



**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS  
DALAM PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN  
SEMARANG**

Agustin Erna Rochmawati\*, Sonhaji, Solechan

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

E-mail : [agustinerna9@gmail.com](mailto:agustinerna9@gmail.com)

**Abstrak**

Persoalan mengenai penyandang disabilitas saat ini sangat membutuhkan peranan dari pemerintah terutama dalam hal pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan serta bentuk perlindungan hukum bagi pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas di Kabupaten Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan penyandang disabilitas belum maksimal dalam memberikan perlindungan hukum karena masih banyak dari tenaga kerja penyandang disabilitas yang belum mengetahui adanya peraturan perundang-undangan tersebut. Jika mengacu pada peraturan perundang-undangan yang ada kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan dan bentuk perlindungan hukum hak-hak pekerja penyandang disabilitas adalah sama dengan orang yang non disabilitas. Dalam perjanjian kerja bersama PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk tercantum hak-hak pekerja yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, dimana hak-hak tersebut juga berlaku bagi pekerja penyandang disabilitas.

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.

**Abstract**

*The question of persons with disability is currently in dire need of the role of the Government is mainly in terms of the fulfillment of the rights of persons with disability in the world of work. The purpose of this research is to know the position of labor disability disabilities in obtaining employment as well as a form of legal protection for the fulfillment of the rights of workers with disabilities disability in Semarang. The results showed that the legislation relating to employment and persons with disability have not been fullest in providing legal protection because there are still plenty of labor disabilities disability who do not yet know of any such legislation. If it refers to existing legislation the position of labor disability disabilities in obtaining jobs and form of legal protection of the rights of workers with disabilities disability is the same man non disability. In the Treaty of joint work PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk listed the rights of workers which refers to the applicable legislation, where those rights also apply to workers with disabilities disability.*

*Keywords: Law, Labor Protection persons with Disability.*

**I. PENDAHULUAN**

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 dibahas mengenai pertumbuhan ekonomi, tingkat kemiskinan diupayakan terus

menurun mencapai sekitar 5,0-6,0 persen pada akhir tahun 2019, dan tingkat pengangguran terbuka menjadi 4,0-5,5 persen pada akhir tahun 2019. Untuk mencapai sasaran tingkat pengangguran terbuka dan



tingkat kemiskinan ditempuh langkah-langkah konkret untuk mendorong terciptanya kesempatan kerja yang berkualitas. Kemudian dalam rangka pengurangan ketimpangan antar kelompok ekonomi masyarakat, tantangan yang dihadapi utamanya adalah meningkatkan standar hidup penduduk 40 persen terbawah, diantaranya dapat dicapai dengan menjamin perlindungan sosial bagi penduduk rentan dan pekerja informal dan meningkatkan dan memperluas pelayanan dasar bagi masyarakat kurang mampu dan rentan.<sup>1</sup>

Pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana dituangkan dalam TAP MPR No. XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja ini diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun Negara Indonesia yang dicita-citakan.

Pembangunan ketenagakerjaan harus ditingkatkan agar terpenuhi hak-hak pekerja/buruh serta perlu dibuka kesempatan kerja yang seluas-luasnya dengan memperhatikan penduduk dengan keterbatasan fisik atau penyandang disabilitas. Persoalan mengenai penyandang disabilitas ini masih sangat membutuhkan peranan dari

pemerintah terutama dalam hal pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Jumlah penyandang disabilitas di Indonesia tidaklah sedikit, banyak dari penyandang disabilitas yang telah memasuki usia kerja namun tidak dapat bekerja karena peluang bagi penyandang disabilitas yang masih sangat kecil untuk dapat bekerja di perusahaan negara maupun swasta. Menurut hasil Survey Sosial Ekonomi Nasional (Sunesnas) yang dilaksanakan Biro Pusat Statistik (BPS) tahun 2012, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia sebanyak 6.008.661 orang, yang terdiri dari penyandang disabilitas netra, penyandang disabilitas rungu wicara, penyandang disabilitas grahita/intelektual, penyandang disabilitas tubuh, penyandang disabilitas yang tidak dapat mengurus diri sendiri, dan penyandang disabilitas ganda.<sup>2</sup>

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas. Penghargaan dan pemenuhan hak pekerja merupakan prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Penyandang disabilitas tidak boleh diperlakukan secara diskriminasi. Sebagai mana disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian dalam Pasal 67 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan

<sup>1</sup> Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional / Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019: Buku I Agenda Pembangunan Sosial, 2014.*

<sup>2</sup> <http://www.kemensos.go.id/modules.php?name=news&life=article&sid=18765>, diakses tanggal 24 November 2015, pukul 13.00 WIB.



bahwa pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pemberian perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat karena undang-undang ini mengatur mengenai kedudukan dan hak-hak penyandang disabilitas. Dalam Pasal 14 UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat diatur secara tegas mengenai kesamaan bagi penyandang disabilitas yaitu: "Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuan, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.

Peran penyandang disabilitas dalam pembangunan nasional harus ditingkatkan dan didayagunakan seoptimal mungkin dengan memperhatikan hak, kewajiban, perlindungan hukum pekerja, ketersediaan fasilitas dan aksesibilitas, serta kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Dari uraian di atas maka rumusan masalah yang dapat disusun antara lain:

1. Bagaimana kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja?

2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas di Kabupaten Semarang?

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas di Kabupaten Semarang.

## II. METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Yuridis disini penulis akan melakukan penelaahan terhadap kaidah-kaidah hukum serta peraturan perundang-undangan. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan atau penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.

Spesifikasi penelitian dalam penulisan hukum ini adalah deskriptif analitis. Suatu penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya. Maksudnya adalah utamanya untuk mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu di dalam memperkuat teori-teori lama, atau di dalam kerangka menyusun teori-teori baru.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1986), halaman 10



Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Selain data sekunder juga menggunakan data primer sebagai pelengkap. Data primer dalam penelitian ini adalah wawancara langsung dengan pejabat di lingkungan Dinas Sosialis, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Semarang, pejabat dan pekerja di lingkungan PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang di peroleh secara langsung dari masyarakat atau wawancara. Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai.<sup>4</sup> Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, yaitu metode analisis data yang diuraikan dengan menggunakan kata-kata dan tidak menggunakan rumus-rumus statistik.

Penelitian hukum ini agar dapat dipahami maka dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan dan disajikan dalam bentuk yang lebih jelas dan lebih baik berupa skripsi.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Kedudukan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dalam

#### Memperoleh Kesempatan Kerja

Setiap orang dalam kehidupan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan guna mempertahankan hidupnya. Sebagai warga negara Indonesia penyandang disabilitas memiliki kedudukan, kewajiban, hak dan peran yang sama dengan warga negara lain yang non disabilitas. Sehingga pemerintah berkewajiban memberikan perlakuan yang sama dan menghilangkan segala bentuk diskriminasi kepada penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan.

Penyandang disabilitas perempuan dan laki-laki dapat menjadi anggota masyarakat yang produktif. Kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja adalah sama dengan tenaga kerja normal atau non disabilitas. Sebagaimana disebutkan dalam UUD NRI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (1) bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Dalam Pasal 27 ayat (2) disebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sedangkan hak dalam bekerja disebutkan dalam Pasal 28D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 27 *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) mengakui hak penyandang

<sup>4</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), halaman 57.



disabilitas untuk bekerja, atas dasar kesamaan dengan orang lain, termasuk hak atas kesempatan untuk membiayai hidup dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas di bursa kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses oleh penyandang disabilitas.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai kesempatan yang sama bagi setiap tenaga kerja, terutama disebutkan dalam Pasal 5 dan Pasal 6 yang merupakan dasar strategi nasional dalam persamaan hak dan penghapusan diskriminasi bagi tenaga kerja dalam suatu pekerjaan termasuk di dalamnya berlaku untuk tenaga kerja penyandang disabilitas. Pasal 5 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengusaha wajib memberikan kesempatan kerja yang sama kepada penyandang disabilitas tanpa perlakuan diskriminasi. Aksesibilitas bagi penyandang disabilitas dalam perusahaan juga harus dipenuhi sehingga memudahkan penyandang disabilitas dalam menjalankan pekerjaannya.

Jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Semarang cukup banyak. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang,

jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Semarang pada tahun 2014 adalah 4.446 jiwa dan data sementara pada tahun 2015 adalah 4.384 jiwa. Kemudian penyandang disabilitas yang dilayani pada tahun 2014 hanya 168 jiwa, dan pada tahun 2015 hanya 139 jiwa. Jumlah dari tahun 2014 dan tahun 2015 mengalami penurunan disebabkan karena dari penyandang disabilitas tersebut pindah domisili atau tempat tinggal dan meninggal. Selain itu penyandang disabilitas yang dilayani juga menurun karena keterbatasan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD), penyerapan dari anggaran tersebut sedikit sehingga sasaran kepada penyandang disabilitas juga sedikit.<sup>5</sup>

Penyandang disabilitas di Kabupaten Semarang ini mempunyai kesempatan untuk bekerja yang secara normatif sama dengan warga non disabilitas. Mereka mendapatkan pelatihan kerja yang orientasinya tidak untuk terjun ke perusahaan-perusahaan namun mereka di bekali pelatihan keterampilan sehingga nantinya mereka dapat berfungsi sosial dan dapat membaur dengan masyarakat walaupun dengan keterbatasan serta tidak diperlakukan diskriminasi dalam segala aspek kehidupan.<sup>6</sup>

Pelatihan keterampilan yang diberikan untuk penyandang disabilitas terdiri dari 2 (dua) macam yaitu:<sup>7</sup>

1. Usaha Ekonomi Produktif (UEP)  
UEP merupakan jenis pelatihan keterampilan yang diberikan

<sup>5</sup> Mohamad El Amin, Aks, Wawancara, Kepala Seksi Rehabilitasi dan Pelayanan Sosial, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Semarang, (Ungaran: 29 Desember, 2015)

<sup>6</sup> *Loc.cit*

<sup>7</sup> *Loc.cit*



kepada penyandang disabilitas secara individu. Contohnya keterampilan yang diberikan adalah perbengkelan, maka penyandang disabilitas diberikan seperangkat alat perbengkelan.

2. Kelompok Usaha Bersama Penyandang Disabilitas (KUPD) KUPD merupakan jenis keterampilan yang diberikan kepada para penyandang disabilitas yang sifatnya berkelompok, dimana dalam satu kelompok bisa terdiri dari 5-10 orang penyandang disabilitas. KUPD ini sama dengan UEP yang nantinya akan diberikan bantuan sesuai dengan keterampilan yang diberikan atau dimiliki.

Program dari pemerintah ini memiliki kelemahan dalam hal jenis pelatihan keterampilan yang diberikan, rata-rata semua penyandang disabilitas hanya diberikan keterampilan berupa perbengkelan. Dari penyandang disabilitas meminta supaya diberikan bantuan sesuai dengan kemampuan mereka, misalnya untuk penyandang disabilitas wanita dapat diberikan pelatihan salon atau menjahit, sehingga dari sekian banyak penyandang disabilitas mereka memiliki keterampilan yang berbeda-beda.<sup>8</sup>

Banyak dari penyandang disabilitas yang hak-haknya belum terpenuhi, padahal banyak juga dari mereka yang terampil dalam menjalankan pekerjaan. Mereka yang betul-betul terampil bisa menjadi pekerja yang profesional karena

penyandang disabilitas memiliki ketelitian dan keuletan dalam bekerja. Sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa penyandang disabilitas dapat bergabung di perusahaan-perusahaan yang nantinya mereka ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.<sup>9</sup>

Penyandang disabilitas yang memiliki kemampuan dan keterampilan dapat bergabung dengan perusahaan-perusahaan yang mau menerima pekerja penyandang disabilitas. Salah satu perusahaan di Kabupaten Semarang yaitu PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta Km 28 Bergas Ungaran. Salah satu perusahaan ternama di Indonesia ini membuka peluang kepada penyandang disabilitas untuk dapat bekerja di perusahaan ini. Peluang yang dibuka adalah menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki penyandang disabilitas. Siapapun yang datang melamar pekerjaan mau kondisinya bagaimanapun asal tetap memungkinkan perusahaan tetap memberikan kesempatan.<sup>10</sup> Kesempatan kerja yang diberikan sama dengan yang non disabilitas, sehingga dalam perekrutan sampai dengan penyandang disabilitas terjun dalam pekerjaan adalah sama.

PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk selalu mengadakan sosialisasi tentang lowongan pekerjaan. Perusahaan bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

<sup>8</sup> *Loc.cit*

<sup>9</sup> *Loc.cit*

<sup>10</sup> Sakun Adiwaratmoko, Wawancara, Asst Manager HR, PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk, (Bergas: 5 Februari, 2016)



mengenai sistem informasi lowongan kerja online. Perusahaan sudah bekerjasama mulai tahun 2013 sampai sekarang. Namun dalam informasi lowongan pekerjaan tersebut tidak khusus penyandang disabilitas. Informasi lowongan pekerjaan tersebut berlaku bagi semua pelamar kerja baik penyandang disabilitas maupun non disabilitas. Jika terdapat penyandang disabilitas yang melamar pekerjaan maka perusahaan akan memberikan perlakuan yang sama, dalam artian perlakuan itu memperoleh kesempatan yang sama dengan pelamar yang non disabilitas dan tidak membedakan walaupun dengan keterbatasan yang dimiliki penyandang disabilitas.<sup>11</sup>

## **B. Bentuk Perlindungan Hukum bagi Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Kabupaten Semarang**

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang wajib dilaksanakan terutama perlindungan hukum untuk pekerja. Berbicara mengenai perlindungan hukum tidak terlepas dari landasan ideologi dan falsafah Negara Indonesia yaitu Pancasila. Prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-

hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas disebutkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67 ayat (1). Kemudian dalam UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dalam Pasal 6 butir 2 disebutkan bahwa penyandang cacat berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, pendidikan, dan kemampuannya. Pasal 13 UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat menyatakan bahwa setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Kemudian dalam Pasal 14 disebutkan bahwa perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuan, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.

Disebutkan dalam penjelasan Pasal 14 bahwa perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang

---

<sup>11</sup> *Loc.cit*



bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan. Perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan walaupun jumlah karyawannya kurang dari 100 (seratus) orang. Perlakuan yang sama diartikan sebagai perlakuan yang tidak diskriminatif termasuk di dalamnya kesamaan pengupahan untuk pekerjaan dan jabatan yang sama.

Secara normatif ketentuan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas memang sudah ada, namun sosialisasi mengenai aturan tersebut masih sangat minim, banyak dari pengusaha yang tidak mengetahui atau tidak memahami isi dari UU NO. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat tersebut. Sehingga pengusaha masih belum memahami ketentuan kuota 1% harus mempekerjakan penyandang disabilitas dari jumlah pekerja yang ada di perusahaannya.

PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk untuk saat ini belum memenuhi ketentuan 1 pekerja penyandang disabilitas dari 100 pekerja non penyandang disabilitas. Berdasarkan data yang diperoleh dari wajib lapor perusahaan pada tahun 2015, perusahaan ini secara keseluruhan mempekerjakan 2.813 karyawan. Seharusnya perusahaan ini mempekerjakan sekitar 28 pekerja penyandang disabilitas. Kemudian dari data yang diperoleh dari perusahaan, perusahaan baru

mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas sebanyak 9 orang, 3 orang diterima sejak awal sudah menyandang disabilitas, dan 6 orang pekerja penyandang disabilitas karena kecelakaan kerja.

PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk telah mempekerjakan penyandang disabilitas namun untuk saat ini belum mendapatkan penghargaan dari pemerintah, karena penyandang disabilitas yang dipekerjakan jumlahnya masih sedikit, belum seperti perusahaan lain yang telah mencapai target dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Selama ada penyandang disabilitas yang kemudian dapat direkrut untuk bisa terekrut dan tidak mengganggu pekerjaannya maka perusahaan akan memberikan kesempatan.<sup>12</sup>

PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk akan memberikan perhatian untuk kebijakan perusahaan yang terkait kuota 1% tersebut karena hal itu merupakan sesuatu yang normatif yang ditentukan pemerintah. Jika terdapat penyandang disabilitas yang datang melamar selama kondisi memungkinkan, dan mampu melalui serangkaian tahapan tes, maka perusahaan akan memberikan kesempatan.<sup>13</sup>

Pengawasan pemerintah kepada pengusaha yang belum memenuhi kuota 1% masih sangat lemah. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pelaksanaan pengawasan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pegawai

<sup>12</sup> Miranti, Wawancara, Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, PT. Industri Jamu dan

Farmasi Sido Muncul Tbk, (Bergas: 5 Februari, 2016).

<sup>13</sup> Sakun Adiwiratmoko, Loc.cit.



pengawas ketenagakerjaan juga dapat berperan sebagai penyidik.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang adalah pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang, Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan bertugas mengawasi perusahaan termasuk di dalamnya yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Namun dari pengawasan yang telah dilakukan masih banyak perusahaan yang belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas atau sudah mempekerjakan tapi belum sesuai dengan peraturan kuota 1% yang telah di tentukan dalam peraturan perundang-undangan.<sup>14</sup>

Tugas dan wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah membina dan mengawasi. Misalnya masalah upah, perusahaan memberikannya dibawah upah standar yang telah ditentukan, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat memberikan pembinaan secara lisan, atau dapat memberikan teguran secara tertulis. Pengawasan yang dilakukan meliputi hak-hak pekerja termasuk di dalamnya adalah tenaga kerja penyandang disabilitas. Jika secara normatif tidak dilaksanakan maka pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat memberikan teguran berupa nota pemeriksaan, nota pemeriksaan terdiri dari nota pemeriksaan I, apabila nota pemeriksaan I tidak dilaksanakan

maka diberikan nota pemeriksaan II. Selain membina dan mengawasi, pegawai pengawas ketenagakerjaan juga dapat melakukan penyidikan kepada perusahaan-perusahaan, namun selama ini belum pernah ada perusahaan yang dikenai sanksi administrasi maupun sanksi pidana karena belum mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas atau telah mempekerjakan tapi belum memenuhi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.<sup>15</sup>

Pegawai pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang selalu mengawasi kepatutan perusahaan dalam memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas. Pegawai pengawas ketenagakerjaan tetap membina perusahaan untuk menerima karyawan penyandang disabilitas, namun dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan belum secara khusus membina perusahaan, yang penting perusahaan sudah mempekerjakan penyandang disabilitas walaupun belum sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.<sup>16</sup>

Setiap tahun perusahaan wajib melaporkan perusahaannya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan, apabila perusahaan tidak menjalankan kewajibannya untuk melapor atau melakukan pelanggaran maka sesuai dengan Pasal 10 UU No 7 Tahun 1981 maka pengusaha atau pengurus dapat diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3

<sup>14</sup> Susiwi, S.H., M.M., Wawancara, Pembina Tingkat I, Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Semarang, (Ungaran: 29 Desember, 2015).

<sup>15</sup> *Loc.cit.*

<sup>16</sup> *Loc.cit.*



(tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah).<sup>17</sup>

Dalam pelaporannya kebanyakan perusahaan hanya melaporkan secara keseluruhan pekerjaannya, dan tidak menyebutkan jumlah pekerja penyandang disabilitas yang ada di perusahaan tersebut. Rincian secara khusus pekerja penyandang disabilitas yang dilaporkan tidak ada, akan tetapi jika pegawai pengawas melakukan pemeriksaan langsung ke perusahaan ketika ditanya jumlah pekerja penyandang disabilitasnya perusahaan baru memberitahukan jumlah pekerja penyandang disabilitasnya. Meskipun dalam pelaporannya seperti itu yang penting perusahaan tidak boleh menolak tenaga kerja penyandang disabilitas yang memiliki kemampuan untuk menjalankan pekerjaannya.<sup>18</sup>

Upaya yang dilakukan pemerintah untuk perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas mengenai hak-haknya adalah sama dengan yang non disabilitas. Secara normatif hak-hak yang diterima tenaga kerja penyandang disabilitas tidak ada perbedaan, misalnya seperti kesamaan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, penempatan kerja, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan, serta hubungan industrial adalah sama. Jika terdapat penemuan pelanggaran dari perusahaan maka akan diberikan teguran tegas kepada perusahaan.<sup>19</sup>

Pada PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk juga memberikan perlindungan hukum bagi pemenuhan hak-hak pekerja,

termasuk di dalamnya para penyandang disabilitas, hak-hak dan perlindungan hukum pekerjaannya secara normatif sama, dan ketentuannya tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk yang berlaku dari Juni 2015 sampai Juni 2017.<sup>20</sup>

Perlindungan hukum bagi pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas di Kabupaten Semarang ini sama dengan yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan perlindungan hak pekerja penyandang disabilitas tersebut antara lain:

## **1. Kesempatan dan Perlakuan yang Sama**

Kesempatan dan perlakuan yang sama disebutkan dalam Pasal 5 bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, dan disebutkan dalam Pasal 6 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

## **2. Pelatihan Kerja**

Perlindungan hak-hak pekerja penyandang disabilitas yang lainnya adalah mengenai pelatihan kerja. Disebutkan dalam Pasal 11 bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Kemudian dalam Pasal 12 ayat (3) disebutkan:

<sup>17</sup> *Loc.cit.*

<sup>18</sup> *Loc.cit.*

<sup>19</sup> *Loc.cit.*

<sup>20</sup> Sakun Adiwiratmoko, *Loc.cit.*



“Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya”. Pelaksanaan pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada di perusahaan agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan. Pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas ditegaskan dalam Pasal 19 bahwa pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

### 3. Penempatan Tenaga Kerja

Disebutkan dalam Pasal 31 bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Pemberi kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan, seperti yang dilakukan PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. Dalam perekrutan tenaga kerja perusahaan ini tetap menerima tenaga kerja penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas melakukan prosedur yang sama dengan tenaga kerja non disabilitas, mereka datang dengan surat lamaran dan persyaratan lainnya yang ditujukan ke perusahaan. Kemudian akan melalui beberapa tahapan dalam proses seleksi, seperti tes administratif, tes tertulis, tes pengetahuan umum, psikotes, wawancara, dan tes lain (kesehatan) yang dipandang perlu

oleh perusahaan. Apabila lulus maka diterima oleh perusahaan untuk kemudian mengikuti masa orientasi/masa percobaan selama tiga bulan. Orientasi atau masa percobaan tujuannya untuk lebih mengenal lingkungan perusahaan, uraian tugas yang harus dilaksanakan karyawan, untuk mengenal prosedur kerja yang benar. Setelah berhasil masa percobaan dan telah menjadi karyawan tetap maupun karyawan kontrak maka dari perusahaan dilakukan pembekalan awal untuk karyawan baru. Pembekalan tersebut antara lain orientasi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin), dan SM Rules (Sido Muncul Rules). Setelah menjadi karyawan ada pelatihan khusus tentang prosedur tetap perusahaan, seperti cara mengoperasikan mesin, cara merawat mesin, pelatihan Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB) atau Cara Pembuatan Obat Tradisional yang Baik (CPOTB) dan pelatihan non CPOB atau non CPOTB.<sup>21</sup>

Pelatihan di PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk terdiri dari 2 (dua) jenis pelatihan, yaitu:<sup>22</sup>

#### a. Pelatihan Internal

Pelatihan internal ini terdiri dari pelatihan CPOB atau CPOTB yang bersifat wajib, karena perusahaan di standarisasi oleh Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM). Misalnya karyawan bersih-bersih dalam menjalankan pekerjaannya ada aspek sanitasi dan *hygiene* yang dinilai dalam audit BPOM dalam CPOB atau CPOTB tersebut.

<sup>21</sup> *Loc.cit.*

<sup>22</sup> *Loc.cit.*



Selain itu juga terdapat pelatihan non CPOB atau non CPOTB, yaitu seperti seperti pelatihan teknis, pelatihan K2 (Keselamatan Ketenagalistrikan), training P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan), pelatihan efisiensi *supervisor skill* atau pengawas, dan *training for trainer*.

b. Pelatihan Eksternal.

Pelatihan eksternal merupakan pelatihan jika perusahaan menerima undangan untuk mengikuti sebuah pelatihan. Selain pelatihan karena undangan, perusahaan juga memanggil trainer dari luar. Misalnya untuk operator *forklift* diberikan pelatihan mengenai cara mengendarai atau mengoperasikan *forklift* yang benar, maka perusahaan akan meminta kepada salah satu supplier untuk memberikan pelatihan keselamatan kerja cara mengoperasikan *forklift*.

Pelatihan untuk karyawan penyandang disabilitas sama dengan karyawan non disabilitas, namun disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya. Dari perusahaan karyawan penyandang disabilitas ditempatkan untuk jenis pekerjaan yang sesuai dan memungkinkan dalam menjalankan pekerjaan

#### 4. Hubungan Kerja

Perlindungan hukum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya adalah mengenai hubungan kerja. Pasal 50 menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja

antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan.

#### 5. Perlindungan Penyandang Disabilitas

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan. Dalam hal perlindungan undang-undang ini memberikan perlindungan kepada penyandang disabilitas, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja. Pasal 67 ayat (1) menyebutkan: "Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya". Perlindungan yang dimaksud seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat perlindungan diri (APD) yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk saat ini dapat dikatakan bahwa derajat kecacatannya masih cacat ringan, sehingga penyediaan aksesibilitasnya masih sama dengan pekerja non disabilitas. Perusahaan telah mengatur mengenai jalur pejalan kaki, rambu-rambu dan jalur untuk *forklift*, *marking line* untuk mesin, dan sebagainya. Jadi aksesibilitas untuk pekerja penyandang disabilitas di perusahaan ini sudah tersedia.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> *Loc.cit.*



## 6. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

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

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

Pasal 78 ayat (1) menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan, dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja maka wajib membayar upah kerja lembur. Pengusaha juga harus memberikan waktu cuti dan waktu istirahat kepada pekerja/buruh. Pekerja/buruh mempunyai hak untuk melaksanakan ibadah, sehingga pengusaha wajib menyediakan tempat ibadah. Kemudian untuk pekerja/buruh perempuan memiliki hak cuti haid pada hari pertama dan kedua pada waktu haid, selain itu juga berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan, dan 1,5 bulan bagi yang

mengalami keguguran sesuai keterangan bidan atau dokter.

Hari kerja pada PT. Industri Jamu dan Farmasi Sidomuncul Tbk adalah 5 hari kerja yaitu Senin, Selasa, Rabu, Kamis, dan Jumat. Namun menyesuaikan kebutuhan perusahaan sehingga di bagian tertentu diterapkan 6 hari kerja. Jam kerjanya adalah 40 jam dalam 5 hari yang diatur dari hari Senin sampai Jumat sebanyak 8 jam per hari dengan istirahat ½ jam/hari.

Jam kerja di PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk ini dilaksanakan berdasarkan persetujuan karyawan, jam kerja lembur ini bersifat sukarela, namun dalam hal pekerjaan menumpuk atau harus mencapai target maka kerja lembur diharuskan. Pengusaha juga membayar upah kerja lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Dalam ayat (2) disebutkan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Maksudnya untuk meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian



bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Pasal 87 ayat (1) mewajibkan kepada setiap perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Pada PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk bagian K3 untuk saat ini belum ada aturan khusus pekerja penyandang disabilitas. Bagian K3 ini khusus untuk meminimalisir resiko kerja berupa kecelakaan kerja atau sakit akibat kerja. Saat ini sistem manajemen K3 perusahaan belum, PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk sedang menuju audit sistem manajemen ISO 14001 yang terkait dengan pengelolaan lingkungan.<sup>24</sup>

Disebutkan dalam Pasal 67 PKB PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk bahwa:

1. Setiap karyawan wajib mengikuti dan mematuhi segala ketentuan mengenai kesehatan kerja yang dikeluarkan oleh Perusahaan dan/atau pihak yang berwenang sesuai dengan peraturan tentang Kesehatan Kerja yang berlaku.
2. Setiap karyawan wajib menjaga dan memelihara kebersihan serta kerapian tempat kerjanya.
3. Setiap karyawan wajib menjaga dan melindungi dirinya dan memakai seluruh alat-alat keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan serta mengikuti dan mematuhi ketentuan-ketentuan mengenai keselamatan dan perlindungan kerja yang diberlakukan oleh perusahaan.

4. Ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja diberlakukan sepenuhnya di dalam perusahaan dan wajib diikuti dan dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk juga memberikan dispensasi kepada pekerja yang sedang mengalami sakit, sehingga dalam bekerja tidak menggunakan perlengkapan yang seharusnya dipakai. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di bagian Blok I / CF2A / 1294 atau bagian packing, dalam menjalankan pekerjaannya ia tidak mengalami hambatan, sama dengan pekerja yang lainnya, namun terkadang kakinya sakit sehingga dalam bekerja yang seharusnya menggunakan sepatu mendapatkan dispensasi dari perusahaan untuk bekerja menggunakan sandal selama kakinya masih sakit. Dispensasi tersebut ia peroleh setelah meminta izin ke bagian personalia dan poliklinik. Ia sudah bekerja selama 17 tahun di PT. Industri Jamu dan Farmasi Sidomuncul Tbk, dan dalam bekerja tidak pernah mendapatkan diskriminasi dari perusahaan. Semua fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sama dengan pekerja non disabilitas.<sup>25</sup>

## 8. Perlindungan Upah

Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi

<sup>24</sup> Miranti, *Loc.cit.*

<sup>25</sup> Ani Sulistyowati, Wawancara, Bagian Blok I / CF2A / 1294, PT. Industri Jamu dan

Farmasi Sido Muncul Tbk, (Bergas: 5 Februari 2016).



penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam penjelasan yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pengaturan pengupahan pada PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk tercantum dalam PKB Pasal 21 bahwa setiap karyawan perusahaan menerima gaji pokok dalam bentuk uang sesuai ketentuan upah yang berlaku dengan pembayaran tunai/rekening dan tunjangan-tunjangan. Perusahaan membayar gaji setiap tanggal terakhir pada akhir bulan, jika Hari Sabtu, Minggu atau Hari Libur Resmi, maka pembayaran gaji akan dilakukan pada Hari Kerja sebelum Hari Sabtu, Minggu atau Hari Libur Resmi itu. Sedangkan untuk karyawan harian upah dibayarkan pada setiap 2

minggu sekali, pada hari terakhir kerja.

Mengenai gaji pokok diatur dalam Pasal 22 PKB PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk bahwa penentuan gaji pokok setiap karyawan merupakan wewenang perusahaan. Pada skala gaji terlampir rincian gaji pokok terendah, menengah, dan tertinggi setiap golongan karyawan serta jumlah potongan wajib maupun sukarela. Jenis potongan atas gaji karyawan tersebut adalah potongan karena mangkir, potongan perhitungan ijin meninggalkan pekerjaan di luar ketentuan PKB tanpa ijin, pembayaran hutang karyawan kepada perusahaan, potongan kontribusi BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, potongan koperasi karyawan, potongan iuran serikat pekerja, dan potongan bank yang disetujui perusahaan.

Tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan berupa tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan perjalanan dinas, tunjangan hari raya keagamaan, tunjangan ke Klepu, tunjangan jabatan, dan tunjangan masa kerja, dimana tunjangan-tunjangan tersebut juga telah diatur dalam perjanjian kerja bersama PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.

## 9. Kesejahteraan

Perlindungan hak mengenai kesejahteraan di atur dalam Pasal 99 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja". Kemudian Pasal 100 ayat (1) menyebutkan bahwa untuk



meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Fasilitas kesejahteraan tersebut antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas ibadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi. Penyediaan fasilitas tersebut disesuaikan dengan kebutuhan buruh dan kemampuan perusahaan.

PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk telah mematuhi aturan perundang-undangan yang ada sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan memberikan kesejahteraan sosial kepada pekerjanya yang berupa Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Program Keluarga Berencana (KB), Jaminan Sosial Kesehatan, perawatan dan pengobatan, pemberian obat dan antibiotik dari Poliklinik perusahaan, fasilitas kesehatan berupa poliklinik, sumbangan uang duka, bantuan menikah, menikahkan, dan mengkhitan anak, fasilitas antar jemput karyawan, fasilitas parkir, bongkar muat, fasilitas tempat ibadah, fasilitas tempat mandi dan WC.

## 10. Hubungan Industrial

Perlindungan hak bagi pekerja juga terdapat dalam hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Disebutkan dalam Pasal 104 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh. Pasal 104 ayat (2) menyebutkan bahwa dalam menjalankan fungsinya, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

Mengenai mogok kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan dalam Pasal 137 “Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”. Gagalnya perundingan maksudnya adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Kemudian yang dimaksud dengan tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Pasal 45 “Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah”. Dalam penjelasan Pasal 45 yang dimaksud dengan sungguh-sungguh melanggar hak normatif adalah pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud



dan/atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk juga memberikan hak kepada pekerja untuk melakukan mogok kerja. Namun, mogok kerja yang dilakukan harus dilakukan secara sah, karena jika mogok kerja dilakukan secara tidak sah maka dikualifikasikan sebagai mangkir. Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok kerja dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis, apabila pekerja tidak memenuhi panggilan tersebut maka dianggap sebagai mengundurkan diri.

## 11. Pemutusan Hubungan Kerja

Perlindungan hak pekerja dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK sebisa mungkin harus dihindari, segala upaya harus diusahakan agar tidak terjadi PHK. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan kegiatan-kegiatan positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya PHK, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Apabila terjadi

PHK dengan alasan-alasan tertentu maka batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Jadi pekerja/buruh mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaannya lagi.

Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk diatur dalam Pasal 62. PHK termasuk sanksi indisipliner yang dapat dijatuhkan kepada pekerja apabila melakukan pelanggaran atau perbuatan yang bertentangan dengan tata tertib/peraturan perusahaan/bertentangan dengan PKB yang telah disepakati. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum juga diatur dalam PKB yang diatur dalam Pasal 64. Bagi karyawan yang telah memasuki masa pensiun (55 tahun) akan dilakukan proses PHK dan oleh perusahaan diberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan peraturan yang berlaku (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Untuk karyawan yang pensiun akan diberikan tali asih dengan ketentuan: masa kerja 15-19 tahun : 1,5 bulan gaji, masa kerja 20-24 tahun : 2 bulan gaji, masa kerja 25 tahun : 3 bulan gaji.

Bagi karyawan yang tidak mampu bekerja oleh karena menderita sakit/meninggal dunia dapat dilakukan PHK sesuai peraturan yang berlaku. Untuk karyawan yang sudah putus hubungan kerjanya (pensiun) dan masih memenuhi persyaratan maka dapat diperkerjakan kembali oleh perusahaan sebagai karyawan kontrak dengan dasar kesepakatan kedua belah pihak dan mempertimbangkan



kebutuhan atau keperluan perusahaan.

Bagi karyawan yang mengundurkan diri secara baik diberikan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang pelepasan/uang pisah dengan perincian sebagai berikut: masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun: 1,5 bulan gaji, masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 tahun: 2,5 bulan gaji, masa kerja 10 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun: 4 bulan gaji, masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 tahun: 5 bulan gaji, masa kerja 20 tahun atau lebih: 6 bulan gaji.

Dalam hal perlindungan hukum bagi pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas di atas harus disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatan penyandang disabilitas. Sesuai dengan penjelasan Pasal 30 PP No. 43 tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat bahwa penyandang disabilitas yang boleh melakukan pekerjaan adalah penyandang disabilitas yang sehat jasmani dan rohani. Pernyataan sehat tersebut dinyatakan dengan surat keterangan dokter.

Semua ketentuan perlindungan hukum yang telah dijelaskan di atas memang tidak secara khusus menyebutkan perlindungan hukum untuk pekerja penyandang disabilitas, namun semua peraturan tersebut tetap berlaku bagi pekerja penyandang disabilitas karena penyandang disabilitas mempunyai kesempatan dan berhak mendapatkan perlakuan yang sama dalam segala aspek kehidupan termasuk di dunia kerja.

#### IV. KESIMPULAN

Kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja adalah sama dengan tenaga kerja non disabilitas. Disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan dalam Pasal 5 dan Pasal 6 yang merupakan strategi nasional dalam persamaan hak dan penghapusan diskriminasi bagi tenaga kerja dalam suatu pekerjaan. Tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan oleh pengusaha, meskipun dengan keterbatasan kemampuan yang dimilikinya. PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk juga memberikan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk dapat bergabung dengan perusahaan. Pekerjaan yang tepat untuk tenaga kerja penyandang disabilitas disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya serta mempertimbangkan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

Bentuk perlindungan hukum bagi pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas di Kabupaten Semarang secara normatif sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan khususnya terdapat dalam UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia



usaha. Pasal 6 butir 2 UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat menyebutkan bahwa penyandang cacat berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, pendidikan, dan kemampuannya. Disebutkan dalam Pasal 13 UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat bahwa setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pasal 14 menyebutkan: "Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuan, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan". Perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 penyandang disabilitas dari 100 orang pekerja normal yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi perusahaan.

Perlindungan hukum bagi pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas juga terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan, hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja. Dalam pemenuhan haknya harus sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam undang-undang.

PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk telah memberikan

hak-hak yang sama bagi pekerja penyandang disabilitas sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk 2015-2017. Perusahaan menempatkan pekerja penyandang disabilitas pada bagian yang sesuai dengan derajat kecacatan dan kemampuannya untuk bekerja.

Sarannya pengusaha harus memberikan kesempatan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk dapat bekerja di perusahaannya dengan memperhatikan jenis dan derajat kecacatannya, karena kedudukan penyandang disabilitas sebagai warga negara Indonesia adalah sama dengan warga negara Indonesia yang non disabilitas. Perusahaan juga harus mematuhi peraturan perundangan yang menyatakan bahwa perusahaan wajib mempekerjakan 1 penyandang disabilitas dari 100 orang pekerja. Bagi perusahaan yang telah mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas diharapkan dapat lebih menjangkau semua jenis derajat kecacatan dan memperluas kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja penyandang disabilitas dilarang memperlakukan penyandang disabilitas secara diskriminasi dan dalam pemenuhannya harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perusahaan wajib menyediakan fasilitas yang aksesibel bagi penyandang disabilitas yang diupayakan berdasarkan kebutuhan, dan disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya, sehingga memudahkan penyandang disabilitas dalam menjalankan pekerjaannya.



Pegawai pengawas ketenagakerjaan diharapkan dalam melakukan pengawasan dapat lebih intensif sehingga hak-hak penyandang disabilitas dapat terpenuhi seluruhnya.

## V. DAFTAR PUSTAKA

### Literatur

Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional / Badan perencanaan Pembangunan Nasional, *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019*, 2014.

Soekanto, Soerjono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press.

Soemitro, Ronny Hanitijo. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

### Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945  
Ketetapan MPR-RI No. XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Convention on The Rights Of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Cacat)

Perjanjian Kerja Bersama PT. Industri Jamu dan Farmasi Sidomuncul Tbk 2015-2017.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019.

### Wawancara

Ani Sulistyowati, Bagian Blok I / CF2A / 1294, PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk, (Bergas: 5 Februari 2016).

Miranti, Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk, (Bergas: 5 Februari, 2016).

Mohamad El Amin, Aks, Kepala Seksi Rehabilitasi dan Pelayanan Sosial, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang, (Ungaran: 29 Desember, 2015)

Sakun Adiwaratmoko, Asst Manager HR, PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk, (Bergas: 5 Februari, 2016)

Susiwi, S.H., M.M., Pembina Tingkat I, Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang, (Ungaran: 29 Desember, 2015).

### Website

<http://www.kemensos.go.id/modules.php?name=news&life=article&sid=18765>, diakses tanggal 24 November 2015, pukul 13.00 WIB.