



**PELAKSANAAN PEMENUHAN HAK PEKERJAAN BAGI
PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA SEMARANG BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016**

Nadiva Astri Maudina*, Ratna Herawati, Untung Sri Hardjanto
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
Email : nadivaastri29@gmail.com

Abstrak

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah mengatur mengenai berbagai macam hak bagi penyandang disabilitas, salah satunya yaitu hak pekerjaan yang didalamnya sudah ditegaskan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh kesempatan kerja, upah maupun fasilitas. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Hasil penelitian menetapkan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Semarang khususnya mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas pada perusahaan garmen telah terpenuhi dengan memberikan kesempatan kerja sebagai operator, sampling, dan jahit. Akan tetapi mengenai kuota bagi penyandang disabilitas masih belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Upah dan fasilitas yang diberikan oleh ketiga perusahaan tersebut sudah sesuai dengan UMK Kota Semarang yang telah ditentukan dan fasilitas tidak dibedakan antara karyawan disabilitas maupun non disabilitas. Adapun beberapa kendala yang dialami dalam pelaksanaan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas yaitu belum terpenuhinya kuota bagi penyandang disabilitas, tingginya biaya fasilitas penunjang kerja dan kurangnya pendidikan maupun keahlian dimiliki para penyandang disabilitas.

Kata Kunci: Hak Pekerjaan; Kesempatan Kerja; Penyandang Disabilitas.

Abstract

Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities has regulated various kinds of rights for persons with disabilities, one of which is the right to work in which it has been confirmed that persons with disabilities are entitled to work opportunities, wages and facilities. The approach method used in this research is normative juridical. The results of the study determined that the employment rights for persons with disabilities in the city of Semarang, especially regarding employment opportunities for persons with disabilities in garment companies had been fulfilled by providing job opportunities as operators, sampling, and sewing. However, the quota for persons with disabilities is still not in accordance with Law Number 8 of 2016. The wages and facilities provided by the three companies are in accordance with the Semarang City UMK which has been determined and the facilities do not differentiate between disabled and non-disabled employees. There are several obstacles experienced in implementing the fulfillment of work rights for persons with disabilities, namely the unfulfilled quota for persons with disabilities, the high cost of work support facilities and the lack of education and expertise possessed by persons with disabilities.

Keywords: *Employment Rights; Employment Opportunities; Persons with Disabilities.*

I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang berdasarkan pada hukum, sehingga setiap warga negaranya mempunyai kewajiban menjunjung tinggi hukum yang berlaku. Diperlukan tanggung jawab serta kesadaran bagi setiap warga negara dalam mewujudkannya sebagai negara hukum. Tanggung jawab dan kesadaran



tersebut harus diwujudkan dalam bentuk tingkah laku dan tindakan setiap orang yang ada di Indonesia.

Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 mengatakan bahwa pengakuan dan jaminan bagi semua orang untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Maksudnya bahwa setiap orang dalam kehidupan ini mempunyai hak untuk memperoleh pekerjaan, dan dalam menjalankan pekerjaan itu harus mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil.

Penyandang Disabilitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yaitu orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan disabilitas merupakan kata bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris *disability* (jamak: *disabilities*) yang berarti cacat atau ketidakmampuan.¹ Penyandang Disabilitas merupakan 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. Setiap manusia memiliki hak asasi yang sama. Hak asasi manusia tidak dibedakan oleh perbedaan fisik, warna kulit, ras, suku maupun kepercayaan yang dianutnya.

Sejak diratifikasinya *Convention on the Rights of Person with Disabilities (CRPD)* semangat untuk menghilangkan praktik diskriminasi yang sering dialami oleh penyandang disabilitas di Indonesia semakin bertambah. Menurut Hidayatulloh, dkk:

“Indonesia mengakomodasi *Convention on The Right of Person with Disability (CRPD)* dengan meratifikasi undang-undang Nomor 19 Tahun 2011 karena memiliki komitmen dan juga menunjukkan kesungguhannya untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan terhadap hak yang seharusnya didapatkan oleh penyandang disabilitas, dengan harapan agar hak-hak mereka dapat terpenuhi dan memberikan kesejahteraan bagi para penyandang disabilitas itu sendiri.”²

Penyandang disabilitas yang dikenal dengan difabel atau penyandang cacat merupakan kelompok masyarakat yang rentan dalam perlakuan diskriminasi. Perlakuan diskriminasi tersebut salah satunya adalah tidak disamaratakan dalam memperoleh hak pekerjaan. Sebagai kelompok yang terdiskriminasi, keberadaan penyandang disabilitas sulit untuk mendapatkan akses pekerjaan dan pemberdayaan diri sehingga berujung pada ketidakmampuan dalam hal ekonomis.

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah mengatur mengenai Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas. Selain Pasal tersebut, Pasal 53 ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2016 menegaskan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha

¹ Dendy Sugono. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Edisi Ke empat, (Departemen Pendidikan Nasional: Gramedia, Jakarta)

² Hidayatulloh, M. Agung, dkk, *Promoting Disability Rights In Indonesia: Proceedings of the 2nd Indonesian Conference On Disability Studies and Inclusive Education*, (Yogyakarta: PLD Press, 2020).



Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah. selanjutnya disebut BUMN dan BUMD wajib untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja dan Pasal 53 ayat (2) mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya. Jumlah penduduk di Kota Semarang pada tahun 2021 adalah 1.681.058 (satu juta enam ratus delapan puluh satu ribu lima puluh delapan) jiwa.³ Termasuk dengan keberadaan 7634 jiwa penyandang disabilitas di Kota Semarang pada tahun 2019 yang terdiri dari 4142 berjenis kelamin laki-laki dan 3492 berjenis kelamin wanita, dari jumlah tersebut terdapat 1734 penyandang disabilitas yang sudah memasuki usia kerja tetapi belum mendapatkan pekerjaan.⁴ Keberadaan penyandang disabilitas di Kota Semarang yang sudah memasuki usia kerja tetapi belum mendapat pekerjaan ini tentu perlu diperhatikan.

Perusahaan Garmen merupakan salah satu Perusahaan Industri yang ada di Kota Semarang. Perusahaan yang bergerak di bidang garmen atau produksi pakaian jadi merupakan salah satu Perusahaan Industri yang akan terus berkembang sebab manusia sebagai makhluk hidup akan selalu membutuhkan pakaian. Jika dilihat dari perkembangan kebutuhan tersebut, maka Perusahaan Garmen merupakan contoh perusahaan berskala besar sebab Industri Garmen membutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak untuk memenuhi kebutuhan produksi.

Sebagai industri dengan skala besar dan memerlukan tenaga kerja dalam jumlah yang banyak. Perusahaan juga perlu memperhatikan peraturan mengenai tenaga kerja yang ada, termasuk peraturan mengenai kewajiban perusahaan swasta dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian pada Perusahaan Garmen berskala besar di Kota Semarang dalam rangka memenuhi amanat UU Nomor 8 Tahun 2016, mengenai hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja oleh pihak swasta dan juga mengenai upah maupun fasilitas.

Penulis melakukan penelitian pada 3 (tiga) Perusahaan Garmen di Kota Semarang yaitu di PT. SAI Apparel Industries, Batik Kultur by Dea Valencia, dan PT. Sandang Asia Maju Abadi. Berdasarkan uraian tersebut dalam latar belakang penelitian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas pada Perusahaan Garmen di Kota Semarang?
2. Bagaimana pemberian upah dan fasilitas bagi karyawan penyandang disabilitas pada Perusahaan Garmen di Kota Semarang?
3. Apa saja kendala yang dihadapi dalam melaksanakan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas pada Perusahaan Garmen di Kota Semarang?

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif, yaitu dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang

³ Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang, "Jumlah Penduduk Kota Semarang". Diakses pada tanggal 1 Oktober 2021

⁴ PPID DISNAKERTRANS PROV. JATENG, <https://disnakertrans.jatengprov.go.id/ppid>.



tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.⁵ Metode pendekatan ini digunakan untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang sudah penulis jabarkan yang berhubungan dengan Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Semarang

Spesifikasi penelitian ini menggunakan spesifikasi penelitian secara deskriptif analitis. Penelitian deskriptif analitis yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran sekaligus analisis mengenai pelaksanaan ketentuan dalam peraturan yang didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku. Demikian pula yang dimaksudkan untuk memberi gambaran mengenai kenyataan dari keadaan objek atau masalahnya, untuk dapat dilakukan penganalisaan dalam rangka pengambilan kesimpulan-kesimpulan yang bersifat umum.⁶

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka dan didapatkan dari pengamatan, rekaman, wawancara atau bahan tertulis (UU, dokumen, buku-buku, dan sebagainya) yang berupa ungkapan-ungkapan verbal.⁷ Data tersebut didapatkan dari sumber data sekunder. Data Sekunder adalah data yang bersumber dari penelitian kepustakaan (*library research*) yang bahan hukumnya berasal dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.⁸

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan cara studi kepustakaan (*library research*) yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang meliputi wawancara untuk bahan pelengkap data sekunder dengan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan objek kajian penelitian ini yang dapat berupa peraturan perundang-undangan, literatur dan karya tulis ilmiah lainnya.

Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yaitu dengan cara menyajikan dan menjelaskan data dalam bentuk kalimat yang tersusun secara sistematis sehingga diberikan penafsiran dan gambaran yang jelas sesuai dengan pokok bahasan untuk kemudian ditarik kesimpulan-kesimpulan secara deskriptif.⁹

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas pada Perusahaan Garmen di Kota Semarang

Penyandang Disabilitas menurut Undang-undang No. 8 tahun 2016 Pasal 1 adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental,

⁵ Amiruddin & Zainal asikin, “*pengantar Metode Penelitian Hukum*”, 2012, Raja Grafindo Persada Jakarta. Hlm.118.

⁶ Mukti Faja, “*Dualisme Penulisan Hukum Normatif dan Empiris*”, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010). Hlm. 36.

⁷ Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Depok: Rajawali Pers, 2020), Hlm. 213.

⁸ Soerjono Soekanto, *Op.cit.*, Hlm 10.

⁹ Soerjono, soekanto, *loc.cit.*, Hlm 13-14



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.

Keterkaitan dengan hak mendapatkan pekerjaan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dalam Pasal 11 mengatakan bahwa Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:

- a. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;
- b. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;
- d. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. mendapatkan program kembali bekerja;
- f. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
- h. memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di kota semarang merupakan suatu kebijakan untuk pemenuhan hak bekerja bagi penyandang disabilitas. Kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas diatur dalam Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas.

Berdasarkan data dari PPID Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah terdapat 7634 orang penyandang disabilitas di Kota Semarang pada tahun 2019 dari jumlah tersebut terdapat 1734 penyandang disabilitas yang sudah memasuki usia kerja tetapi belum mendapatkan pekerjaan. Dengan kondisi seperti ini maka dibutuhkan aspirasi-aspirasi dan informasi mengenai lapangan pekerjaan baik dari pemerintah, perusahaan, maupun dari masyarakat sebagai pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak berdasarkan UU Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 11 huruf A.

Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 juga telah mengatur mengenai kuota penyandang disabilitas yaitu perusahaan swasta wajib mempekerjakan minimal 1% dari jumlah pekerja. Maka dengan hal ini misalnya setiap perusahaan swasta memiliki jumlah pekerja 100 orang maka perusahaan tersebut harus mempekerjakan minimal 1 orang penyandang disabilitas. Untuk mengetahui pelaksanaan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas, oleh karena itu penelitian ini dilakukan di Kota Semarang yaitu di PT. Sai Apparel Industries, Batik Kultur by Dea Valencia, dan PT. Sandang Asia Maju Abadi.

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Sai Apparel Industries yang merupakan salah satu perusahaan garmen yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas, menurut hasil wawancara dengan Ibu Yuliani yang menjabat sebagai Compliance diperoleh data bahwa saat ini jumlah karyawan PT. Sai Apparel Industries sebanyak 7200 orang, dari jumlah tersebut ada 53 orang yang merupakan tenaga kerja disabilitas.¹⁰

¹⁰ Yuliani, Wawancara, PT.Sai Apparel Industries, (Semarang: 15 Maret 2021).



Tenaga kerja disabilitas yang bekerja di PT. Sai Apparel Industries semuanya adalah tuna wicara dan tuna rungu. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yuliana, PT. Sai Apparel Industries selalu berkoordinasi dengan yayasan penyandang cacat untuk menginformasikan adanya lowongan pekerjaan bagi tenaga kerja disabilitas. Dalam perekrutan tenaga kerja PT. Sai Apparel Industries juga membuka informasi lowongan pekerjaan melalui situs internet.

Proses perekrutan penyandang disabilitas di PT. Sai Apparel Industries calon karyawan dapat melamar langsung ke PT. Sai Apparel Industries atau melalui pos/email, dan selanjutnya akan langsung dilakukan tes dengan cara membawa surat lamaran beserta persyaratannya langsung ke PT. Sai Apparel Industries yang beralamat di Jalan Brigjen Sudiarto Km 11 Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah.

Kemudian para tenaga kerja disabilitas tersebut melakukan wawancara serta tatap muka secara fisik dengan HRD untuk selanjutnya mengetahui penempatan bagian kerja yang cocok untuk calon tenaga kerja disabilitas. Tenaga kerja disabilitas yang diterima untuk bagian produksi harus memenuhi kualifikasi keadaan badan utuh karna tetap mengedepankan tangan kanan dan tangan kiri untuk bisa bekerja normal, akan tetapi untuk tuna rungu dan tuna wicara apabila bisa bekerja dengan normal dapat diterapkan. Para tenaga kerja disabilitas ditempatkan di beberapa bagian seperti, operator jahit, finishing, trimming, dan gudang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yuliana, PT. Sai Apparel Industries menyadari adanya peraturan perundang - undangan mengenai kewajiban perusahaan swasta dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Bahkan sebelum Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 disahkan, PT. Sai Apparel Industries sudah mulai mempekerjakan penyandang disabilitas sejak 12 tahun yang lalu.

Selain melakukan di PT. SAI Apparel juga melakukan penelitian di Batik Kultur yang merupakan industri rumahan yang bergerak dibidang garmen yang menghasilkan pakaian jadi. Batik kultur memproduksi pakaian berbahan dasar batik tulis dengan jumlah pegawai sebanyak 120 karyawan dan 40 karyawan diantaranya merupakan penyandang disabilitas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ika selaku bagian Admin diperoleh data bahwa saat ini jumlah karyawan Batik Kultur sebanyak 120 orang dan dari jumlah tersebut ada sekitar 40 orang yang merupakan penyandang disabilitas yang bekerja dan ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Menurut Ibu Ika, Batik Kultur tidak mempunyai syarat khusus dalam merekrut karyawannya, selama calon karyawan tersebut mempunyai keahlian dibidang yg dibutuhkan di Batik Kultur maka calon karyawan tersebut dapat bekerja di Batik Kultur.¹¹ Batik Kultur dalam melakukan perekrutan biasanya membuka lowongan pekerjaan secara khusus melalui media sosial ataupun iklan. Tetapi sebagian besar Batik Kultur mencari calon karyawannya dari mereka yg sudah bekerja di batik kultur untuk kemudian mengajak temannya atau saudaranya agar ikut bekerja di batik kultur.

Menurut Ibu Ika, Batik Kultur tidak mempunyai standart khusus dalam proses perekrutan tenaga kerja disabilitas. Hal yang terpenting para penyandang disabilitas

¹¹ Ika, Wawancara, Batik Kultur by Dea Valencia, (Semarang: 19 April 2021).



mempunyai niat untuk bekerja dan Batik Kultur sebagai perusahaan menyediakan fasilitas yg dapat mendukung pekerjaannya.

Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh saudara Idris Harahap selaku karyawan disabilitas di Batik Kultur yang menyatakan bahwa ia mengetahui adanya lowongan pekerjaan di Batik Kultur melalui temannya yang terlebih dahulu sudah bekerja di Batik Kultur. Idris merupakan salah satu penyandang disabilitas (tuna daksa) yang berasal dari Kudus dan masuk menjadi karyawan sejak tahun 2016.

Menurut pendapat Idris, saat ini tidak banyak perusahaan yang mau mempekerjakan penyandang disabilitas. Beberapa perusahaan menganggap remeh para penyandang disabilitas sehingga tidak dapat memenuhi kriteria calon karyawan diperusahaan pada umumnya. Selain itu, sebagai penyandang disabilitas Idris mengaku kesulitan dalam mencari pekerjaan karena banyaknya lowongan pekerjaan yang membutuhkan fisik dalam keadaan sehat jasmani dan rohani, hal tersebut membuat Idris merasa keberatan karena menurutnya sudah pasti para penyandang disabilitas tidak bisa ikut mendaftar lowongan pekerjaan tersebut.

Hal tersebut berbeda dengan Batik Kultur yang memang berupaya untuk mempekerjakan sebanyak-banyaknya tenaga kerja disabilitas. Hal ini menurut Ibu Ika, karena Batik Kultur dari awal mula menerima para penyandang disabilitas tidak mempunyai tujuan atau niatan khusus seperti mencari pencitraan atau lain sebagainya, tetapi karna perusahaan mempunyai keyakinan bahwa para karyawan disabilitas juga berhak mendapatkan kehidupan yang layak seperti karyawan normal pada umumnya, dan ingin membuat kepribadian para disabilitas percaya diri dan mandiri dalam memenuhi kebutuhan hidup pribadinya maupun untuk dapat membantu para keluarga dan lingkungannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ika, Batik Kultur sudah mulai mempekerjakan tenaga kerja disabilitas sejak awal perusahaan didirikan tepatnya tahun 2011, bahkan sebelum Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 disahkan. Berdasarkan hasil penelitian di Batik Kultur diketahui bahwa perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang telah memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dan telah melaksanakan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan Pasal 53 ayat (2) Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Selain melakukan penelitian di PT. Sai Apparel Industries dan Batik Kultur. Penulis juga melakukan penelitian di PT. Sandang Asia Maju Abadi yang berlokasi di Kawasan Industri Tugu Wijaya Kusuma tepatnya di Jl. Tugu Industri I No. 8 Randu Garut Semarang. PT. Sandang Asia Maju Abadi merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufaktur garmen yang didirikan pada tahun 1998, yang berbasis di Semarang, Jawa Tengah. PT. Sandang Asia Maju Abadi merupakan salah satu perusahaan manufaktur garmen terbesar yang berskala ekspor ke lima benua dengan fasilitas manufaktur modern di Asia Tenggara.

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Sandang Asia Maju Abadi mengetahui adanya UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas bahkan perusahaan tersebut telah mempekerjakan penyandang disabilitas. Data yang penulis terima bahwa saat ini jumlah karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi sebanyak 2518 orang, dari jumlah tersebut terdapat 21 orang tenaga kerja disabilitas. Para tenaga kerja disabilitas tersebut ditempatkan di bagian operator,

sampling, dan jahit. PT. Sandang Asia Maju Abadi dalam memberikan info lowongan pekerjaan dan merekrut tenaga kerja disabilitas selalu bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja ataupun dengan lembaga komunitas difabel. Selain itu, PT. Sandang Asia Maju Abadi juga menempelkan informasi mengenai lowongan pekerjaan di bagian satpam.

Pasal 11 huruf A Undang-Undang No 8 Tahun 2016 menjelaskan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, ataupun swasta tanpa Diskriminasi. Mengenai kesempatan kerja, pihak PT. SAI Apparel Industries, Batik Kultur by Dea Valencia dan PT. Sandang Asia Maju Abadi telah memberikan kesempatan kepada para penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan mereka.

Ditinjau dari teori hak asasi manusia yang dikemukakan oleh Miriam Budiardjo bahwa hak asasi manusia adalah hak-hak yang dimiliki oleh manusia yang telah diperoleh dan dibawanya bersamaan dengan kelahiran dan kehadirannya dalam hidup masyarakat. Hak ini ada pada manusia tanpa membedakan bangsa, ras, agama, golongan, jenis kelamin, karena itu bersifat asasi dan universal.¹² Teori tersebut sejalan dengan pihak PT. SAI Apparel Industries, Batik Kultur, dan PT. Sandang Asia Maju Abadi yang telah memberikan kesempatan kerja kepada para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan, karena pada dasarnya memperoleh kesempatan kerja adalah hak semua orang tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.

Tiga perusahaan tersebut sudah memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, yaitu Batik Kultur by Dea Valencia dengan jumlah tenaga kerja disabilitas sebanyak 40 orang, jumlah tersebut sudah memenuhi kuota 1% sesuai dengan amanat UU Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 53 Ayat (2), sedangkan PT. Sandang Asia Maju Abadi berjumlah 21 orang tenaga kerja disabilitas dan PT. Sai Apparel Industries mempekerjakan 53 orang tenaga kerja disabilitas yang jumlah tersebut belum memenuhi kuota 1% dari seluruh jumlah karyawan di perusahaan.

B. Pemberian Hak Upah dan Fasilitas Bagi Karyawan Penyandang Disabilitas pada Perusahaan Garmen di Kota Semarang

Pasal 11 huruf B Undang-Undang nomor 8 Tahun 2016 telah menegaskan bahwa tenaga kerja penyandang disabilitas berhak memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Ketentuan lain juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat (1) tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupannya yang layak bagi kemanusiaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah, Hal-hal yang termasuk ke dalam komponen upah adalah:

¹² Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1972), Hlm. 120.



- a. Upah pokok
- b. Tunjangan tetap
- c. Tunjangan tidak tetap
- d. Upah tanpa tunjangan

Sedangkan yang tidak termasuk dalam komponen upah adalah:

- a. Fasilitas
- b. Bonus
- c. Tunjangan hari raya dan pembagian keuntungan lainnya

Berdasarkan hasil penelitian, upah dan fasilitas yang diterima oleh tenaga kerja disabilitas di PT. Sai Apparel Industries yaitu sebagai berikut:

- a. Gaji pokok minimal UMK Semarang,
- b. Upah lembur,
- c. Tunjangan kesehatan (BPJS kesehatan),
- d. Tunjangan hari tua,
- e. Tunjangan hari raya,
- f. Seragam kerja,
- g. Cuti tahunan, menikah, melahirkan, melakukan pengobatan, dan cuti sosial lainnya.

Sementara, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ika, mengenai upah dan fasilitas yang diberikan oleh Batik Kultur kepada tenaga kerja disabilitas yaitu berupa upah sesuai dengan hasil kerja karyawan, makan sebanyak 3 kali sehari (pagi, siang, sore) dan juga fasilitas tempat tinggal yang diberikan untuk para tenaga kerja disabilitas yang berasal dari luar kota. Pernyataan Ibu Ika tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Idris selaku tenaga kerja disabilitas yang menyatakan bahwa selama ia bekerja di Batik Kultur ia menerima fasilitas berupa fasilitas tempat tinggal, fasilitas makan 3 kali sehari, dan fasilitas tempat bekerja.

Jadi, perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas harus memberikan fasilitas khusus untuk penyandang disabilitas. Sesuai dengan pasal 50 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang berbunyi: "Pemberi Kerja wajib menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas".

Mengenai fasilitas penunjang kerja untuk penyandang disabilitas menurut Ibu Yuliani selaku Compliance di PT. SAI Apparel Industries, untuk fasilitas antara penyandang disabilitas dan pekerja biasa tidak dibedakan karena derajat kecacatannya masih ringan. PT. SAI apparel Industries juga menempatkan karyawan disabilitas ke bagian kerja sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan di Batik Kultur mengenai fasilitas penunjang kerja untuk penyandang disabilitas disesuaikan dengan kebutuhannya masing-masing. Selain itu pihak Batik Kultur juga memberikan tempat tinggal khususnya para penyandang disabilitas yang berasal dari luar kota dan fasilitas makan 3x sehari (pagi, siang, sore).

Fasilitas penunjang kerja bagi penyandang disabilitas di Batik Kultur sempat menjadi salah satu kendala perusahaan. Dikarenakan biaya untuk penyediaan fasilitas seperti tempat tinggal dan makan 3x sehari dan juga peralatan kerja bagi penyandang disabilitas menghabiskan biaya yang cukup tinggi, tetapi hal tersebut sudah bisa diatasi oleh perusahaan.



Mengenai upah dan fasilitas, PT. Sandang Asia Maju Abadi dalam memberikan upah kepada para karyawan nya tidak membedakan antara karyawan disabilitas maupun karyawan non disabilitas, upah tersebut diberikan sesuai dengan standart upah yang telah ditentukan oleh pemerintah, yaitu berupa:

- a. Gaji pokok
- b. Upah lembur
- c. Insentif
- d. Premi hadir
- e. Tunjangan Hari Raya

Mengenai fasilitas, perusahaan telah memberikan fasilitas yang memudahkan para tenaga kerja disabilitas dalam bekerja sesuai dengan bidang penempatan kerjanya. Hal ini dapat dibuktikan bahwa pada tahun 2018 PT. Sandang Asia Maju Abadi mendapatkan penghargaan sebagai perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

C. Kendala yang dihadapi dalam melaksanakan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas pada Perusahaan Garmen di Kota Semarang

1. Belum terpenuhinya kuota bagi penyandang disabilitas

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas Pasal 53 ayat (1) menyatakan bahwa (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Dan ayat (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan garmen di Kota Semarang, hal ini terbukti bahwa mengenai jumlah penyandang disabilitas di perusahaan bahwa PT. SAI Apparel Industries dan PT. Sandang Asia Maju Abadi masih belum memenuhi kuota 1% dalam kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas.

2. Biaya fasilitas penunjang kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ika selaku Admin dari Batik Kultur by Dea Valencia, salah satu kendala yang dialami oleh perusahaan yang mengakomodir pekerja disabilitas yaitu, pihak perusahaan kesulitan dalam memenuhi fasilitas para penyandang disabilitas dikarenakan hal tersebut membutuhkan dana yang tidak sedikit untuk memberikan fasilitas yang perlu dibuat agar tempat kerja terakses bagi disabilitas misalnya membuat bidang miring untuk pengguna kursi roda, tempat tinggal bagi para penyandang disabilitas yang berasal dari luar kota, kamar mandi yang aksesibel dan makan 3x sehari (pagi, siang, dan sore).

Secara khusus, fasilitas tersebut harus diberikan untuk memastikan kondisi kerja yang aman dan nyaman, karena mengingat kondisi penyandang disabilitas yang memiliki kekurangan maka harus mendapatkan perhatian yang lebih.

3. Kurangnya pendidikan dan kemampuan para penyandang disabilitas

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Sai Apparel Industries, Ibu Yuliani mengatakan bahwa pendidikan menjadi salah satu faktor terpenting dalam mempekerjakan karyawan, namun tidak semua penyandang disabilitas berasal dari keluarga yang mampu, sehingga mereka tidak mempunyai pendidikan yang cukup dan memadai untuk memenuhi kualifikasi bekerja di perusahaan-perusahaan tertentu. Sehingga rata-rata para penyandang disabilitas yang bekerja di PT. Sai Apparel Industries hanya lulusan SMP. Selain pendidikan, para penyandang disabilitas biasanya juga tidak mempunyai keterampilan dibidang khusus sehingga menyulitkan mereka dalam mencari pekerjaan.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas pada Perusahaan Garmen di Kota Semarang sudah berjalan dengan baik dengan memberikan kesempatan kerja sebagai operator, sampling, maupun jahit. Akan tetapi mengenai kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas 1% dari seluruh jumlah pekerja untuk perusahaan swasta di Kota Semarang belum sepenuhnya terpenuhi dikarenakan masih ada perusahaan yang telah memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas tetapi jumlah tersebut masih belum memenuhi kuota 1%.
2. Mengenai upah dan fasilitas yang diberikan oleh Perusahaan Garmen di Kota Semarang sudah sesuai dengan UMK Kota Semarang yang telah ditentukan dan fasilitas tidak dibedakan antara karyawan disabilitas maupun karyawan non disabilitas.
3. Terdapat kendala dalam pelaksanaan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas pada Perusahaan Garmen di Kota Semarang, yaitu belum terpenuhinya kuota bagi penyandang disabilitas, kemudian biaya fasilitas penunjang kerja bagi para penyandang disabilitas yang bisa dibidang cukup tinggi, dan kurangnya pendidikan maupun kemampuan yang dimiliki penyandang disabilitas.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan yang sudah memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas perlu meningkatkan kemampuan dan keahlian para penyandang disabilitas dengan adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan.
2. Bagi penyandang disabilitas sendiri harus lebih aktif dalam mencari informasi lowongan pekerjaan dari pemerintah maupun penyedia kerja. Selain itu penyandang disabilitas harus aktif mencari dan mengikuti pelatihan kerja yang diadakan oleh pemerintah maupun komunitas



penyandang disabilitas, dengan mengikuti pelatihan kerja maka penyandang disabilitas bisa menjadikan pelatihan tersebut menjadi bekal dalam mencari pekerjaan.

3. Bagi Pemerintah harus lebih memperhatikan pemenuhan kebutuhan pendidikan bagi penyandang disabilitas, kebutuhan pendidikan bagi penyandang disabilitas tidak boleh terhenti hanya sebatas pendidikan di SLB saja tetapi penyandang disabilitas harus diarahkan untuk bisa dilayani oleh semua sekolah umum.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Amiruddin & Zainal asikin, 2012. Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Dendy Sugono. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, Edisi Ke empat, Jakarta: Gramedia.

Hidayatulloh, M. Agung, dkk, 2020. *Promoting Disability Rights In Indonesia: Proceedings of the 2nd Indonesian Conference On Disability Studies and Inclusive Education*, Yogyakarta: PLD Press.

Mirian Budiardjo, 1972. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Mukti Faja, 2010. *“Dualisme Penulisan Hukum Normatif dan Empiris”*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Soerjono dan Abdurrahman, 2003. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Suteki dan Galang, 2020. *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan



C. Wawancara

Yuliani, Bagian Compliance. PT. SAI Apparel Industries. Wawancara. Semarang:
15 Maret 2021.

Ika Ridintika, Bagian Admin. Batik Kultur by Dea Valencia. Wawancara.
Semarang: 19 April 2021.