mengembangkan diri serta mendayagunakan seluruh kemampuan sesuai bakat dan minat, serta berkontribusi secara optimal, aman dan bermartabat dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Jika hak-hak penyandang disabilitas tidak terpenuhi dan diabaikan, artinya tidak ada penjaminan terhadap penyandang disabilitas untuk penghidupan yang layak.

Menurut Thomas Aquinas, hukum positif artinya hukum yang diletakkan atau diberlakukan dalam masyarakat, disebut positif bukan untuk mengatakan lawan negatif. Thomas Aquinas menggagas hukum adalah soal perintah dan larangan. Menurutnya, hukum itu soal akal budi pekerti yang artinya punya daya ikat dari hukum didasarkan pada kebenaran sejauh akal budi manusia dapat memikirkannya.

Pada hakikatnya hukum kodrat dan hukum positif memiliki ketersinambungan. Hukum kodrat dan hukum positif mempunyai karakteristik tersendiri. Pertama, hukum kodrat dipahami dan dihayati melalui kecenderungan kodrat manusia pada hakikatnya untuk hidup tertib. Kedua, hukum kodrat dipahami sebagai

sumber nilai dan sumber makna hukum positif.⁶⁰ Dengan maksud hukum kodrat ada sebagai sumber nilai hukum positif, dikarenakan hukum positif yang dibentuk bersifat fleksibel mengikuti manusia sesuai kodratnya.

Menurut Franz Magnis Suseno, inti dari tuntutan teori hukum kodrat Thomas Aquinas adalah hidup sesuai dengan kodrat manusia yang bermartabat. Dengan demikian, teori hukum kodrat menempatkan manusia sebagai makhluk ciptaan Allah SWT yang memiliki ciri khas kodrat rasional berdasarkan pada hukum kodrat yang menghormati martabat manusia. Sama halnya dengan hukum positif sebagai aturan yang dibuat oleh lembaga berwenang tidak boleh menyimpang dari hukum kodrat manusia dan harus berlandaskan pada prinsip-prinsip keadilan.

Prinsip-prinsip keadilan seperti halnya yang dikemukakan oleh John Rawls. Keadilan menurut John Rawls ialah yang dipandang sebagai perspektif “*liberal-egalitarian of social justice*”, berpendapat bahwa keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial (*social institutions*). Akan tetapi, kebajikan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengesampingkan atau menggugat rasa keadilan dari setiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan, khususnya masyarakat lemah pencari keadilan.⁶¹

⁶⁰E. Sumaryono, "*Etika dan Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*", (Yogyakarta: Kanisius, 2002), hlm 257.

⁶¹John Rawls, "*Teori Keadilan*", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm. 3.

Menurut John Rawls, terdapat dua prinsip keadilan yang merupakan solusi dari masalah utama keadilan, yaitu sebagai berikut:

1. Prinsip kebebasan yang sama sebesar-besarnya (*Principle of greatest equal liberty*). Prinsip ini mencakup:
 - a. Kebebasan untuk berperan serta dalam kehidupan politik (hak bersuara, hak mencalonkan diri dalam pemilihan);
 - b. Kebebasan berbicara (termasuk kebebasan pers);
 - c. Kebebasan berkeyakinan (termasuk keyakinan beragama);
 - d. Kebebasan menjadi diri sendiri (*person*);
 - e. Hak untuk mempertahankan milik pribadi.
2. Prinsip kedua ini terdiri dari dua bagian, yaitu prinsip perbedaan (*the difference principle*) dan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*principle of fair equality of opportunity*). Inti dari prinsip pertama adalah bahwa perbedaan strata sosial dan ekonomi harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling beruntung. Istilah perbedaan sosio-ekonomis artinya ada perbedaan menuju pada ketidaksamaan seseorang untuk mendapatkan kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas. Sedangkan istilah yang paling kurang beruntung, merujuk pada mereka yang paling kurang dalam hal

memiliki peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas.⁶²

Oleh karena itu, teori hukum kodrati dan hukum positif harus berprinsip dengan prinsip kemanusiaan (kodrati) dan prinsip keadilan untuk memberikan jaminan kemerdekaan dalam hal mendapatkan keadilan sesuai dengan kodrat manusia. Jika hukum positif mengabaikan atau bahkan gagal memberi perlindungan terhadap hak-hak kodrat manusia, maka hukum positif dipandang sebagai hukum yang gagal, dapat diartikan hukum yang tidak adil. Karena pada dasarnya hukum dibentuk untuk menjamin hak-hak manusia terpenuhi dengan baik.

⁶²Suteki dan Galang Taufani, "*Metode Penemuan Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*", (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hlm. 102.

BAB III

TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS DI PT KANINDO MAKMUR JAYA

A. Gambaran Umum PT Kanindo Makmur Jaya

PT Kanindo Makmur Jaya adalah salah satu perusahaan multinasional manufaktur tas *export/import* merk ternama. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Jepara-Kudus, Desa Pendosawalam, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara, 59462, Jawa Tengah, Indonesia. PT Kanindo Makmur Jaya merupakan perusahaan yang berasal dari Korea Selatan. Kanindo Makmur Jaya merupakan spesialis dalam pembuatan tas-tas bermerk untuk di *import* ke luar negeri.

PT Kanindo Makmur Jaya adalah salah satu produsen *ekspor* tas terkemuka sejak tahun 2014 di Kabupaten Jepara. Total pekerja yang bekerja di PT Kanindo Makmur Jaya pada saat itu adalah sebanyak 9.886 orang, yang 58,4% diantaranya berasal dari daerah sekitar. Bahkan pada tahun 2023, PT Kanindo juga mengantongi penghargaan sebagai perusahaan nasional yang mempekerjakan penyandang disabilitas lebih dari 1% dari jumlah pekerja.⁶³

PT Kanindo Makmur Jaya telah merancang dan memproduksi merek-merek tas terkenal dengan lisensi, dan memiliki kolaborasi inventaris yang luas dengan beberapa merek terbesar. PT Kanindo percaya dan

⁶³Company Profil PT Kanindo Makmur Jaya, (Jepara: 13 Juli 2023).

berkomitmen dalam menyediakan produk dengan kualitas yang terbaik. Mayoritas pasar produk di perusahaan ini adalah pesanan pasar Korea Selatan bahkan mancanegara lainnya.

B. Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya

PT Kanindo Makmur Jaya merupakan salah satu dari ratusan perusahaan swasta yang terdapat di Kabupaten Jepara. Perusahaan ini beralamat di Jl. Raya Jepara - Kudus Km. 19, Ds. Pendosawalan, Kec. Kalinyamatan, Jepara, Jawa Tengah 59462. PT Kanindo adalah salah satu perusahaan yang telah memberikan peluang kepada penyandang disabilitas untuk bekerja.

PT Kanindo Makmur Jaya telah melaksanakan kewajibannya dalam memberikan kesempatan, mempekerjakan, dan melindungi penyandang disabilitas dalam perusahaan, hal ini telah sesuai dengan Pasal 67 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan, bahwa Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 40 Ayat (2) Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas, bahwa setiap perusahaan swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% dari total tenaga kerja. Berdasarkan dari ayat tersebut menunjukkan bahwa wajib

bagi setiap perusahaan swasta mempekerjakan tenaga kerja difabel tanpa adanya diskriminasi dari perusahaan. Dalam hal ini, PT Kanindo Makmur Jaya yang bergerak di bidang *export/import* tas ini, telah memenuhi kewajibannya dengan mempekerjakan 1% dari jumlah pekerja di perusahaan. Saat ini tahun 2023, jumlah seluruh pekerja di PT Kanindo Makmur Jaya adalah sekitar 5400 karyawan dengan jumlah pekerja penyandang disabilitas adalah 60 karyawan dan jumlah tersebut telah melebihi dari 1% dari kewajiban perusahaan swasta untuk mempekerjakan difabel.

Karyawan yang bekerja di perusahaan baik itu non disabilitas maupun penyandang disabilitas, ditempatkan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan perusahaan dan keterampilan yang dimiliki penyandang disabilitas. Dari 60 karyawan penyandang disabilitas yang bekerja di PT Kanindo masing-masing ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dikuasainya, diantaranya berada di bidang *preparing*, *sampling*, *sewing* dan *packaging*. Semua penempatan tersebut sudah melalui proses seleksi dan tes yang diadakan oleh perusahaan

Kebanyakan karyawan penyandang disabilitas yang bekerja di PT Kanindo Makmur Jaya bukan penyandang disabilitas yang dalam artian dengan cacat fisik yang parah seperti kaki patah, cacat mental atau yang mengharuskan pekerja menggunakan kursi roda, maupun tuna netra. Melainkan kebanyakan pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di PT Kanindo adalah

penyandang disabilitas tuna daksa, selain itu ada beberapa karyawan tuna rungu. Tuna daksa sendiri merupakan suatu kondisi seseorang yang memiliki anggota tubuh tidak lengkap, diantaranya akibat dari kecelakaan kerja sehingga kehilangan anggota tubuh, maupun dari bawaan. Sedangkan tuna rungu merupakan keadaan seseorang yang memiliki hambatan dalam pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Karyawan penyandang disabilitas yang bekerja di PT Kanindo Makmur Jaya adalah karyawan dengan kecacatan bawaan dari lahir bukan akibat dari kecelakaan kerja.

Pada saat ini PT Kanindo Makmur Jaya telah mencapai target bahkan melebihi target untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, dan telah mendapatkan penghargaan dari Pemerintah Kabupaten Jepara yang diberikan oleh Penjabat (Pj) Bupati Jepara melalui Kepala Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat, dan Desa Edy Marwanto, pada tanggal 7 Oktober 2022.

Hal tersebut sudah sesuai dengan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang menyebutkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Insentif yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Jepara yakni berupa pemberian kemudahan perizinan, penghargaan, dan bantuan penyediaan fasilitas kerja yang mudah diakses.

Terkait pemberian kesempatan kerja kepada calon pekerja, PT Kanindo Makmur Jaya bekerjasama dengan pemerintah untuk membuka peluang kesempatan kerja bagi tenaga kerja yang sedang mencari pekerjaan. Sebagaimana dalam Pasal 36 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang sejalan dengan Pasal 11 Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas, bahwa pemberian pelayanan penempatan tenaga kerja salah satunya adalah adanya pencari kerja dan informasi lowongan kerja, sesuai dengan harkat dan martabat, proposional, dan adil.

Dalam hal merekrut karyawan baru di PT Kanindo Makmur Jaya, perusahaan membuka lowongan pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan dari pihak perusahaan. Biasanya perusahaan membuka lowongan pekerjaan di *website* atau sosial media resmi PT Kanindo Makmur Jaya atau di halaman *website* loker Kabupaten Jepara yakni *yoKerjo.Jepara* maupun *website* loker nasional.

Dalam informasi lowongan pekerjaan yang diberikan tidak membahas secara khusus apakah untuk pelamar penyandang disabilitas atau non disabilitas. Dalam informasinya semuanya sama bagi pelamar yang ingin mendaftarkan diri untuk bekerja di perusahaan.

Hal di atas sesuai dengan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal penempatan kerja bagi tenaga kerja non disabilitas

maupun penyandang disabilitas. PT Kanindo menyambut dengan hangat siapa saja yang datang untuk melamar kerja tanpa memandang kondisinya dan dengan membawa kelengkapan berkas-berkas untuk melamar pekerjaan. Apabila perusahaan menganggap penyandang disabilitas memiliki kemampuan dan memenuhi persyaratan yang sesuai dengan kriteria perusahaan, maka perusahaan akan menempatkan dan memberikan kesempatan kerja yang sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan daerah.

Selain itu, penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT Kanindo Makmur Jaya diberikan sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, serta mendapatkan perlindungan hukum. Penyandang disabilitas yang melamar kerja di PT Kanindo Makmur Jaya diperlakukan dengan adil dan tidak ada diskriminasi serta bekerja sesuai dengan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki.

PT Kanindo Makmur Jaya juga mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Jepara bersama komunitas difabel terkait sosialisasi pemberian kesempatan kerja bagi disabilitas maupun non disabilitas. Perusahaan memberikan kesempatan kerja yang sama kepada tenaga kerja penyandang disabilitas maupun non disabilitas sesuai dengan prosedur perekrutan kerja di PT Kanindo Makmur Jaya.

Pemberian kesempatan kerja yang sama kepada penyandang disabilitas adalah bentuk penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia, dengan melihat keadaan penderita penyandang disabilitas yang ada di Indonesia ini semakin banyak jumlahnya, serta kebanyakan dari mereka adalah pekerja di usia produktif. Maka dengan hal itu, jika terdapat penyandang disabilitas yang melamar pekerjaan di PT Kanindo Makmur Jaya dengan kondisi yang memungkinkan dan benar-benar dibutuhkan, perusahaan akan memberikan kesempatan kerja yang sama untuk bekerja di perusahaan.

Pemberian kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas oleh PT Kanino Makmur Jaya, harus mempertimbangkan kesejahteraan bagi pekerjanya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekrja dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Dalam hal ini PT Kanindo Makmur Jaya telah memberikan pemenuhan kesejahteraan bagi pekrja baik penyandang disabilitas maupun non disabilitas dengan menyediakan fasilitas dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan.

PT Kanindo makmur Jaya memberikan pengupahan kepada pekerjanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dengan sistem upah minimum, pemberian jaminan pensiun, jaminan kesehatan, jaminan

tenaga kerja, memberikan dispensasi, memberikan waktu istirahat, penyediaan fasilitas-fasilitas untuk menunjang kesejahteraan pekerja baik penyandang disabilitas maupun non disabilitas guna mempermudah pekerjaannya.

Pemberian kesempatan kerja yang sama bagi tenaga kerja di PT Kanindo Makmur Jaya, berdampak positif bagi pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di PT Kanindo Makmur Jaya. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, sebagian besar pekerja penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan yang adil dan pemenuhan terkait hak-hak penyandang disabilitas sudah terpenuhi.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Kesempatan Kerja di PT Kanindo Makmur Jaya

1. Faktor Pendukung

Dalam memberikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja baik penyandang disabilitas maupun non disabilitas, PT Kanindo Makmur Jaya memberikan dukungan secara penuh dalam memenuhi, melindungi, dan memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja yang mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja di perusahaan. Selain itu, pekerja penyandang disabilitas juga mendapatkan dukungan dari sesama karyawan lainnya untuk meningkatkan kualitas dan kepercayaan dirinya.

Mengenai aspirasi dan keluhan kesah karyawan dapat disampaikan secara langsung ke atasan

perusahaan, ke HRD, kotak saran yang telah disediakan, *hotline system* menggunakan telepon, atau melalui lembaga serikat pekerja tingkat perusahaan (SPTP). Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa setiap perusahaan wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.

PT Kanindo Makmur Jaya dalam memonitoring perkembangan pekerja penyandang disabilitas, perusahaan menyediakan layanan konseling dan pendampingan bagi karyawan penyandang disabilitas. Hal tersebut bertujuan untuk para pekerja penyandang disabilitas lebih terbuka dan mampu berdiskusi tentang masalah yang dihadapi oleh para karyawan difabel di lingkungan kerja. Selain itu, dalam memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya perusahaan memberikan jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan lainnya kepada semua karyawan sesuai dengan perundang-undangan.

Dengan alasan di PT Kanindo Makmur Jaya bukan hanya mempekerjakan tenaga kerja dengan kondisi yang sempurna saja melainkan juga mempekerjakan pula karyawan penyandang disabilitas, maka untuk menghindari adanya hal-hal yang tidak diinginkan perusahaan memberikan

fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang dan mendukung kinerja dari pekerja penyandang disabilitas.

Fasilitas penunjang yang diberikan PT Kanindo Makmur Jaya seperti poliklinik dan tempat istirahat bagi penyandang disabilitas maupun non disabilitas yang merasa kurang enak badan atau sakit, kemudian fasilitas umum seperti toilet disediakan toilet jongkok dan toilet duduk, musholla, asuransi untuk pekerja disabilitas maupun non disabilitas. Untuk penyandang disabilitas yang kurang pendengarannya, perusahaan menyediakan aksesibilitas suara seperti bunyi bel, alarm kebakaran, peluit atau sirine.

Dalam hal perekrutan karyawan baru, PT Kanindo Makmur Jaya melakukan pelatihan (*training*) terlebih dahulu, begitu pula dengan calon karyawan penyandang disabilitas. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 38 Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas, bahwa dalam rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas, para pemberi kerja dapat melakukan ujian penempatan atau pelatihan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan penyandang disabilitas.

Di PT Kanindo dalam pelaksanaan pelatihan (*training*) untuk penyandang disabilitas dilakukan sama seperti karyawan non disabilitas dengan tetap memperhatikan jenis dan derajat kecacatannya. Setelah itu, perusahaan akan menempatkan karyawan

penyangang disabilitas dengan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dirinya.

Dengan adanya pekerja penyangang disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya, selama ini tidak ada keluhan terkait produktivitas perusahaan. Karena pekerja penyangang disabilitas di PT Kanindo sudah mendapatkan pelatihan terlebih dahulu dari perusahaan dan dapat mengikuti dengan baik. Pekerja penyangang disabilitas juga cenderung lebih bersemangat dan rajin dalam bekerja. Perusahaan mengakui bahwa hasil kerja karyawan penyangang disabilitas hampir sama dengan karyawan non disabilitas, sehingga tidak mengganggu produktivitas perusahaan.

2. Faktor Penghambat

Kesempatan kerja yang diberikan oleh PT Kanindo Makmur Jaya sejauh ini tidak terdapat hambatan yang serius yang terjadi di dalam perusahaan. Baik pekerja penyangang disabilitas maupun non disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya mendapatkan perlakuan yang sama dan adil oleh perusahaan. Hambatan yang mungkin sering terjadi antara perusahaan dengan karyawan penyangang disabilitas yakni kendala komunikasi. Karena ada beberapa karyawan yang tuna rungu sehingga memerlukan perhatian yang lebih khusus kepada karyawan tersebut.

Selain perlakuan dan pemberian kesempatan kerja yang sama kepada karyawan penyandang disabilitas, perusahaan juga harus memberikan aksesibilitas yang bertujuan untuk mempermudah pekerjaan karyawan penyandang disabilitas. Aksesibilitas ini wajib diadakan oleh perusahaan untuk kesejahteraan karyawannya sebagai bentuk dukungan kepada para karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa PT Kanindo Makmur Jaya sebagai perusahaan swasta telah melaksanakan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas, yang mana perusahaan telah mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas yang memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan yang layak, baik di sektor pemerintah maupun swasta. Karyawan penyandang disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya memberikan dampak positif bagi perusahaan, di mana penyandang disabilitas dapat membantu meningkatkan produktivitas perusahaan. Begitu juga dengan PT Kanindo Makmur Jaya telah memberikan fasilitas-fasilitas yang mereka butuhkan untuk mempermudah pekerjaannya, sehingga karyawan penyandang disabilitas dapat bekerja dengan nyaman.

BAB IV

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS

A. Sistem Pemenuhan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya

Sistem pemenuhan kerja di PT Kanindo Makmur Jaya secara umum telah memenuhi aturan dari Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan,.

Selanjutnya, di dalam Pasal 36 Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas, yang menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas.⁶⁴

Pada dasarnya, perlakuan dan pemberian kesempatan kerja harus dilakukan dengan seadil-adilnya tanpa membedakan antara penyandang disabilitas maupun non disabilitas. Hal ini apabila telah terlaksana dengan baik, maka telah sesuai dengan Pancasila Sila ke-2 dan Sila ke-5, karena di dalam Sila tersebut menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan memberikan keadilan yang sama

⁶⁴ *Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Penyandang Disabilitas.*

bagi setiap individu. Sebagai makhluk individu, penyandang disabilitas berhak untuk bebas dalam menggunakan hak-haknya untuk mendapatkan kesejahteraan, karena hal ini bertujuan untuk menghormati hak-hak asasi yang sudah melekat pada diri manusia.

Menurut pandangan Islam, penyandang disabilitas memiliki hak yang sama di mata Allah SWT. Seperti halnya yang Allah Firmankan dalam QS. An-Nur Ayat 61 yang menjelaskan bagaimana Islam memandang kesetaraan sosial antara kaum penyandang disabilitas dengan non disabilitas, yang diperlakukan sama tanpa adanya diskriminasi. Begitu sama halnya dengan PT Kanindo Makmur Jaya, apa bila melihat dengan sisi Islamanya, perusahaan ini memberikan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan tanpa mendiskriminasi.

PT Kanindo Makmur Jaya mengimplementasikan sistem rekrutmen kerja berdasar kepada peraturan yang ada di Peraturan Daerah Kabupaten Jepara. Adapun sistem rekrutmen kerja yang telah di atur dalam Pasal 38 Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas, antara lain:⁶⁵

- a. Melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan

⁶⁵ Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Penyandang Disabilitas.

Pada rekrutmen tenaga kerja, PT Kanindo Makmur Jaya melakukan ujian penempatan kerja dengan melaksanakan pelatihan (*training*) terlebih dahulu selama 3 bulan untuk karyawan penyandang disabilitas sama seperti karyawan non disabilitas dengan tetap memperhatikan jenis dan derajat kecacatannya.

Sistem yang dilakukan pada saat *training* antara karyawan penyandang disabilitas maupun non disabilitas adalah sama, guna untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan yang dimiliki. Setelah masa *training* berakhir, PT Kanindo Makmur Jaya akan menempatkan karyawan non disabilitas dan penyandang disabilitas dengan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dirinya.

- b. Menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan

Proses pengisian formulir di PT Kanindo Makmur Jaya, karyawan penyandang disabilitas dan non disabilitas pada hakikatnya diperlakukan sama. Akan tetapi, ada hal yang membedakannya, yakni karyawan penyandang disabilitas pada saat pengisian formulir tes, data atau proses lainnya, PT Kanindo Makmur Jaya memberikan pendampingan jika karyawan penyandang disabilitas merasa kesulitan diperbolehkan bertanya dan akan dibantu dalam hal kesulitannya. Artinya, PT Kanindo Makmur Jaya sangat memperhatikan setiap *detil* yang dibutuhkan

oleh para karyawan penyandang disabilitas, tidak terkecuali karyawan non disabilitas.

- c. Menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas

PT Kanindo Makmur Jaya dalam hal perekrutan tenaga kerja selalu memperhatikan komponen-komponen yang diperlukan untuk pelaksanaan tes. Alat dan bentuk tes yang diperuntukkan untuk karyawan penyandang disabilitas sama dengan halnya alat dan bentuk tes yang diperuntukkan untuk karyawan non disabilitas, karena tenaga kerja penyandang disabilitas yang melamar kerja di PT Kanindo Makmur Jaya adalah penyandang disabilitas yang memiliki jenis kecacatan seperti tuna rungu dan tuna wicara. Jadi, belum memerlukan alat dan bentuk tes yang berbeda antara karyawan penyandang disabilitas dengan karyawan non disabilitas.

- d. Memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi penyandang disabilitas

Ditinjau dari sistem pemenuhan kesempatan kerja di PT Kanindo Makmur Jaya dalam rekrutmen kerja, sejauh ini sudah memenuhi standar dari Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas. Perusahaan telah mematuhi aturan-aturan yang ada dan mampu memberikan lowongan pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Namun disayangkan, di PT Kanindo Makmur Jaya belum menyediakan alat dan bentuk tes yang berbeda untuk

penyangang disabilitas yang memiliki jenis kecacatan yang parah atau memiliki anggota tubuh yang tidak lengkap, seperti halnya penyangang disabilitas tunanetra tidak dapat melihat secara normal.

PT Kanindo Makmur Jaya telah sesuai dalam pelaksanaan PERDA Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyangang Disabilitas, meskipun tidak semua kebijakannya sesuai dengan kriteria.⁶⁶ Akan tetapi, PT Kanindo Makmur Jaya dapat dijadikan cerminan dan contoh bahwa dengan mempekerjakan tenaga kerja penyangang disabilitas, tidak menghambat kinerja perusahaan dalam produktivitas perusahaan meskipun belum terpenuhi secara keseluruhan. PT Kanindo Makmur Jaya menganggap bahwa tidak ada alasan dan halangan untuk penyangang disabilitas bekerja dan mengasah kemampuannya. Pekerja penyangang disabilitas yang bekerja di PT Kanindo Makmur Jaya mendapatkan perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia, serta diperlakukan secara adil oleh perusahaan.

Berdasarkan rekapitulasi data penyangang cacat, fisik, dan mental tahun 2022 di Kabupaten Jepara berjumlah 1897.⁶⁷ Jadi dapat dilihat bahwa jumlah penyangang disabilitas Kabupaten Jepara masih relatif

⁶⁶ *Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Penyangang Disabilitas.*

⁶⁷ Open Data Kabupaten Jepara, "*Rakor Dengan Difabel, PJ Bupati Harap Tak Ada Diskriminasi*", <https://bakolkopi.jepara.go.id/2022/08/30/rakor-dengan-difabel-pj-bupati-harap-tak-ada-diskriminasi/>, (diakses pada 25 Juli 2023).

banyak. Dengan melihat jumlah perusahaan baik sektor formal maupun informal di Kabupaten Jepara juga relatif banyak bahkan ratusan, seharusnya mampu menyerap tenaga kerja penyandang disabilitas guna mengurangi tingkat pengangguran dan memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, karena masih banyak tenaga kerja penyandang disabilitas yang belum mendapatkan hak-haknya.

Banyak masyarakat yang menganggap penyandang disabilitas adalah orang yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Hal tersebut menyebabkan masih banyak penyandang disabilitas yang hak-haknya belum terpenuhi khususnya dalam dunia kerja. Banyak kesenjangan-kesenjangan dimana penyandang disabilitas yang telah memasuki usia produktif untuk bekerja tetapi tidak mendapatkan pekerjaan dan malah mendapat diskriminasi.

Berbeda halnya dengan PT Kanindo Makmur Jaya, berdasarkan pada penelitian yang penulis lakukan mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya, perusahaan telah melaksanakan kewajibannya dalam memenuhi hak-hak penyandang disabilitas yaitu dengan mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas 1% dari jumlah seluruh karyawan di perusahaan yaitu 60 karyawan penyandang disabilitas dari total 5400 karyawan. Dalam Hal ini telah sesuai dengan Pasal 40 Peraturan Daerah

Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas.

PT Kanindo Makmur Jaya telah memberikan komitmen dan perlakuan yang sama dan adil kepada seluruh karyawan tanpa membeda-bedakan karyawan non disabilitas dengan penyandang disabilitas. Pemberian kesempatan kerja yang dilakukan oleh PT Kanindo Makmur Jaya kepada karyawan penyandang disabilitas tidak ada unsur diskriminasi yang dapat mengakibatkan penyandang disabilitas merasa bahwa dirinya tidak berguna dalam kehidupan, akan tetapi PT Kanindo Makmur Jaya menekankan bahwa mereka pasti memiliki kemampuan dan keterampilan untuk bekerja.

PT Kanindo Makmur Jaya memberikan dukungan penuh kepada karyawan yang bekerja di perusahaan baik karyawan non disabilitas maupun penyandang disabilitas, ataupun penyandang disabilitas di luar perusahaan yang sedang mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Di dalam PT Kanindo Makmur Jaya ada pula karyawan penyandang disabilitas yang sudah memiliki bekal atau kemampuan yang sebelumnya telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Jepara, ada juga karyawan penyandang disabilitas yang mendapatkan pelatihan dari perusahaan. Seluruh karyawan mendapatkan kesempatan kerja yang sama oleh PT Kanindo Makmur Jaya.

B. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas telah termaktub dalam Pasal 67 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Disebutkan pula dalam Pasal 9 Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas, bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh hak keadilan dan perlindungan hukum untuk diperlakukan yang sama di hadapan hukum dan dilindungi dari segala tekanan, kekerasan, penganiayaan, diskriminasi, dan/atau perampasan atau pengambilalihan hak milik.

Pemberian perlindungan hukum kepada tenaga kerja penyandang disabilitas diberikan harus berlandaskan dengan prinsip kemanusiaan dan keadilan. Seperti prinsip-prinsip keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls, Pertama, yakni menegakkan bahwa penegakan keadilan harus berdimensi pada kerakyatan yang memperhatikan dua prinsip keadilan yaitu memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan yang seluas-luasnya bagi setiap orang. Jadi dalam hal ini, untuk melindungi dan menjamin hak-hak penyandang disabilitas dalam hal bebas memilih dan mendapatkan

kesempatan kerja yang sama dan adil serta tidak ada unsur diskriminasi dari perusahaan, diperlukan adanya badan pengawas yang mengawasi kinerja pengusaha.

Di Kabupaten Jepara sendiri, ketenagakerjaan diawasi oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Jepara. Dalam memberikan pengawasan ketenagakerjaan adalah dengan cara melakukan pembinaan dan melakukan pengawasan. Seperti halnya pembinaan norma ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja non disabilitas maupun penyandang disabilitas, pegawai pengawas akan memberikan pemahaman kepada perusahaan-perusahaan bahwa penyandang disabilitas juga berhak mendapatkan pekerjaan yang layak.

Prinsip yang kedua menurut John Rawls yaitu mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi sehingga memberikan keuntungan yang bersifat timbal balik. Keadilan bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesejahteraan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, wajib bagi perusahaan negara maupun swasta mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Dengan mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas akan memberikan dampak positif yaitu hubungan timbal balik yang menguntungkan dengan adanya pekerja penyandang disabilitas. Bukan hanya sekedar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan memberikan pekerjaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk memperbaiki taraf kehidupannya, akan

tetapi perusahaan juga dianggap telah melaksanakan peraturan-peraturan yang ada. Sehingga hal tersebut dapat memberikan hubungan timbal balik yang menguntungkan diantara kedua belah pihak.

Akan tetapi, banyak perusahaan yang masih menganggap remeh tenaga kerja penyandang disabilitas karena dinilai tidak kompeten dan memiliki daya pikir yang rendah. Padahal jika tenaga kerja penyandang disabilitas dilatih dan diberikan pengetahuan, maka sebaliknya akan memberi keuntungan bagi perusahaan yang mempekerjakannya, karena dapat membantuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Teori keadilan yang dikemukakan John Rawls ini, memprioritaskan kesamaan atas harkat dan martabat sebagai manusia untuk mendapatkan hak-haknya secara adil dan merata. Sehingga dengan penjelasan ini, PT Kanindo Makmur Jaya yang merupakan perusahaan swasta telah mampu memberikan kesempatan kerja yang sama serta memberikan keadilan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dengan mempekerjakannya di perusahaan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan.

Adapun beberapa bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh PT Kanindo Makmur Jaya terkait pemenuhan hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas, antara lain:

1. Perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas

Telah diatur dalam Pasal 67 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Dalam kaitannya dengan hal ini, PT Kanindo Makmur Jaya telah memberikan perlindungan kepada karyawannya baik itu non disabilitas maupun penyandang disabilitas sesuai dengan derajatnya. Perlindungan hukum yang diberikan oleh PT Kanindo Makmur Jaya kepada seluruh karyawan telah tertuang dalam Peraturan Perusahaan. Di dalam perusahaan terdapat komite bipartit yang berfungsi sebagai lembaga komunikasi antara manajemen perusahaan dengan karyawan.

Tata cara pengaduan keluh kesah berdasarkan Peraturan Perusahaan Pasal 79 di PT Kanindo Makmur Jaya, yaitu:

- a. Tahap pertama disampaikan melalui:
 - 1) Kotak saran yang telah terdapat di dekat papan pengumuman di area sewing;
 - 2) Hotline system, melalui sms/telepon/whatsapp;
 - 3) Lks bipartit;
 - 4) P2k3;
 - 5) Pimpinan tim atau departemen secara langsung;
 - 6) Serikat Pekerja (SPTP-PT KMJ).
- b. Apabila pekerja merasa diperlakukan tidak adil dan tidak ada penyelesaian, dalam tahap tersebut

dilanjutkan ke tingkat Kepala Bagian bersama karyawan yang bersangkutan dengan Ketua Lembaga Bipartit dan Pihak Pengusaha atau wakilnya yang ditunjuk. Pada tahapan ini harus berupaya untuk menyelesaikannya yang merupakan upaya penyelesaian secara musyawarah bipartit.

- c. Jika pada tahapan tersebut di atas belum dapat memberikan penyelesaian, maka keluhan kesah tersebut dapat diselesaikan ke tingkat tripartit yaitu diselesaikan secara musyawarah antara pihak perusahaan, karyawan dan melibatkan Dinas Tenaga Kerja setempat berdasarkan pada perundang-undangan yang berlaku.

Dengan adanya sarana untuk menyampaikan keluhan kesah ini, merupakan salah satu cara yang efektif bagi tenaga kerja penyandang disabilitas sebagai bentuk konseling untuk membantu keterbukaan dan berdiskusi tentang masalah yang dihadapi karyawan penyandang disabilitas di lingkungan kerja. Selain itu, perusahaan juga memberikan jaminan kerahasiaan pendapat dan keluhan kesah yang telah disampaikan karyawan.

2. Berdasar pada Pasal 11 Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas, menyebutkan hak-hak dari tenaga kerja penyandang disabilitas, sebagai berikut:⁶⁸

⁶⁸ *Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Penyandang Disabilitas.*

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi

PT Kanindo Makmur Jaya telah membantu tenaga kerja penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi, dengan cara membuka kesempatan kerja yang sama kepada tenaga kerja penyandang disabilitas serta lowongan pekerjaan tanpa memandang tenaga kerja tersebut penyandang disabilitas maupun non disabilitas. Penyandang disabilitas tuna netra belum ada di PT Kanindo Makmur Jaya, jadi tenaga kerja penyandang disabilitas yang bekerja di PT Kanindo Makmur Jaya belum sepenuhnya menyeluruh.

- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.

Berdasarkan Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam artian, jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh tersebut mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya yang meliputi kebutuhan makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Perlindungan terhadap hak tenaga kerja penyandang disabilitas terkait pengaturan upah tertuang dalam Pasal 31 Peraturan Perusahaan oleh PT Kanindo Makmur Jaya, yakni setiap karyawan yang bekerja di perusahaan menerima gaji pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap karyawan. Pengupahan di PT Kanindo Makmur Jaya berbentuk uang sesuai dengan UMK dan ketentuan upah yang berlaku. Perusahaan membayar gaji kepada karyawan pada tanggal 5 tiap bulannya.

Perusahaan juga memberikan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan makan, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan pensiun. Mengenai pemotongan gaji karyawan, PT Kanindo Makmur Jaya akan melakukan pemotongan gaji kepada karyawan jika karyawan mangkir, potongan kontribusi BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, potongan pajak penghasilan.

Berdasarkan keterangan dari salah satu karyawan di PT Kanindo Makmur Jaya, baik pekerja non disabilitas maupun penyandang disabilitas, pembayaran gaji oleh perusahaan selalu tepat waktu dan tidak pernah ada keterlambatan dalam penerimaan upah. Bahkan jika tanggal 5 jatuh pada tanggal merah, maka pembayaran upah dimajukan sebelum tanggal 5. Seluruh gaji yang diberikan sudah sesuai dengan peraturan dan

kesepakatan yang telah dilakukan oleh karyawan dan perusahaan.

c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan

Aksesibilitas dan akomodasi dengan modifikasi dan penyesuaian sangat diperlukan untuk menjamin pelaksanaan hak yang dimiliki manusia (HAM) dan kebebasan yang fundamental terlebih untuk penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan. Apabila pemberi kerja tidak menyediakan fasilitas, aksesibilitas dan akomodasi yang layak untuk diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas, sesuai dengan ketentuan Pasal 82 Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang disabilitas, maka pengusaha akan dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha, pembekuan izin usaha, dan pencabutan izin usaha.

Di PT Kanindo Makmur Jaya untuk penyediaan akomodasi seperti bus karyawan hingga saat ini belum tersedia, dan juga tidak ada tunjangan transportasi dari perusahaan. Wawancara yang penulis lakukan dengan karyawan PT Kanindo Makmur Jaya, menyebutkan bahwa dulu pernah ada bus karyawan, akan tetapi sudah beberapa tahun ini perusahaan tidak menyediakan bus karyawan. Walaupun demikian karyawan di PT

Kanindo Makmur Jaya tidak merasa kesusahan untuk pergi bekerja, karena jarak antara rumah dengan perusahaan tidak terlalu jauh dari rumah.

Perlindungan hukum yang diberikan oleh PT Kanindo Makmur Jaya dalam meningkatkan kesejahteraan bagi karyawannya, perusahaan telah mematuhi aturan peraturan daerah yang ada dan menyediakan fasilitas kesejahteraan. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam hal ini PT Kanindo Makmur Jaya telah memberikan kesejahteraan sosial kepada karyawannya berupa Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Jaminan Sosial Kesehatan, Jaminan Sosial untuk bayi baru lahir, perawatan, dan pengobatan, pemberian obat dan antibiotik dari poliklinik perusahaan, fasilitas parkir, tempat ibadah, fasilitas toilet.

Aksesibilitas menurut Pasal 1 Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas adalah kemudahan yang disediakan untuk penyandang disabilitas guna mewujudkan kesamaan kesempatan. Pemenuhan aksesibilitas seperti musholla, toilet baik toilet duduk ataupun jongkok, poliklinik, pemadam api

dan p3k (*fire extinguisher and fire aid*), alat pelindung diri (*personal protective equipment*), dan hidran sudah ada di PT Kanindo Makmur Jaya.

Akan tetapi, aksesibilitas seperti tangga yang khusus diperuntukan untuk tenaga kerja penyandang disabilitas perusahaan belum ada. Karena karyawan penyandang disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya saat ini derajat kecacatannya dapat dikatakan masih cacat ringan sehingga penyediaan aksesibilitas bagi karyawan penyandang disabilitas masih sama dengan karyawan non disabilitas.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya memenuhi aksesibilitas bagi karyawan penyandang disabilitas. Jika melihat kembali mengenai pemenuhan aksesibilitas tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jepara semua aksesibilitas bagi karyawan penyandang disabilitas harus ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan karyawan penyandang disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya, kurangnya aksesibilitas bagi karyawan penyandang disabilitas di perusahaan tidak menghambat kinerja dari penyandang disabilitas itu sendiri. Karena perusahaan memberikan perhatian lebih bagi penyandang disabilitas disesuaikan dengan

kebutuhan dan derajat kecacatan dari karyawan penyandang cacat itu sendiri.

- d. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat

PT Kanindo Makmur Jaya dalam hal perekrutan tenaga kerja, perusahaan tetap akan menerima pelamar baik tenaga kerja penyandang disabilitas maupun non disabilitas. Untuk pelamar penyandang disabilitas, menggunakan sistem yang sama dengan pelamar non disabilitas yaitu menunjukkan surat lamaran kerja dan persyaratan-persyaratan lainnya. Setelah itu akan melalui beberapa tahapan-tahapan seleksi lainnya seperti tes administratif, wawancara, tes pengetahuan bidang pekerjaan dan keterampilan-psikotes (khusus jabatan-jabatan tertentu).

Apabila calon pekerja telah memenuhi persyaratan dan tahapan-tahapan tersebut dan dinyatakan lulus maka selanjutnya calon pekerja dapat diterima sebagai pekerja dan harus menjalani masa percobaan (*training*) selama 3 (tiga) bulan. Masa pelatihan (*training*) ini bertujuan agar karyawan lebih mengenal perusahaan, mengenal prosedur kerja yang benar serta mengerti uraian tugas-tugas yang harus dilakukan karyawan.

Bentuk pelatihan yang dilakukan oleh PT Kanindo Makmur Jaya adalah seperti pelatihan pengenalan perusahaan dengan diberikan buku

perjanjian kerja bersama, pelatihan tugas kerjanya, pelatihan *first aid* (pertolongan pertama) di lingkungan kerja, dan pelatihan memadamkan api (*fire drill*).

Pelatihan yang dilakukan kepada karyawan penyandang disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya sama halnya dengan karyawan non disabilitas, akan tetapi semua itu perusahaan menyesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatan penyandang disabilitas. Terkait penempatan karyawan penyandang disabilitas, perusahaan menempatkan karyawan penyandang disabilitas disesuaikan dengan keadaannya dan memungkinkan bagi karyawan penyandang disabilitas untuk mengerjakan pekerjaannya dengan nyaman tanpa adanya diskriminasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pemenuhan kesempatan kerja dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di PT Kanindo Makmur Jaya telah sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang disabilitas. Dalam tataran kebijakan dan regulasinya, PT Kanindo Makmur Jaya sudah memadai begitu juga dengan pelaksanaannya. Perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas didasarkan pada prinsip keadilan John Rawls yaitu menjamin semua orang mendapatkan keadilan yang setara tanpa adanya diskriminasi. Pemerintah Kabupaten Jepara maupun PT Kanindo Makmur Jaya telah memberikan pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.

Bentuk perlindungan hukum yang diberikan PT Kanindo Makmur Jaya terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas sudah sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas. PT Kanindo Makmur Jaya telah menerima dan mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas dengan mempertimbangkan derajat disabilitasnya. Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyandang Disabilitas, yakni memberikan perlindungan

hukum seperti memberikan kesempatan kerja, pemenuhan K3, serta terpenuhinya aspek-aspek dalam hubungan industrial. Namun, dalam hal pemenuhan aksesibilitas di PT Kanindo Makmur Jaya masih kurang, seperti halnya aksesibilitas tangga khusus bagi penyandang disabilitas belum disediakan oleh perusahaan. Selain itu, terkait transportasi untuk karyawan juga belum disediakan.

B. Saran

Dari kesimpulan tersebut, maka dapat ditarik suatu saran sebagai berikut:

- a. Agar ketentuan-ketentuan yang melindungi pekerja penyandang disabilitas dapat efektif dijalankan dan dipatuhi perusahaan, maka diperlukan pengawasan yang lebih ketat oleh pegawai pengawas pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan juga pemberian sanksi yang tegas bagi perusahaan yang tidak melaksanakan regulasi dengan baik.
- b. Pada tataran nasional, perlu dibentuk komisi penyandang disabilitas, sehingga dapat melindungi, menangani, dan membantu permasalahan yang dialami penyandang disabilitas sehingga hak dan kewajibannya dapat terlindungi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amirudin dan Zaenal Asikin, 2004, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Asshiddiqie, Jimly, 2010, Konstitusi dan Konstitusionalisme, Jakarta: Sinar Grafika.
- Denny, J. A., 2013, Menjadi Indonesia Tanpa Diskriminasi, Cetakan Ke-1, Jakarta: Gramedia.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Solohin, 2016, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Sinar Grafika.
- Hadjon, Philipus M, 1987, Perlindungan Hukum bagi Masyarakat Indonesia, Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Kelsen, Hans (Raisul Muttaqien), 2006, Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif, Bandung: Nusamedia dan Nuansa.
- Kristanto, 2018, Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah", Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Manan, Bagir, 2006, Perkembangan Pemikiran Dan Pengaturan Hak Asasi Manusia Indonesia, Bandung: Alumni.
- Mertokusumo, Soedikno, 2007, Mengenal Hukum: Suatu Pengantar, Yogyakarta: Liberty.
- Muhammad, Syekh Ali Ash-Shabuni, Tafsir Ayat-Ayat Al-Ahkam, Jilid 1, diterjemahkan oleh Ahmad Zulfikar dan Taufik.

- Raharjo, Satjipto, 2000, Ilmu Hukum, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Rawls, John, 2011, Teori Keadilan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rusli, Hardijan, 2008, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soekanto, Soerjono, 1986, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: UI Press.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D, Cet. 19. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryono, E., 2002, Etika dan Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas, Yogyakarta: Kanisius.
- Suseno, Franz Magnis, 2016, Etika Politik Prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern, Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.
- Suteki dan Galang Taufani, 2018, Metode Penemuan Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik), Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tambunan, 2002, Tenaga Kerja, Yogyakarta: Bpfe.

Skripsi

- Chintariani, RV. Inestiara, 2021, Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Di Kabupaten Klaten, Skripsi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

- Hidayah, Farida Nur, 2015, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Indonesia Luar Negeri Korban Exploitation Rape*, Skripsi Fakultas Negeri Semarang.
- Huda, Alifa Sheyla, 2018, *Intervensi Pekerja Sosial Dalam Proses Bimbingan Kesiapan Hidup Bermasyarakat Untuk Penyandang Disabilitas Fisik Di Balai Besar Rehabilitasi Sosisal Bina Daksa Prof. Dr. Soeharso Surakarta*, Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Kamil, Muhammad Ikhsan, 2018, *Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Magelang*, Skripsi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Mansyur, Mutmainna, 2021, *Aksesibilitas Berdasarkan Persepsi Pengguna Balai Rehabilitas Sosial Penyandang Disabilitas Fisik (BRSPDF) Wirajaya Makassar*, Skripsi Universitas Hasanuddin Gowa.
- Nur, Muhammad Hafiz, 2018, *Disabilitas Menurut Al-Qur'an (Kajian Studi Tafsir Tematik)*, Skripsi UIN Sumatera Utara.

Jurnal

- Luhpuri, Dorang dan Rini Hartini Andayani, 2019, *Disabilitas : Pengenalan Dan Praktik Pekerjaan Sosial Dengan Disabilitas Di Indonesia*, Jurnal Polteksos: Press Bandung.
- Nanda, Ananta Refka, dan Ratna Herawati, 2021, *Kendala Dan Solusi Bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang Dalam*

- Mengakses Pekerjaan, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. No. 3.
- Sholeh, Ismail, 2018, Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang, *Kanun: Jurnal Diponegoro Law Review*, Vol. 20, No. 1.
- Setiono, "Rule Of Law (Supremasi Hukum)", 2004, Surakarta: Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Suryono, Bambang dan Hery Hermawan, 2013, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kerajinan Di Kabupaten Magetan, Madiun: Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Madiun, Vol. No. 2.
- Adianto Jepi dan Muhammad Fedryansyah, 20018, Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi ASEAN Economy Community, *Jurnal Pekerjaan Sosial: Universitas Padjajaran*, Vol. 1, No. 2.
- Rahayu, Sugi, Utami Dewi, dan Marita Ahdiyana, 2013, Pelayanan Publik Bidang Transportasi Bagi Difabel Di Daerah Istimewa Yogyakarta, *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial: Universitas Negeri Yogyakarta*, Vol. 10, No. 2.
- Handayana, Sri, 2016, Difabel Dalam Al-Qur'an, *Journal of Disability*, Vol. 3, No. 2.
- Mubarok, Mohammad Yazid, 2019, Hak-Hak dan Kewajiban

Kaum Disabilitas Sebelum dan Setelah Datangnya Islam,
 Jurnal Pendidikan dan Keislaman: Islamic Akademika,
 Vol. 6, No. 6, Issue No. 1.

Peraturan Perundang-Undangan, Al-Qur'an, Hadist

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1603 huruf (a), (b),
 dan (c).

Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019
 Tentang Penyandang Disabilitas.

Peraturan Pemerintah Nomor 52 dan Nomor 70 Tahun 2019.

Q.s. Al-Qiyamah Ayat 3-4.

Q.s. At-Tin Ayat 4.

Q.s. 'Abasa Ayat 2.

Q.s. Ali Imran Ayat 191.

Q.s. An-Nur Ayat 61.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
 Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang
 Disabilitas.

Website

Open Data Kabupaten Jepara, Rakor Dengan Difabel, PJ Bupati
 Harap Tak Ada Diskriminasi",

<https://bakolkopi.jepara.go.id/2022/08/30/rakor-dengan-difabel-pj-bupati-harap-tak-ada-diskriminasi/>, 25 Juli 2023.

Lampiran-Lampiran

Lampiran 1

Panduan Wawancara Untuk HRD PT. Kanindo Makmur Jaya

1. Gambaran umum PT.Kanindo Makmur Jaya?
2. Bagaimana stuktur organisasi PT. Kanindo Makmur Jaya?
3. Berapa jumlah karyawan dan adakah karyawan penyandang disabilitas di PT. Kanindo Makmur Jaya?
4. Apa visi dan misi, serta kode etik PT Kanindo Makmur Jaya?
5. Setelah diterbitkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan PERDA Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2019, bahwa setiap perusahaan baik itu swasta maupun negara wajib mempekerjakan difabel, bentuk pemenuhan yang diberikan oleh perusahaan bagaimana?
6. Pengaturan perlindungan hak pekerja penyandang disabilitas:
 - a. Bagaimana bentuk pemenuhan kesempatan kerja di PT. Kanindo Makmur Jaya?
 - b. Penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama dlm memenuhi hak-haknya, jika karyawan mengalami diskriminasi tindakan perusahaan bagaimana?
7. Bagaimana bentuk perekrutan karyawan bagi penyandang disabilitas di perusahaan?
8. Adakah perlakuan khusus yang diberikan oleh perusahaan thd karyawan penyandang disabilitas?

9. Bagaimana bentuk pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada penyandang disabilitas apakah sama dengan non disabilitas atau tidak?
10. Penempatan tenaga kerja?
 - a. Seleksi karyawan?
 - b. Orientasi?
 - c. Bentuk pelatihan?
11. Bagaimana hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan penyandang disabilitas?
12. Adanya karyawan penyandang disabilitas apakah mengganggu produktivitas perusahaan atau tidak?
13. Bagaimana bentuk hubungan industrial jika terdapat pemutusan hubungan kerja kepada karyawan penyandang disabilitas?
14. Bagaimana perlindungan penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak aksesibilitas di perusahaan?
15. Adakah kendala yang dihadapi oleh perusahaan dengan adanya karyawan penyandang disabilitas?
16. Bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan perusahaan kpd karyawan penyandang disabilitas mengenai waktu kerja dan waktu istirahat?
17. Sudahkah Menerapkan sistem manajemen K3 khusus bagi penyandang disabilitas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)?
18. Adakah bentuk peraturan yang tertulis di PT. Samwon mengenai K3?
19. Apakah karyawan mendapatkan Dispensasi pada saat sakit/ sedang hamil/ yang mengalami kecelakaan dalam bekerja?
20. Perlindungan upah?
 - a. Kapan penerimaan upah kepada karyawan?
 - b. Potongan gaji kepada karyawan?

- c. Bagaimana bentuk tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan?
21. Bagaimana bentuk pelaksanaan pemberian kesejahteraan kepada karyawan penyandang disabilitas oleh perusahaan?
 22. Bagaimana tanggapan perusahaan setelah mempekerjakan karyawan penyandang disabilitas?
 23. Adakah kendala dan dampak positif yang diberikan oleh karyawan penyandang disabilitas kepada perusahaan?

Lampiran 2

Panduan Wawancara Untuk Karyawan Penyandang

Disabilitas PT. Kanindo Makmur Jaya

1. Bekerja di PT. Kanindo Makmur Jaya dibagian apa?
2. Sudah berapa lama bekerja di perusahaan?
3. Bagaimana perlakuan dari perusahaan kepada pekerja penyandang disabilitas?
4. Bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan oleh perusahaan? Apakah ada pelanggaran dari perusahaan terhadap perjanjian kerja?
5. Bagaimana karyawan penyandang disabilitas dalam menyampaikan pendapatnya apakah direspon oleh perusahaan?
6. Apakah pekerja mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerjaserta tunjangan-tunjangan lainnya?
7. Apakah terdapat kendala dalam menjalankan pekerjaan?
8. Apakah terdapat dispensasi dr perusahaan dengan kekurangan pekerja?
9. Apakah fasilitas yang tersedia di perusahaan sudah membantu pekerja dalam menjalankan pekerjaan?
10. Apakah penerimaan gaji kepada karyawan terhitung tepat waktu?
11. Adakah karyawan penyandang disabilitas yang di PHK oleh perusahaan?
12. Bagaimana hubungan industrial antara karyawan dengan perusahaan selama bekerja di perusahaan?

Lampiran 3

Panduan Wawancara Untuk Disnaker Kabupaten Jepara

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum dan pemenuhan kesempatan kerja yang diberikan oleh pemerintah untuk mengurangi tingkat pengangguran terhadap penyandang disabilitas?
2. Di dalam kebijakannya pemerintah harus memberikan program pelatihan kepada penyandang disabilitas, apakah sudah terorganisir secara baik?
3. Bentuk program pelatihan apa saja yang diberikan kepada penyandang disabilitas?
4. Adakah kendala yang dihadapi dalam program pelatihan kepada penyandang disabilitas?
5. Bagaimana pendapat disnaker mengenai kurangnya penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas baik di perusahaan informal maupun formal?
6. Bagaimana cara pemerintah dalam mengatasi pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yang kurang?
7. Bagaimana dengan PT. Kanindo Makmur Jaya? Apakah perusahaan tersebut sudah menerapkan peraturan perundang undangan yang harus mempekerjakan 1% penyandang disabilitas dari jumlah seluruh karyawan?
8. Apakah PT. Kanindo Makmur Jaya setiap tahunnya sudah melakukan wajib lapor kepada disnaker?
9. Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan pemerintah jika terdapat perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas?