

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS  
DALAM REKRUTMEN PEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA DI  
KOTA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**SATIASTI PUTRI**

**No. Mahasiswa: 14410296**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2018**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS  
DALAM REKRUTMEN PEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA DI  
KOTA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh**

**Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum**

**Universitas Islam Indonesia**

**Yogyakarta**



**PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

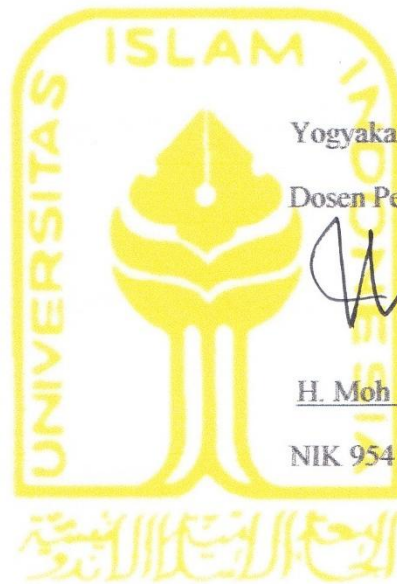
**YOGYAKARTA**

**2018**



**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS  
DALAM REKRUTMEN PEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA DI  
KOTA YOGYAKARTA**

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi untuk Diajukan ke  
Depan Tim Penguji dalam Ujian/Pendadaran Skripsi pada Tanggal 13 Juli 2018



Yogyakarta, 13 Juli 2018

Dosen Pembimbing Skripsi,

H. Moh Hasyim, S.H., M.Hum

NIK 954100104



**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS  
DALAM REKRUTMEN PEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA DI  
KOTA YOGYAKARTA**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam Ujian/Pendadaran Skripsi  
pada tanggal 9 Agustus 2018 dan Dinyatakan **LULUS**  
Yogyakarta, 9 Agustus 2018

**Tim Penguji**

1. Ketua : Mukmin Zakie, S.H., M.Hum. Ph.D.
2. Anggota : H. Moh. Hasyim, S.H., M.Hum.
3. Anggota : H. E. Zainal Abidin, S.H., M.S., M.P.A.

**Tanda Tangan**

Mengetahui:

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Fakultas Hukum

Dekan

(Dr. Abdul Jamil, S.H., M.H.)  
NIK 904100102

**SURAT PERNYATAAN  
ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH /TUGAS AKHIR MAHASISWA  
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

*Bismillahirrahmanirrahim*

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

**Nama : Satiasti Putri**

**Nomor Mahasiswa : 14410296**

adalah benar-benar Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS  
DALAM REKRUTMEN PEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA DI  
KOTA YOGYAKARTA**

Karya tulis ilmiah ini saya ajukan kepada TIM Penguji dalam Ujian Pendarasan yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Saya menjamin hasil karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar asli (orisinil), bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai melakukan perbuatan penjiplakan karya ilmiah (*plagiat*);
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya tulis ilmiah ini adalah pada saya, tetapi demi untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya tulis ilmiah ini.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama pernyataan pada butir nomor 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi administratif, akademik bahkan sanksi pidana jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan dan melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya serta menandatangani Berita Acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya di depan Majelis atau Tim Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh pimpinan fakultas, apabila tanda-tanda *plagiat* disinyalir ada/terjadi pada karya tulis ilmiah saya ini oleh pihak Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta, 13 Juli 2018

  
**SATIASTI PUTRI**



## CURRICULUM VITAE

1. Nama : Satiasti Putri
2. Tempat, Tanggal Lahir : Yogyakarta, 18 November 1995
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Golongan Darah : B
5. Agama : Islam
6. Alamat Terakhir : Tegal Waras No 42 RT 06 RW 29  
Sariharjo,  
Ngaglik, Sleman, Yogyakarta
7. Alamat Asal : Tegal Waras No 42 RT 06 RW 29  
Sariharjo,  
Ngaglik, Sleman, Yogyakarta
8. Identitas Orang Tua :
  - a. Nama Ayah : Joko Pramono  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
  - b. Nama Ibu : Hari Astuti  
Pekerjaan Ibu : Pegawai Swasta
9. Riwayat Pendidikan
  - a. SD : SD Negeri Serayu
  - b. SMP : SMP Negeri 8 Yogyakarta
  - c. SMA : SMA Negeri 11 Yogyakarta
10. Organisasi : Anggota FKPH FH UII
11. Hobby : Makeup Artist dan Menonton Film

Yogyakarta, 13 Juli 2018



Satiasti Putri

NIM 14410296

## HALAMAN MOTTO

“Agar sukses, kemauanmu untuk berhasil harus lebih besar dari ketakutanmu akan kegagalan”

**- Bill Cosby-**

“Jika kamu benar menginginkan sesuatu, kamu akan menemukan caranya. Namun jika tak serius, kau hanya akan menemukan alasan”

**-Jim Rohn-**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

**Hasil penulisan ini penulis persembahkan kepada:**

*Bapak dan Ibuku*

*Terimakasih Bapak dan Ibu atas doa-doa yang kalian panjatkan selama ini, doa-doa yang selalu mengiringi langkah saya dalam segala hal. Tanpa doa dari Bapak dan Ibu saya tidak akan seberuntung ini dalam mengarungi hidup.*

*Semua sahabatku,*

*Almamater Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia tercinta*



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

*Alhamdulillahirabbil'alamiin*, puji syukur kehadiran Allah SWT, dzat yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kesempatan, dan kemudahan bagi kita semua dalam menjalankan amanah yang menjadi tanggung jawab kita. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, inspirasi akhlak dan pribadi mulia.

Atas karunia dan pertolongan dari Allah SWT penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS DALAM REKRUTMEN PEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA DI KOTA YOGYAKARTA.**

Dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang setulus tulusnya dan sebesar besarnya kepada semua pihak atas segala bantuan, bimbingan dan dorongan semangat kepada penulis selama ini, sehingga skripsi ini terwujud. Untuk itu, kiranya tidak berlebihan apabila pada kesempatan ini penulis sampaikan segala rasa hormat dan ucapan banyak terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Indonesia, **Bapak Fathul Wahid, S. T ., M. Sc., Ph. D. ,** serta Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, **Bapak Dr. Abdul Jamil., S.H., M.H.**
2. **Bapak Moh Hasyim, S.H., M.Hum** selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan bimbingan, dukungan, saran dan kritik kepada penulis sehingga penulisan tugas akhir ini dapat terselesaikan ;
3. Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu, nasehat, dan pengalaman yang berguna bagi Penulis selama Penulis menjalani kuliah;
4. **Ibu Iin** (Pemilik Toko Semangat Baru), **Bapak Lilik Budiyan**a (HRD PT Margaria Grup), **Bapak Charis Hidayat** (HRD Hotel Phoenix), **Bapak Hari**

(HRD PT Jogja Kulina Utama), **Bapak Haryanto** (Pemilik Toko Deoni), **Ibu Ella** (HRD Shabu Auce Yogyakarta), **Ibu Heni** (Bagian Seksi Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta), **Ibu Pingky** (Bagian Seksi Pengawasan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta), dan **Ibu Ullan** (Bagian bidang Pengembangan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta) selaku narasumber yang telah memberikan pandangan hukumnya untuk memenuhi kebutuhan Penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini;

5. Kedua orang tuaku tersayang, **Joko Pramono** dan **Hari Astuti** serta keluarga besarku, yang selalu memberikan dukungan moril maupun materiil, cinta serta kasih sayang kepada penulis, dan selalu memberikan semangat Penulis dalam menyelesaikan penulisan hukum ini;
6. Sahabat-sahabat kelas C FH UII dan angkatan 2014 secara keseluruhan, **Charellita Mery Erawatie**, **Febby Sekarini**, **Allivia Putri Gandini**, **Septiana Anifatus Shalihah**, **Ghinna Nadiannisa**, **Yuliana Novitasari Labado** yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis, yang sejak semester 1 berjuang bersama menempuh studi di kampus FH UII;
7. Sahabat-sahabatku sejak SMA khususnya grup TKD, **Adinda Fitri Rahmawati**, **Liestianti Luqmaningtyas Hapsari**, **Nadia Ingrida**, **Gabriella Yogesti**;
8. Teman sebangku SMA 2 tahun tempat berbagi suka dan duka, **Sugiarti Merintika Laksana**;
9. Saudara sepupuku **Intan Agitha Putri**, **Seftian Hari**, **Fadhil Rizky**, **Fahry Adimas**, **Mas Kiki**, **Mas Satria** yang menemani Penulis sejak kecil hingga saat ini;
10. Orang yang menjadi tempat pengaduan suka dan duka dalam penulisan skripsi ini, **Riko Tri Fasholla**;
11. Teman-temanku dari Ganesha Operation Kelas IPS 105 **Dewi Nurica**, **Riga Awaliyah**, **Ghany Dede AR Rauf**, **Melisa Dayanti**, dan **Hasfani Yusuf** yang menjadi tempat main dari tahun 2014 sampai saat ini;

12. **Rachmi Agisari** yang selama ini bersedia menjadi tempat curahan hati saat mengerjakan tulisan hukum ini khususnya teman belanja makeup dan skincare;
13. Semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan hukum ini yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, atas segala bantuan yang diberikan, semoga mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan saran yang menunjang kesempurnaan penulisan hukum ini. Doa penulis panjatkan kepada Allah SWT agar penulisan hukum ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bermanfaat bagi masyarakat umum serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Wassalam mu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Juli 2018



Satiasti Putri

NIM 14410296

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>CURRICULUM VITAE .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Tinjauan Pustaka .....	5
E. Metode Penelitian .....	9
F. Pertanggungjawaban Sistematika .....	13
<b>BAB II      TINJAUAN    UMUM    PERLINDUNGAN    HUKUM TERHADAP    HAK    PENYANDANG    DISABILITAS DALAM MENDAPATKAN KESEMPATAN KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA .....</b>	<b>15</b>
A. Tinjauan Umum Hak Asasi Manusia .....	15
B. Tinjauan Umum Penyandang Disabilitas .....	18
C. Tinjauan Umum Penyandang Disabilitas dalam Rekrutmen Pekerja di Perusahaan Swasta .....	22

1. Hak Warga Negara terkait Memperoleh Pekerjaan yang Layak .....	22
2. Rekrutmen Pekerja di Perusahaan Swasta .....	24
3. Hak Penyandang Disabilitas terkait Rekrutmen Pekerja .	27
D. Perlindungan Hukum terhadap Penyandang Disabilitas .....	32
<b>BAB III PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS DALAM REKRUTMEN PEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA DI KOTA YOGYAKARTA .....</b>	<b>42</b>
A. Perlindungan Hukum bagi Penyandang Disabilitas terkait Rekrutmen Pekerja oleh Pengusaha di Kota Yogyakarta .....	42
B. Faktor Penghambat dalam Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas dalam Rekrutmen Pekerja di Kota Yogyakarta .....	56
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>66</b>
A. Simpulan .....	66
B. Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang “Perlindungan Hukum bagi Penyandang Disabilitas dalam Rekrutmen Pekerja di Perusahaan Swasta di Kota Yogyakarta”. Ada 2 permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini yaitu perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja oleh pengusaha dan hambatan yang dialami pemerintah dan pengusaha untuk memberikan perlindungan hukum penyandang disabilitas dalam rekrutmen pekerja di perusahaan swasta di Kota Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris. Data penelitian ini dilakukan wawancara dengan narasumber. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan perundang-undangan dan data disajikan secara kualitatif. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Kota Yogyakarta sudah melakukan sosialisasi Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai perusahaan swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% dari jumlah pegawai atau pekerja. Pihak pemerintah dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga memberikan *reward* bagi perusahaan swasta yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas untuk memotivasi perusahaan swasta lainnya untuk melakukan hal yang sama. Hambatan yang dialami pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum penyandang disabilitas adalah belum ada sanksi yang menegaskan Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas karena belum ada peraturan pelaksanaannya. Peraturan Pelaksanaan yang dimaksud disini adalah aturan yang dibuat oleh eksekutif (pemerintah) atau badan lain dalam rangka melaksanakan Undang-Undang.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Penyandang Disabilita

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

Setiap tenaga kerja berhak memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama seperti yang tertuang dalam Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”<sup>1</sup> Ini berarti siapapun berhak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan termasuk dari kalangan penyandang disabilitas.

---

<sup>1</sup>Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Selanjutnya menurut UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dijelaskan bahwa penyandang disabilitas ialah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik di mana dalam berinteraksi dengan lingkungan dan warga lain mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif. Penyandang disabilitas berhak mendapatkan kesempatan kerja berdasarkan Pasal 53 ayat (1) dan (2) UU No 8 Tahun 2016 yang berbunyi :

- (1) 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 pekerja.
- (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.<sup>2</sup>

Daerah Istimewa Yogyakarta juga mengatur mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yaitu ada di Pasal 16 Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas berbunyi “Setiap Penyandang Disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan/atau melakukan pekerjaan yang layak.”<sup>3</sup>

Kota Yogyakarta memiliki peraturan tersendiri tentang kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yang ada dalam Pasal 17 ayat (5) Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan penyandang cacat di

---

<sup>2</sup>UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

<sup>3</sup>Perda Provinsi DIY No 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas



perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan ,pendidikan, dan kemampuannya” serta Pasal 17 ayat (6) nya yaitu “Jumlah tenaga kerja penyandang cacat disesuaikan dengan jumlah pekerja dan atau kualifikasi perusahaan,sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.”<sup>4</sup>

Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki 25.050 penyandang disabilitas. Jumlah tersebut dengan rincian laki-laki 13.589 orang dan perempuan 11.461 orang. Di lima daerah kabupaten/kota di DIY, Kulonprogo berjumlah 4.399, Bantul 5.437, Gunungkidul 7.860, Sleman 5.535 dan Kota Yogyakarta 1.819 berdasarkan Data Dinas Sosial (Dinsos) Daerah Istimewa Yogyakarta.<sup>5</sup>

Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2017, saat ini jumlah perusahaan swasta di Kota Yogyakarta ada 1.570 terdiri dari 1.041 perusahaan kecil, 349 perusahaan sedang, dan 180 perusahaan besar. Perusahaan kecil memiliki karyawan kurang dari 25 orang, perusahaan sedang memiliki karyawan berjumlah 26 sampai 100 orang, dan perusahaan besar memiliki karyawan lebih dari 100 orang.<sup>6</sup> Lalu data di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017 tertulis perusahaan swasta besar di Kota Yogyakarta yang berjumlah 180 hanya ada 5 yang mempekerjakan

---

<sup>4</sup>Perda Kota Yogyakarta No 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

<sup>5</sup><http://jogja.tribunnews.com//03/18/dinsos-catat-ada-25-ribu-lebih-penyandang-disabilitas-di-diy> diakses pada tanggal 3 Januari 2017 pukul 23.18

<sup>6</sup>Wawancara terhadap Ibu Sri Hartati bagian Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

penyandang disabilitas yaitu Hotel Inna Garuda, Pamela Swalayan, Mirota Kampus, Hotel Melia Purosani, dan PT Budi Makmur Jaya Murni. Tentu perusahaan swasta di Kota Yogyakarta yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas tersebut telah melanggar Pasal 17 ayat (6) Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Lalu ada Toko Kenji, Mc Donald Sudirman, dan Shabu Auce Yogyakarta yang mempekerjakan penyandang disabilitas yang tergolong perusahaan sedang.<sup>7</sup>

Penyandang disabilitas di Kota Yogyakarta mengalami diskriminasi dalam rekrutmen pekerja, seperti pengumuman penerimaan calon pegawai atau karyawan yang mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani dan rohani serta berpenampilan menarik. Beberapa perusahaan tidak menerima penyandang disabilitas. Perusahaan membangun asumsi dan persepsi bahwa disabilitas orang lemah. Kebiasaan tersebut akan menafikan kemampuan yang sesungguhnya dimiliki penyandang disabilitas, dan berakibat menghilangkan kesempatan serta hak mereka untuk mengakses pekerjaan. Sejauh ini pelanggaran yang dilakukan perusahaan swasta besar di Kota Yogyakarta tersebut belum ada sanksi yang tegas.<sup>8</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukan penelitian dengan judul

---

<sup>7</sup>Wawancara terhadap Ibu Heni bagian Seksi Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

<sup>8</sup>Kurnia dkk *Analisis Minimnya Penyerapan Tenaga Kerja Difabel*, diakses dari <https://www.solider.or.id/baca/3816-analisis-minimnya-penyerapan-tenaga-kerja-difabel>, pada tanggal 9 November 2017 pukul 19.18

"Perlindungan Hukum bagi Penyandang Disabilitas dalam Rekrutmen Pekerja di Perusahaan Swasta di Kota Yogyakarta."

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja oleh pengusaha di Kota Yogyakarta?
2. Apa faktor penghambat dalam perlindungan hukum penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja di Kota Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja oleh pengusaha di Kota Yogyakarta karena sejauh ini kesejahteraan mereka belum terjamin terutama di bidang pekerjaan yang diakibatkan banyaknya perusahaan menolaknya.
2. Mengetahui faktor penghambat dalam perlindungan hukum kepada penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja di Kota Yogyakarta.

## **D. Tinjauan Pustaka**

Perlindungan hukum adalah tindakan yang melindungi masyarakat dengan menyoraskan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan untuk menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.<sup>9</sup> Bentuk perlindungan hukum dibagi menjadi dua yaitu preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif diberikan oleh pemerintah dengan tujuan mencegah sebelum terjadinya

---

<sup>9</sup>Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum di Indonesia*, Surakarta, 2003, hlm 14

pelanggaran. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi berupa denda, penjara, atau hukuman tambahan yang diberikan apabila telah terjadi pelanggaran.<sup>10</sup>

Perlindungan hukum berlaku terhadap kelompok penyandang disabilitas karena mereka memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas. Penyandang disabilitas sebagai bagian dari Warga Negara Indonesia, sudah sepatutnya mendapat perlakuan khusus yang dimaksudkan upaya perlindungan dari berbagai pelanggaran haknya.<sup>11</sup>

Penyandang disabilitas membutuhkan perhatian dari pemerintah, khususnya dalam hal ketenagakerjaan. Penyandang disabilitas berhak dalam memperoleh pekerjaan demi mencapai kesejahteraan sehingga pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003). Bentuk perlindungan tersebut seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri. Penyandang disabilitas oleh UU diberi perlindungan dan jaminan untuk melakukan hubungan kerja dengan majikan atau pengusaha.<sup>12</sup>

Ketentuan Pasal 5 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur tertulis bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sehingga sudah seharusnya

---

<sup>10</sup>Ibid, hlm 20

<sup>11</sup>Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 273

<sup>12</sup>Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm 62

penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan dalam dunia kerja guna meraih penghidupan yang layak.

Penyandang disabilitas harus diberi kesamaan kesempatan dengan manusia normal lainnya. Kesamaan kesempatan adalah keadaan yang memberikan peluang kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Oleh karena itu, setiap penyandang disabilitas berhak memperoleh:

- a. pendidikan pada semua satuan, jalur, jenis, dan jenjang pendidikan;
- b. pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya;
- c. perlakuan yang sama untuk berperan dalam pembangunan dan menikmati hasil-hasilnya;
- d. aksesibilitas, dalam rangka kemandiriannya;
- e. rehabilitasi, bantuan sosial, dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial;
- dan
- f. hak yang sama untuk menumbuhkembangkan bakat, kemampuan, dan kehidupan sosialnya, terutama bagi penyandang cacat anak dalam lingkungan keluarga dan masyarakat.<sup>13</sup>

Kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang berarti keadaan yang memberikan peluang dan/atau

---

<sup>13</sup>Ibid, hlm 63-64

menyediakan akses kepada penyandang disabilitas untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat. Siapa saja harus memberikan perlakuan yang sama antara tenaga kerja penyandang disabilitas dan tenaga kerja normal. Perlakuan yang sama itu diartikan sebagai perlakuan yang tidak diskriminatif, termasuk di dalamnya kesamaan pengupahan untuk pekerjaan dan jabatan yang sama. Persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan bagi penyandang disabilitas ditetapkan dengan memperhatikan faktor berikut ini jenis atau derajat kecacatan, pendidikan, keterampilan dan atau keahlian, kesehatan, informasi yang tersedia, jenis atau bidang usaha, dan faktor lain.<sup>14</sup>

Prinsip non diskriminasi harus dihargai selama proses perekrutan, untuk menjamin manfaat maksimal bagi pengusaha dan peluang yang setara bagi semua calon pegawai baik para penyandang disabilitas atau tidak. Para pengusaha dapat menyelipkan pernyataan tentang komitmen atas kesetaraan peluang dalam prosedur perekrutan dan dalam iklan lowongan kerja, menggunakan logo untuk menunjukkan bahwa kebijakan demikian berlaku di perusahaan, secara khusus meminta lamaran dari para penyandang disabilitas, dan menyatakan bahwa semua calon akan dipertimbangkan semata-mata berdasarkan kemampuan mereka. Pengusaha harus memastikan bahwa proses

---

<sup>14</sup>Ibid, hlm 65

perekrutan mereka menarik pelamar dari sebanyak mungkin penyandang disabilitas yang memiliki kemampuan.<sup>15</sup>

Perlakuan diskriminasi di tempat kerja menghambat jalan esensial bagi seseorang menuju pemenuhan diri dengan menghalangi upaya pemenuhan kebutuhan material, sosial, dan spiritual. Penghapusan diskriminasi melalui promosi kesetaraan perlakuan dan kesempatan bukanlah mengenai penghilangan semua perbedaan dalam bursa kerja. Tujuan dari kebijakan ini semacam ini adalah untuk memastikan bahwa perbedaan yang ada dalam bursa kerja mencerminkan pilihan bebas dalam seleksi pekerjaan. Kesetaraan kesempatan dan perlakuan seharusnya diperjuangkan di berbagai tingkatan yaitu tingkat perorangan, masyarakat, dan lingkungan ekonomi makro, maupun di tingkat perusahaan dan lembaga.<sup>16</sup>

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum empiris. Jenis penelitian ini sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bekerjanya hukum di masyarakat.

### **2. Pendekatan Penelitian**

---

<sup>15</sup>[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_218055.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_218055.pdf) , hlm 38-40 diakses pada tanggal 13 November 2017 pukul 20.09

<sup>16</sup>Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Kesetaraan dan Non Diskriminasi di Tempat Kerja Di Indonesia*, Jakarta, 2012, hlm 4

Pada prinsipnya untuk penelitian hukum empiris ini, metode pendekatan yang cocok digunakan antara lain pendekatan perundang-undangan yang dikaitkan dengan fakta yang terjadi artinya dilakukan dengan melihat keadaan nyata di wilayah penelitian dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan (isu hukum) yang sedang dihadapi.

### **3. Obyek Penelitian**

1. Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja oleh pengusaha di Kota Yogyakarta.
2. Faktor penghambat dalam perlindungan hukum kepada penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja di Kota Yogyakarta.

### **4. Subyek Penelitian**

Pihak-pihak atau orang yang dipilih untuk memberikan informasi atau keterangan tentang masalah yang diteliti yaitu yang terkait dengan masalah penyandang disabilitas yang terdiri dari 2 perusahaan swasta kecil, 2 perusahaan swasta sedang, dan 2 perusahaan swasta besar di Kota Yogyakarta serta pihak pemerintah di wilayah Kota Yogyakarta sendiri, terdiri dari :

- a. Pemilik Toko Semangat Baru.
- b. Pemilik Toko Deoni.
- c. HRD Karita Muslim Square.
- d. HRD Shabu Auce Yogyakarta.



- e. HRD PT Jogja Kulina Utama.
- f. HRD Hotel Phoenix Yogyakarta.
- g. Kepala Bagian Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- h. Kepala Bagian Seksi Pengawasan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- i. Kepala Bagian bidang Pengembangan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

## **5. Sumber Data**

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung dari subyek penelitian.
- b. Data sekunder, merupakan data pendukung dari data primer yang berupa literatur dan Peraturan Perundang-undangan.

## **6. Teknik Pengumpulan Data**

- a. Data primer dengan wawancara

Pengumpulan data wawancara dalam penelitian ini diperuntukkan untuk mencari data primer karena berkaitan dengan obyek yaitu perilaku, sehingga wawancara ini dilakukan secara

langsung dan bebas dengan yang terkait dengan subyek penelitian perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam rekrutmen pekerja di perusahaan swasta di Kota Yogyakarta yaitu Pemilik Toko Deoni, Pemilik Toko Semangat Baru, HRD Karita Muslim Square, HRD Shabu Auce Yogyakarta, HRD PT Jogja Kulina Utama, HRD Hotel Phoenix Yogyakarta, Kepala Bagian Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Kepala Bagian Seksi Pengawasan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Kepala Bagian bidang Pengembangan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

b. Data sekunder dengan studi pustaka

Studi pustaka dilakukan guna memperoleh data sekunder yang telah diperoleh.

## **7. Metode Analisis Data**

Setelah data ini dikumpulkan dan dicari kebenarannya dalam hubungannya dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, kemudian data ini dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif. Analisis data kualitatif meliputi kegiatan pengklasifikasian data, editing, penyajian hasil analisis dalam bentuk narasi dan pengambilan kesimpulan.

## **F. Sistematika Penulisan**

Guna memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Penulis merumuskan permasalahan yang menjadi dasar dalam melakukan penelitian ini melalui pendahuluan, latar belakang masalah, dan rumusan masalah yang menjelaskan uraian secara umum objek kajian penelitian serta beberapa masalah yang menjadi landasan penelitian ini. Lalu, BAB I ini menjelaskan tentang tujuan penelitian yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penulisan penelitian. Tinjauan penelitian dalam menjelaskan gambaran mengenai objek penelitian. Di dalam penelitian ini, penulis menjabarkan juga metode dalam penulisan penelitian sehingga mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data-data melalui metode penelitian. Kemudian langkah-langkah yang menjadi tahapan penelitian dalam menjelaskan sistematika penulisan skripsi ini.

BAB II : Penulis ingin menguraikan tinjauan umum terhadap judul atau rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Peneliti akan membagi pembahasan ke dalam beberapa bagian yang menjelaskan mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian tentang perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam rekrutmen pekerja di perusahaan swasta wilayah Kota Yogyakarta.

BAB III : Memuat hasil penelitian dan pembahasan yang akan dibagi menjadi beberapa bagian yaitu pembahasan rumusan masalah dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Selain itu, dalam bab ini peneliti akan mencoba menganalisis dengan menggunakan teori-teori yang sudah dijelaskan dalam BAB II, sehingga terjadi pencarian kebenaran atau jawaban atas permasalahan yang diangkat oleh peneliti dalam skripsi atau penelitian ini.

BAB IV : Merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan, yang berupa kesimpulan mengenai isi dari penelitian dan merupakan jawaban dari rumusan masalah, selain itu juga berisikan saran-saran dari penulis mengenai penelitian yang bertujuan untuk kemajuan bersama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PENYANDANG DISABILITAS DALAM MENDAPATKAN KESEMPATAN KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA**

#### **A. Tinjauan Umum Hak Asasi Manusia**

Guna memahami hakikat Hak Asasi Manusia (HAM), terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian dasar tentang hak. Secara definitif “hak” merupakan unsur normatif yang berfungsi sebagai pedoman berperilaku, melindungi kebebasan, kekebalan serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjaga harkat dan martabatnya.<sup>17</sup>

John Locke menyatakan bahwa hak asasi manusia adalah hak-hak yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Pencipta sebagai hak yang kodrati. Oleh karenanya, tidak ada kekuasaan apapun di dunia yang dapat mencabutnya. Hak ini sifatnya sangat mendasar (fundamental) bagi hidup dan kehidupan manusia dan merupakan hak kodrati yang tidak bisa terlepas dari dan dalam kehidupan manusia.<sup>18</sup>

HAM dan ilmu hukum saling berhubungan. Di aspek filsafat hukum, hukum terkait dengan moral karena di dalamnya ada yang disebut dengan pesan moral. Hukum melindungi moral karena itu menegakkan hukum berarti

---

<sup>17</sup>Tim ICCE UIN Jakarta, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*, Jakarta, Prenada Media, 2003, hlm 199

<sup>18</sup>Masyhur Effendi. *Dimensi dan Dinamika Hak Asasi Manusia dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1994, hlm 3

menegakkan moral, melanggar hukum berate melanggar moral. Keberadaan HAM mendahului hukum yang artinya hak asasi manusia sebagai hak dasar dan suci melekat pada setiap manusia sepanjang hidupnya sebagai anugrah Tuhan, kemudian HAM diformalkan ke dalam seperangkat aturan hukum yang ada. Sehingga dari posisi tersebut, hukum menjadi *sine qua non* dalam penegakannya.<sup>19</sup>

Di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 1 disebutkan bahwa : “Hak Asasi Manusia (HAM) adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”<sup>20</sup>

HAM dikelompokkan dalam berbagai bidang seperti hak-hak sosial, ekonomi, dan budaya. Banyak pelanggaran terjadi di dalam penegakan HAM tersebut. Ada tiga macam pelanggaran hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya, yakni:

1. pelanggaran karena kegagalan negara memenuhi kewajiban untuk menghormati, melindungi, dan melaksanakan hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya;

---

<sup>19</sup>Masyur Effendi dan Taufani Sukmana Evandri, *HAM Dalam Dimensi/Dinamika Yuridis, Sosial, Politik*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm 36

<sup>20</sup>Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang HAM

2. pelanggaran melalui tindakan pejabat adalah pelanggaran hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya melalui tindakan langsung negara atau pihak lain yang tidak diatur secara memadai oleh negara; dan
3. pelanggaran melalui pembiaran adalah pelanggaran hak ekonomi, sosial, dan budaya melalui pembiaran atau kegagalan negara untuk mengambil tindakan lanjutan yang perlu atas kewajiban hukum. Kewajiban untuk melindungi, mengharuskan negara untuk mencegah pelanggaran hak tersebut oleh pihak ketiga. Sehingga kegagalan untuk memastikan agar pengusaha swasta memenuhi standar dasar tenaga kerja dapat berarti pelanggaran terhadap hak untuk bekerja atau hak untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil dan menyenangkan.<sup>21</sup>

HAM yang dimiliki manusia karena ia adalah manusia, bukan karena belas kasih yang selalu mengharapkan pertanggungjawaban pihak lain untuk menegakkannya. Setiap hak mengandaikan adanya kewajiban dan pihak yang berkewajiban. Tanpanya, tidak ada pihak yang bisa dituntut untuk memenuhi hak. Di dalam hal ini, pihak yang harus dibebani kewajiban adalah negara. Fakta hukum membuktikan bahwa belum semua hak asasi manusia dipenuhi oleh pemerintah, terutama hak ekonomi, sosial, dan kultural yang kurang diperhatikan. Oleh karena itu, kemauan politik berupa keputusan dan kebijakan pemerintah harus diambil sebanding dan seimbang dengan kebijaksanaan atas hak politik dan sosial. Negara wajib merealisasikan hak

---

<sup>21</sup>*Penegakan Hukum Hak-Hak Ekosob*, hlm 12, diakses dari <http://erepo.unud.ac.id/pdf> pada 13 Maret 2018 pukul 18.01

warga negaranya. Aparat harus melindungi hak-hak tersebut dan jangan melakukan tindakan sewenang-wenang atas warga sipil.<sup>22</sup>

Hak Asasi Manusia (HAM) bersifat universal, langgeng, tidak dapat dikurangi, dibatasi, dihalangi, apalagi dicabut atau dihilangkan oleh siapa pun, termasuk negara. HAM dalam segala keadaan, wajib dihormati, dilindungi, dan dipenuhi tidak hanya oleh negara tetapi semua elemen bangsa termasuk pemerintah hingga masyarakat. Sehingga pemahaman seperti itu, maka penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan HAM terhadap warga negara harus dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.<sup>23</sup>

## **B. Tinjauan Umum Penyandang Disabilitas**

Penyandang disabilitas merupakan kelompok masyarakat yang beragam, diantaranya penyandang disabilitas yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental maupun gabungan dari disabilitas fisik dan mental. Istilah penyandang disabilitas pun sangat beragam. Kementerian Sosial menyebut penyandang disabilitas sebagai penyandang cacat, Kementerian Pendidikan Nasional menyebut dengan istilah berkebutuhan khusus, sedangkan Kementerian Kesehatan menyebut dengan istilah penderita cacat.<sup>24</sup>

Terdapat beberapa jenis orang dengan kebutuhan khusus atau disabilitas. Pertama ada disabilitas mental merupakan kelainan mental yang terdiri dari

---

<sup>22</sup>Masyur Effendi dan Taufani Sukmana Evandri, Op.cit, hlm 142

<sup>23</sup>Jimly Asshiddiqie, *Menuju Negara Hukum Yang Demokratis*, (Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008)

<sup>24</sup>Eko Riyadi, *Vulnerable Groups: Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2012, hlm 293



mental tinggi artinya sering dikenal dengan orang berbakat intelektual, di mana selain memiliki kemampuan intelektual di atas rata-rata dia juga memiliki kreativitas dan tanggungjawab terhadap tugas dan mental rendah atau kapasitas intelektual/IQ (*Intelligence Quotient*) di bawah rata-rata yang dapat dibagi menjadi 2 kelompok yaitu anak lamban belajar (*slow learners*) yaitu anak yang memiliki IQ (*Intelligence Quotient*) antara 70-90. Sedangkan anak yang memiliki IQ (*Intelligence Quotient*) di bawah 70 dikenal dengan anak berkebutuhan khusus.<sup>25</sup>

Kedua ada disabilitas fisik artinya kelainan ini meliputi beberapa macam, yaitu kelainan tubuh (tuna daksa) berarti individu yang memiliki gangguan gerak yang disebabkan oleh kelainan neuro-muskular dan struktur tulang yang bersifat bawaan, sakit atau akibat kecelakaan (kehilangan organ tubuh), polio dan lumpuh serta kelainan indera penglihatan (tunanetra). tunanetra adalah individu yang memiliki hambatan dalam penglihatan. Tunanetra dapat diklasifikasikan kedalam dua golongan yaitu buta total dan *low vision*. Lalu kelainan pendengaran (tunarungu) adalah individu yang memiliki hambatan dalam pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Oleh karena itu memiliki hambatan dalam pendengaran individu tunarungu juga memiliki hambatan dalam berbicara sehingga mereka biasa disebut tunawicara. Setelah itu ada kelainan bicara (tunawicara), adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal, sehingga sulit bahkan tidak dapat dimengerti oleh orang lain.

---

<sup>25</sup>Nur Kholis Reefani, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, Yogyakarta, 2013, hlm 17

Kelainan bicara ini dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat bersifat fungsional di mana kemungkinan disebabkan karena ketunarunguan, dan organik yang memang disebabkan adanya ketidaksempurnaan organ bicara maupun adanya gangguan pada organ motorik yang berkaitan dengan bicara. Terakhir terdapat tunaganda (disabilitas ganda) artinya penderita cacat lebih dari satu kecacatan (yaitu cacat fisik dan mental).<sup>26</sup>

Penyandang disabilitas membutuhkan aksesibilitas guna membantu mensejahterakan kehidupan mereka. Aksesibilitas merupakan hal penting dalam memberikan kesempatan bagi mereka yang memiliki disabilitas untuk dapat hidup secara mandiri dan berpartisipasi penuh dalam kehidupan, aksesibilitas sangatlah berhubungan dengan berbagai hal meliputi aksesibilitas fisik dan aksesibilitas informasi serta komunikasi. Aksesibilitas fisik merujuk pada akses-akses ke sarana pendidikan, akses masuk ke pengadilan, akses masuk ke rumah sakit dan akses ke tempat kerja merupakan hal penting bagi seseorang sehingga bisa menikmati hak asasi manusianya. Sedangkan aksesibilitas informasi dan komunikasi merujuk ke aksesibilitas pada dunia maya dengan melihat begitu pentingnya internet dalam mengakses informasi, namun juga aksesibilitas kepada dokumentasi (*braille*) atau informasi aural (bahasa isyarat).<sup>27</sup>

Aksesibilitas bagi penyandang cacat berarti kemudahan yang diberikan atau disediakan bagi penyandang cacat bukan sebagai pengistimewaan, melainkan mencoba meminimalisir keterbatasan mereka sebagai akibat

---

<sup>26</sup>Ibid, hlm 18

<sup>27</sup>*Konsep Penyandang Disabilitas*, diakses dari <http://erepo.unud.ac.id> pada 19 Maret 2018 pukul 19.00

hilangnya atau kurang berfungsinya salah satu atau beberapa fungsi anggota tubuhnya. Aksesibilitas meliputi aksesibilitas fisik dan aksesibilitas non fisik. Aksesibilitas fisik itu seperti landaian, handrail (susuran tangan, biasa terdapat di tangga-tangga), lebar pintu yang memenuhi standar universal disain yang berarti dapat dilalui oleh pemakai kursi roda secara mandiri, suara atau audio serta huruf braille bagi penyandang tunanetra, serta bahasa isyarat dan tulisan bagi penyandang tuna rungu. Sedangkan aksesibilitas non fisik itu meliputi terbangunnya persepsi positif masyarakat terhadap keberadaan penyandang cacat bahwa penyandang cacat adalah sama dengan warga negara lain dalam hal kebutuhan pemenuhan segala aspek kehidupan dan penghidupan. Oleh karena itu, masyarakat harus mendorong penyandang cacat agar berpartisipasi penuh dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara termasuk dalam hal ini adalah hak untuk membina keluarga dan mempunyai keturunan.<sup>28</sup>

Penyandang disabilitas mengalami hambatan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam waktu lama yang dalam berinteraksi di lingkungan sosialnya, sehingga dapat menghalangi partisipasi mereka secara penuh dan efektif dalam masyarakat berdasarkan pada asas kesetaraan dengan warga Negara pada umumnya. Sebagai bagian dari umat manusia dan warga Negara Indonesia, maka penyandang disabilitas secara konstitusional mempunyai hak dan kedudukan yang sama di depan hukum dan pemerintahan. Oleh karena itu, peningkatan peran serta penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak dan kewajiban para penyandang disabilitas dalam pembangunan nasional merupakan hal yang sangat urgen dan strategis. Bergulirnya semangat

---

<sup>28</sup>*Konsep Penyandang Disabilitas*, diakses dari <http://erepo.unud.ac.id> pada 19 Maret 2018 pukul 19.10

reformasi dan demokratisasi yang bertumpu pada penguatan sendi-sendi dasar HAM, maka penyandang disabilitas pada hakekatnya adalah makhluk sosial yang memiliki potensi, sehingga berpeluang untuk berkontribusi dan berperan secara optimal dalam segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat. Penyandang disabilitas bahkan mempunyai potensi besar untuk menjadi *change of social agent* bagi pembangunan di segala bidang serta berkesempatan untuk tampil mengukir prestasi gemilang secara multidisipliner pada tingkat lokal, regional, nasional, hingga internasional.<sup>29</sup>

### **C. Tinjauan Umum Penyandang Disabilitas dalam Rekrutmen Pekerja di Perusahaan Swasta**

#### **1. Hak Warga Negara terkait Memperoleh Pekerjaan yang Layak**

Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Guna mendapatkan kelayakan diperlukan suatu jaminan terlebih bagi kaum pekerja atau buruh yang menghadapi pihak pengusaha sehingga dikeluarkanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana permasalahan ketenagakerjaan yang semula berasal dari ranah *privaatrechtelijke* kini juga menjadi *publiekrechtelijk*. Di dalam hubungan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha secara yuridis pekerja adalah bebas karena prinsip di negara Indonesia tidak seorangpun boleh diperbudak maupun diperhamba, namun secara sosiologis pekerja ini tidak bebas karena pekerja sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain

---

<sup>29</sup>Fajri Nursyamsi, *Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*, Jakarta, PSHK, 2015, hlm 10

selain tenaganya. Lalu dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu pekerja atau buruh termasuk penyandang disabilitas dari kekuasaan pengusaha guna menempatkan pekerja/buruh pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.<sup>30</sup>

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak 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 cacat. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Sehingga pembangunan ketenagakerjaan harus berlandaskan atas Pancasila dan UUD 1945 yang bertujuan mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah dengan cara memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup>Kurniawan, 2013, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan yang Berlarut-Larut Akibat Penutupan Perusahaan (Lock Out) Berdasarkan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Universitas Mataram.

<sup>31</sup>Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm 51

Perluasan kesempatan kerja diperlukan untuk menjangkau seluruh aspek masyarakat. Tujuan mendasari dari upaya di bidang perluasan kesempatan kerja adalah terwujudnya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan pembangunan. Harus diupayakan agar semua orang yang mampu dan ingin bekerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian dan keterampilannya serta memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya secara layak.<sup>32</sup>

## **2. Rekrutmen Pekerja di Perusahaan Swasta**

Perusahaan swasta adalah badan usaha yang seluruh modalnya berasal dari pihak swasta yang dimiliki seseorang atau beberapa orang. Perusahaan swasta bertujuan untuk mencari keuntungan seoptimal mungkin, untuk mengembangkan usaha dan modalnya serta membuka lapangan pekerjaan. Selain berperan dalam menyediakan barang, jasa, badan usaha swasta juga membantu pemerintah dalam usaha mengurangi pengangguran serta memberi kontribusi dalam pemasukkan dana berupa pajak.<sup>33</sup>

Perusahaan swasta bentuk hukumnya dapat berwujud perusahaan perseorangan, perusahaan persekutuan yang bukan atau tidak berbadan hukum dan perusahaan persekutuan yang berbadan hukum. Bentuk perusahaan ini pada umumnya selalu diasosiasikan sebagai bentuk usaha

---

<sup>32</sup>Ibid, hlm 36

<sup>33</sup>*Badan Usaha Milik Swasta*, diakses dari <http://badanusaha.com> pada tanggal 20 Maret 2018 pukul 19.57

yang bertujuan untuk mencari keuntungan, sehingga ukuran keberhasilannya juga dilihat daribanyaknya keuntungan yang diperoleh dari hasil usahanya tersebut.<sup>34</sup>

Perusahaan swasta memiliki sejumlah karyawan yang dipilih melalui proses rekrutmen oleh perusahaan itu sendiri. Menurut Simamora, rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia di perusahaan atau organisasi.<sup>35</sup> Menurut Hariandja dalam Subekti & Jauhar, rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didaptkannya sejumlah calon.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup>Tinjauan Umum tentang Perusahaan, diakses dari <http://repository.uin-suska.ac.id/7238/4/BAB%20III.pdf> diakses pada 17 Maret 2018 pukul 20.37

<sup>35</sup>Desi Ratnasari, *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat*, di Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten MALINAU, *Ejournal Pemerintah Integratif*, Vol. 1, Nomor 1, 2013:75-79. hlm 78

<sup>36</sup>Rizal Pahlevi, *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*, PT Teknologi Riset Global Investama, Jakarta, Periode Januari 2013-Desember 2013

Beberapa alasan dilakukan rekrutmen adalah berdirinya organisasi baru, adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi, terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, adanya pekerjaan yang dipindah ke organisasi lain, adanya pekerja yang berhenti baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat, adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, dan adanya pekerja yang meninggal dunia.<sup>37</sup>

Selain itu seleksi bertujuan memilih tenaga kerja yang diinginkan, sehingga tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga yang paling tepat untuk memangku sesuatu jabatan tertentu. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi.<sup>38</sup>

Saat ini persyaratan pendidikan minimal untuk dapat diterima bekerja di perusahaan pada level non staf adalah Sekolah Menengah Umum atau Sekolah Menengah Kejuruan. Pada jenis-jenis pekerjaan maupun sektor tertentu, persyaratannya jauh lebih tinggi lagi. Lebih lanjut, masih terdapat peluang melalui kenyataan bahwa sektor formal di Indonesia biasanya masih berkarakteristik industri manufaktur padat karya berupa pabrik-pabrik. Kriteria pekerja atau buruh untuk memenuhi kebutuhan pelaksanaan proses produksi di pabrik umumnya tidak terlalu tinggi. Meskipun demikian, di sektor informal yang presentasinya cukup

---

<sup>37</sup>Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*, Jurnal Ilmiah WIDYA, Vol 1, No 1 Mei-Juni 2013., hlm 40

<sup>38</sup>Erwin Nur Huda, *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Pelatihan Karyawan*, Dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 9 No. 1 April 2014, hlm 3



besar, syarat keterampilan dan pengalaman umumnya lebih diutamakan daripada syarat pendidikan minimal.<sup>39</sup>

Guna memperoleh pegawai yang benar-benar tepat bagi organisasi publik, departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk menyediakan sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat, sedangkan penyelia bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan itu. Agar efektif maka perekrut harus mengetahui pegawai apa saja yang bakal diisi dan dimana sumber daya manusia yang potensial dapat dicari. Saluran yang dapat digunakan di antaranya *Job Posting* (maklumat pegawai), metode ini dengan mengumumkan kepada para pegawainya tentang adanya lowongan-lowongan pegawai melalui buletin, publikasi perusahaan, atau surat edaran, serta metode *Skills Inventory* (persediaan keahlian), yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong. Calon yang diidentifikasi dihubungi, selanjutnya ditanya apakah mereka ingin melamar posisi yang ditawarkan.<sup>40</sup>

### **3. Hak Penyandang Disabilitas terkait Rekrutmen Pekerja**

Penyandang cacat sebagai warga negara diartikan sebagai setiap orang yang mempunyai kelainan fisik atau mental yang dapat mengganggu dan menjadi rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara layak. Mewujudkan kesamaan dan peran tersebut bukanlah hal yang

---

<sup>39</sup>Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 33

<sup>40</sup>Ambar Teguh Sulistyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003 hlm 146-149

mudah. Persoalan pemahaman, paradigma dan perlakuan masyarakat yang terjadi di kehidupan pada difabel menjadi penyebabnya. Selain kebijakan negara yang kurang melindungi hak mereka, di masyarakat juga masih melekat berbagai stigma seperti penyandang cacat adalah beban, orang yang tidak berguna dan tergantung pada orang lain. Kondisi tersebut menyebabkan penyandang disabilitas sebagai kelompok masyarakat yang sering tidak mendapatkan hak-hak sebagaimana mestinya sehingga perlu mendapat perlindungan. Perlindungan penyandang disabilitas merupakan istilah yang dipakai untuk menggambarkan perlindungan hukum yang diberikan kepada penyandang disabilitas dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhannya dari hal-hal yang dapat merugikan penyandang disabilitas itu sendiri. Pada akhirnya, perlindungan ini juga dapat diartikan sebagai pengakuan bahwa diskriminasi berdasarkan disabilitas merupakan pelanggaran terhadap martabat dan nilai yang melekat pada setiap orang. Disamping itu, perlindungan penyandang disabilitas juga dapat diartikan sebagai upaya menciptakan lingkungan dan fasilitas umum yang aksesibel demi kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk hidup mandiri dan bermasyarakat. Kelompok penyandang disabilitas ini dianggap sebagai kelompok masyarakat yang paling miskin di antara yang miskin, kelompok paling tertindas di antara yang tertindas yang disebabkan karena keterbatasan dan diskriminasi dalam kurangnya pelatihan dan kesempatan kerja.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup>Yanti Shantini, *Pembentukan Kelompok Kerja Pemberdayaan Tenaga Kerja*

Sebenarnya hak penyandang disabilitas terkait kesempatan kerja telah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah banyak mengatur mengenai perlindungan hak-hak ketenagakerjaan, karena memang tujuan pembentukan Undang-Undang ini salah satunya adalah 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. Namun Undang-Undang tersebut seolah-olah tidak menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang ada. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia saat ini adalah tingginya tingkat pengangguran, Pencari kerja yang memenuhi standar kesehatan fisik masih mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan. Bagi pencari kerja dari kaum rentan yaitu disabilitas juga masih mengalami problem yang lebih serius dalam mengakses kesempatan kerja.<sup>42</sup>

Penyediaan aksesibilitas sangat penting bagi penyandang cacat karena melalui penyediaan aksesibilitas maka kesamaan kesempatan dapat tercapai. Aksesibilitas dalam memperoleh pekerjaan bagi penyandang cacat dapat ditinjau dari dua hal, yaitu paradigma positif warga masyarakat mengenai eksistensi penyandang cacat sebagai individu dan warga negara yang berhak untuk memperoleh kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi

---

*Penyandang Cacat*, diakses dari file:///C:/Users//Downloads/1223-2224-1-SM.pdf pada 23 Maret pukul 1.01, hlm 1-2

<sup>42</sup>*Tinjauan Mengenai Penyandang Cacat*, diakses dari <http://www.bphn.go.id> diakses pada 23 Maret pukul 00.47

dalam memperoleh pekerjaan. Kedua, sejauh mana paradigma positif tersebut dapat dituangkan ke dalam suatu produk hukum berupa peraturan-perundang-undangan sehingga penyandang cacat memiliki ruang yang cukup untuk berinteraksi dalam menuntut hak asasinya untuk mendapatkan suatu pekerjaan.<sup>43</sup>

Ketika aksesibilitas kesempatan kerja bagi disabilitas telah terbuka luas, hal ini tidak serta merta mampu terimplementasikan dengan optimal di dunia kerja. Terdapat tantangan-tantangan yang harus dihadapi disabilitas dalam pemenuhan hak mendapatkan pekerjaan yang layak bagi mereka. Perusahaan masih berkehendak untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas tanpa kecacatan. Hal ini terlihat dari proses seleksi yang dijalankan baik itu di perusahaan swasta, BUMD, BUMN dan organisasi pemerintahan. Persyaratan yang digunakan dalam proses seleksi masih banyak yang mensyaratkan kesempurnaan jasmani dan mental dari para pelamar.<sup>44</sup>

Penyandang disabilitas adalah anggota masyarakat dan memiliki hak untuk tetap berada dalam komunitas lokal. Para penyandang disabilitas harus menerima dukungan yang dibutuhkan dalam struktur pendidikan, kesehatan, pekerjaan dan pelayanan sosial. Penyandang disabilitas memiliki berbagai macam hak yang diatur dalam Pasal 5 ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang

---

<sup>43</sup>*Konsep Penyandang Disabilitas*, diakses dari <http://erepo.unud.ac.id> pada 19 Maret 2018 pukul 19.00

<sup>44</sup>Abdul Latief Danur Aji dan Tiyas Nur Handayani, *Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas*, 2017, hlm 90

meliputi hak hidup, hak bebas dari stigma, hak privasi, hak keadilan dan perlindungan hukum, hak pendidikan, hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, hak kesehatan, hak politik, hak keagamaan, hak keolahragaan, hak kebudayaan dan pariwisata, hak kesejahteraan sosial, hak aksesibilitas, hak pelayanan publik, hak perlindungan dari bencana, hak habilitasi dan rehabilitasi, hak konsesi, hak pendataan, hak hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, hak berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi, hak berpindah tempat dan kewarganegaraan, serta bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi. Hak penyandang disabilitas terkait memperoleh pekerjaan sudah diatur dalam Pasal 5 ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas tersebut namun belum diimplementasikan secara maksimal.<sup>45</sup> Pemerintah dalam rangka mengimplementasi kebijakan-kebijakan yang ada sesungguhnya sudah cukup baik, namun ada hambatan yang timbul karena belum adanya komitmen, serta adanya keragu-raguan apakah akan memberi manfaat yang setara dengan anggaran yang harus dikeluarkan. Demikian pula jumlah penyandang disabilitas yang relatif sedikit jika dibandingkan dengan jumlah masyarakat normal, membuat sebagian pelaksana kebijakan merasa sepertinya akan tidak terlalu memberikan banyak manfaat jika penyediaan pelayanan memperhatikan masalah aksesibilitas. Belum adanya koordinasi pemerintah dan belum berjalannya mekanisme *punishment* bagi yang melanggar hak kaum

---

<sup>45</sup>Bagir Manan dkk, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, PT Alumni, 2006, hlm 140-152

disabilitas menyebabkan belum terealisasinya aksesibilitas bagi penyandang disabilitas.<sup>46</sup>

#### **D. Perlindungan Hukum terhadap Penyandang Disabilitas**

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Dengan demikian negara menjamin hak-hak hukum warga negaranya dengan memberikan perlindungan hukum dan perlindungan hukum akan menjadi hak bagi setiap warga negara. Ada beberapa pengertian terkait perlindungan hukum menurut para ahli, antara lain:

a. menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut;<sup>47</sup>

b. menurut CST Kansil perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun;

c. menurut Muktie, A. Fadjar perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja.

Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan

---

<sup>46</sup>Ferry Firdaus dan Fajar Iswahyudi, *Aksesibilitas dalam Pelayanan Publik untuk Masyarakat dengan Kebutuhan Khusus*, diakses dari media.neliti.com pada 24 Maret 2018 pukul 1.47, hlm 8

<sup>47</sup>Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm 121

kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Manusia sebagai subyek hukum memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.<sup>48</sup>

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan menggunakan suatu sanksi. Perlindungan hukum dibedakan menjadi dua yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif diberikan oleh pemerintah dengan tujuan mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu dalam melakukan kewajiban. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.<sup>49</sup>

Sarana perlindungan hukum yang preventif dalam perkembangannya agak ketinggalan, namun akhir-akhir ini disadari pentingnya sarana perlindungan hukum yang preventif, terutama dikaitkan dengan asas "*freies ermessen*". Di Indonesia, ditemukan bahwa belum ada pengaturan secara khusus mengenai sarana perlindungan hukum yang preventif. Hal ini mungkin

---

<sup>48</sup>Tesis Hukum, "*Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*" (Cited 2014 Dec 11), diakses dari URL : <http://tesishukum.com/pengertianperlindungan-hukum-menurut-para-ahli> pada 15 Maret 2018 pukul 19.15

<sup>49</sup>Moh Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Sinar Bakti, Jakarta, 1998, hlm 102

disebabkan karena di samping sarana preventif itu sendiri masih baru sehingga kepustakaan Hukum Administrasi Negara di Indonesia belum membahas sarana tersebut dan sejak tahun 1969 pemikiran bangsa Indonesia lebih diarahkan kepada kegiatan pembangunan nasional yang menitikberatkan pembangunan dalam bidang ekonomi. Sedangkan sarana perlindungan hukum yang represif dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum, Instansi Pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi, dan Badan-badan Khusus.<sup>50</sup>

Perlindungan hukum sebagai upaya hukum dalam melindungi hak asasi manusia serta hak dan kewajiban yang timbul karena hubungan hukum antar sesama manusia sebagai subyek hukum. Adapun Philipus M. Hadjon berpendapat merumuskan prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia dengan cara menggabungkan ideologi Pancasila dengan konsepsi perlindungan hukum rakyat barat. Konsep perlindungan hukum bagi rakyat barat bersumber pada konsep-konsep pengakuan, perlindungan terhadap hak-hak. Ia menerapkan konsepsi barat sebagai kerangka berpikir dengan Pancasila sebagai Ideologi dan dasar falsafah. Sehingga prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip Negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Pendapat tersebut dijadikan sumber dalam penerapan perlindungan hukum di Indonesia, agar

---

<sup>50</sup>Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm 3-5



penerapan perlindungan hukum di Indonesia tidak melenceng dari *ground norm* yakni Pancasila yang merupakan dasar ideologi bangsa Indonesia.<sup>51</sup>

Perlindungan hukum diberikan kepada semua orang termasuk penyandang disabilitas. Setiap orang berpotensi menjadi disabilitas.<sup>52</sup> Seseorang dapat menjadi disabilitas bukan hanya karena kelainan dalam kandungan, namun disabilitas juga dapat terjadi pada anak-anak, remaja, dewasa, hingga orang tua. Setiap orang dapat mengalami kecelakaan di jalan raya, kecelakaan kerja, maupun menjadi korban bencana alam. Hal tersebut dapat menyebabkan seseorang menjadi penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas adalah mereka yang memilikipenderitaan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dimana interaksi dengan berbagai hambatan dapat menyulitkan partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.<sup>53</sup>

Perlindungan penyandang disabilitas diartikan untuk menggambarkan perlindungan hukum yang diberikan kepada penyandang disabilitas dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhannya dari hal-hal yang dapat merugikan penyandang disabilitas itu sendiri. Pada akhirnya, perlindungan ini juga dapat diartikan sebagai pengakuan bahwa diskriminasi berdasarkan disabilitas merupakan pelanggaran terhadap martabat dan nilai yang melekat pada setiap orang. Di samping itu, perlindungan penyandang disabilitas juga dapat

---

<sup>51</sup>*Pemikiran-Pemikiran tentang Perlindungan Hukum*, diakses dari <http://erepo.unud.ac.id/9894/3/ef6eabb0512ccbd28e9ff8a0c8aaab4b.pdf> pada 15 Maret 2018 pukul 19.31, hlm 51-52

<sup>52</sup>M. Syahbuddin Latief, *Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*, Laper Pustaka Utama, Yogyakarta, 1999, hlm 40

<sup>53</sup>*Ibid*, hlm 50

diartikan sebagai upaya menciptakan lingkungan dan fasilitas umum yang aksesibilitas demi kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk hidup mandiri dan bermasyarakat.<sup>54</sup>

Setidaknya terdapat tiga aspek perlindungan terhadap penyandang disabilitas, yaitu pertama, aspek filosofis. Ditinjau dari aspek filosofis, perlindungan terhadap penyandang disabilitas diperlukan untuk pemenuhan harkat dan martabat sebagai manusia. Penyandang disabilitas wajib diperlakukan secara manusiawi sesuai dan sederajat dengan manusia normal. Sesuai dengan falsafah Pancasila bahwa setiap orang, termasuk penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama baik dalam hal pekerjaan, mengakses fasilitas umum, mendapatkan kehidupan dan penghidupan yang layak. Kedua, aspek yuridis. Ditinjau dari aspek yuridis, bahwa untuk menjamin perlindungan khusus terhadap hak dan kedudukan, serta perlindungan dari perlakuan diskriminatif bagi penyandang disabilitas, diperlukan instrumen hukum yang secara khusus pula mengatur mengenai penyandang disabilitas. Jaminan dan perlindungan terhadap hak dan kedudukan yang setara serta jaminan perlindungan dari perlakuan diskriminatif bagi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan. Jaminan dan perlindungan negara tersebut telah dinyatakan dalam Pasal 28 H ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyebutkan bahwa: *“Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”*. Selanjutnya juga ditegaskan dalam

---

<sup>54</sup>Zulkarnain Ridwan, *Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Rights of Persons With Disabilities)*, 2013, Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum hlm 237-238

Pasal 28 I ayat (2) UUD NRI 1945 bahwa: “*Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.*”<sup>55</sup> Ketiga aspek sosiologis, dari aspek sosiologis, perlindungan terhadap penyandang disabilitas sejalan dengan prinsip keadilan sosial yang merupakan nilai dasar bernegara di Indonesia. Bahkan upaya perlindungan saja belum memadai dengan pertimbangan bahwa jumlah penyandang disabilitas akan meningkat pada masa yang akan datang, masih diperlukan lagi sarana dan upaya lain terutama dengan penyediaan sarana untuk memperoleh kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan, khususnya dalam memperoleh pekerjaan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan sosial.<sup>56</sup>

Negara harus menjamin warga negaranya tanpa terkecuali untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Kenyataannya dewasa ini, penyandang disabilitas masih mengalami berbagai tindakan diskriminasi, terutama terkendala dengan persyaratan “sehat jasmani dan rohani” yang selalu menjadi salah satu syarat umum yang mutlak dimiliki setiap orang dalam rekrutmen pekerja.<sup>57</sup>

Paradigma masyarakat, terhadap kaum disabilitas seringkali diibaratkan sebagai ketidakmampuan seseorang secara medis, sehingga disabilitas

---

<sup>55</sup>Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), *Naskah Akademik RUU Disabilitas*, 2015, hlm 144-145

<sup>56</sup>Ibid, hlm 234-235

<sup>57</sup>Jazim Hamidi, *Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan*, Volume 23 Issue 4, Oktober 2016, hlm 3

dianggap sebagai orang sakit yang selalu membutuhkan pertolongan dan tidak dapat mengenyam pendidikan, apalagi bekerja seperti manusia pada umumnya. Kelompok konservatif bahkan mengatakan bahwa keadaan disabilitas adalah kehendak Tuhan, oleh karena itu manusia hendaknya hanya pasrah saja dalam menghadapi kondisi tersebut. Kaum disabilitas seringkali disebut sebagai orang yang tidak beruntung. Disabilitas haruslah dipandang sebagai ketidakmampuan sosial, sehingga setiap orang dapat berpartisipasi dalam upaya melindungi kaum minoritas tersebut, tentu saja pendekatan sosial merupakan jalan utama yang dapat ditempuh. Secara filosofis para pendiri bangsa telah menggariskan cita-cita luhurnya, dalam memberikan perlindungan dan jaminan hukum yang mutlak bahwa pekerjaan harus bisa diperoleh setiap warga negara. Guna mencapai amanah tersebut strategi yang sangat penting dan harus dilaksanakan adalah membuat perlindungan hukum atas pemenuhan hak atas pekerjaan untuk setiap warga negara Indonesia, tanpa pengecualian, melalui suatu sistem perlindungan hukum berdasarkan Pancasila dan UUD RI Tahun 1945.<sup>58</sup>

Bentuk dari perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak warga negara di Indonesia khususnya terhadap hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi disabilitas, Indonesia harus memiliki seperangkat peraturan hukum yang adil dan tegas dalam mengatur, aparat negara yang sigap dan pro disabilitas, dan masyarakat yang inklusif terhadap isu disabilitas. Pengaturan tambahan yang dibuat berdasarkan kebutuhan penyandang disabilitas juga

---

<sup>58</sup>Ibid, hlm 4

harus dapat dipertanggungjawabkan secara moral maupun hukum sebagaimana pengaturan kebijakan khusus lainnya. Secara moral tentu saja pengaturan tersebut haruslah sesuai dengan sila-sila dalam Pancasila, yaitu Ketuhanan yang Maha Esa, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dan rahmat keadilan, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dimana setiap sila menjiwai sila yang berada di atasnya. Secara hukum, pengaturan ini tentu saja tidak dapat terlepas dari penjaminan konstitusi UUD RI Tahun 1945 yang telah secara gamblang menjamin hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi seluruh warga negara.<sup>59</sup>

Pengaturan lebih lanjut mengenai hak mendapat pekerjaan yang layak tertera di Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "*Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan*", serta Pasal 53 ayat (2) UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang berbunyi "*Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja*".<sup>60</sup> Semuanya mengamanatkan agar penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan kerja yang layak untuk penghidupannya. Pengaturan tersebut hanya menyebutkan hak untuk mendapatkan pekerjaan secara umum, namun tidak menjelaskan lebih lanjut bagaimana kemudian hak tersebut dapat diperoleh bagi seorang

---

<sup>59</sup>Ibid, hlm 10

<sup>60</sup>UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

penyandang disabilitas. Seharusnya pengaturan tentang hak mendapatkan pekerjaan bagi disabilitas dapat dianggap menjadi bentuk eksklusifitas dari ranah hak asasi manusia yang harus dilindungi di Indonesia. Itu artinya bagi penyandang disabilitas hal tersebut merupakan sesuatu yang rawan akan perlakuan diskriminatif. Oleh sebab itu kebijakan afirmasi sangatlah diperlukan. Kebijakan afirmasi atau diskriminasi positif merupakan kebijakan yang dibuat untuk melindungi hak kaum yang rawan mendapatkan diskriminasi, dan penyandang disabilitas merupakan salah satu kaum tersebut.

61

Selanjutnya cara untuk meminimalisir diskriminasi terhadap penyandang disabilitas adalah dengan cara memberikan perlindungan secara penuh dan setara. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 3 huruf a UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yaitu untuk mewujudkan penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar penyandang disabilitas secara penuh dan setara. Maksud dengan setara disini adalah menempatkan penyandang disabilitas setara atau sejajar dengan orang non disabilitas atau dengan istilah memanusiakan manusia (memanusiakan penyandang disabilitas). Sehingga dalam konsep memanusiakan penyandang disabilitas, negara wajib menghormati,

---

<sup>61</sup>Sjahan Basah, *Perlindungan terhadap Sikap Tindak Administrasi Negara*, Alumni, Bandung, 1992, hlm 12-14

menghargai, memenuhi dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negaranya tanpa terkecuali, termasuk penyandang disabilitas.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup>Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

### **BAB III**

## **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS DALAM REKRUTMEN PEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA DI KOTA YOGYAKARTA**

### **A. Perlindungan Hukum bagi Penyandang Disabilitas terkait Rekrutmen Pekerja Oleh Pengusaha di Kota Yogyakarta**

Setiap tenaga kerja berhak memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama seperti yang tertuang dalam Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”<sup>63</sup> Ini berarti siapapun berhak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan termasuk dari kalangan penyandang disabilitas. Selanjutnya menurut UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dijelaskan bahwa penyandang disabilitas ialah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik di mana dalam berinteraksi dengan lingkungan dan warga lain mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif. Penyandang disabilitas berhak mendapatkan kesempatan kerja berdasarkan Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang berbunyi “Perusahaan swasta wajib

---

<sup>63</sup>Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.”<sup>64</sup>

Saat ini jumlah perusahaan swasta di Kota Yogyakarta ada 1.570 terdiri dari 1.041 perusahaan kecil, 349 perusahaan sedang, dan 180 perusahaan besar. Perusahaan kecil memiliki karyawan kurang dari 25 orang, perusahaan sedang memiliki karyawan berjumlah 26 sampai 100 orang, dan perusahaan besar memiliki karyawan lebih dari 100 orang. Lalu data di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tertulis perusahaan swasta besar di Kota Yogyakarta yang berjumlah 180, yang tercatat mempekerjakan penyandang disabilitas yaitu Hotel Inna Garuda, Pamella Swalayan, Mirota Kampus, Hotel Melia Purosani, dan PT Budi Makmur Jaya Murni. Lalu ada Toko Kenji, Mc Donald Sudirman, dan Shabu Auce Yogyakarta yang tercatat mempekerjakan penyandang disabilitas yang tergolong perusahaan sedang. Terkait perusahaan swasta kecil di Kota Yogyakarta yang berjumlah 1.570 tidak semua melapor sudah atau tidak mempekerjakan penyandang. Namun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sudah melakukan *survey* kurang dari 100 perusahaan swasta kecil di Kota Yogyakarta walaupun belum semua karena jumlahnya yang banyak, bahwa hanya 51 perusahaan saja yang tercatat sudah mempekerjakan penyandang disabilitas. <sup>65</sup>

---

<sup>64</sup>UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

<sup>65</sup>Wawancara terhadap Ibu Heni bagian Seksi Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 26 Januari 2018

Beberapa perusahaan berusaha mentaati Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Peneliti melakukan kunjungan ke 6 perusahaan swasta di Kota Yogyakarta. Berdasarkan kunjungan ke 6 perusahaan swasta di Kota Yogyakarta yang terdiri dari perusahaan kecil, sedang, dan besar. Perusahaan kecil memiliki karyawan kurang dari 25 orang, perusahaan sedang memiliki karyawan berjumlah 26 sampai 100 orang, dan perusahaan besar memiliki karyawan lebih dari 100 orang. Penulis sudah melakukan wawancara kepada keenam perusahaan swasta yang diteliti terdiri dari 4 perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas dan 2 perusahaan sudah mempekerjakan penyandang disabilitas. Perusahaan swasta di Kota Yogyakarta yang diteliti adalah sebagai berikut.

a. Perusahaan kecil

- Toko Deoni dengan jumlah karyawan 10 orang
- Toko Semangat Baru dengan jumlah karyawan 24 orang

a. Perusahaan sedang

- Karita Muslim Square dengan jumlah karyawan 45 orang
- Shabu Auce Yogyakarta dengan jumlah karyawan 40 orang

b. Perusahaan besar

- Hotel Phoenix dengan jumlah karyawan 144 orang

- PT Jogja Kulina Utama dengan jumlah karyawan 160 orang

Dimulai dari 4 perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas yaitu Toko Semangat Baru, Karita Muslim Square, Hotel Phoenix, dan PT Jogja Kulina Utama. Toko Semangat Baru bergerak di bidang penyediaan berbagai pernik-pernik untuk event-event tertentu seperti Imlek, Idul Fitri, Natal, Tahun Baru, dan lain-lain. Karita Muslim Square bergerak di bidang busana muslim. Hotel Phoenix merupakan salah satu hotel bintang lima di Kota Yogyakarta. PT Jogja Kulina Utama bergerak di bidang food beverage. Berikut adalah hasil wawancara dengan HRD maupun pemilik Toko Semangat Baru, Karita Muslim Square, Hotel Phoenix, dan PT Jogja Kulina Utama.

Pertama, dari Toko Semangat Baru. Menurut Ibu Iin, selaku anak pemilik toko, saat ini memang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas karena memiliki beberapa alasan. Toko Semangat Baru dulu sempat mempekerjakan penyandang disabilitas sekitar 2 tahun lalu yang bertugas melayani pembeli namun hasil kerjanya dianggap buruk karena memiliki keterbatasan IQ rendah. Pembeli banyak yang protes dengan hasil kerjanya karena dianggap lama sewaktu mencari dan mengambil barang. Karyawan normal di Toko Semangat Baru banyak yang menggerutu dengan karyawan penyandang disabilitas tersebut karena hasil kerjanya yang lama. Karyawan penyandang disabilitas tersebut mengaku kepada pemilik toko jika tidak mampu melakukan tugasnya dengan baik sehingga minta dipindah tugaskan. Pemilik toko akhirnya memindahkan karyawan penyandang disabilitas

tersebut ke bagian bersih-bersih toko namun tetap tidak bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Karyawan penyandang disabilitas tersebut memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya karena merasa tidak percaya diri dengan keadaan dirinya. Penyandang disabilitas yang memiliki keterbatasan fisik dan keilmuan dianggap akan susah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Penyandang disabilitas lebih cocok bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang konveksi atau di perusahaan besar yang biasanya memberi fasilitas dukungan kepada penyandang disabilitas yang biasanya tidak dapat dilakukan oleh perusahaan kecil. Toko Semangat Baru mengetahui dan memahami Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai kewajiban perusahaan swasta mempekerjakan penyandang disabilitas, namun kemampuan mereka tidak mendukung untuk bekerja di toko berdasarkan pengalaman sebelumnya. Toko Semangat Baru menyetujui anggapan banyak orang bahwa mempekerjakan penyandang disabilitas hanya berdasarkan rasa kasihan saja karena sebetulnya kemampuan penyandang disabilitas itu terbatas sehingga sulit rasanya mempekerjakan penyandang disabilitas. Pemerintah dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Kota Yogyakarta selama ini tidak pernah melakukan kunjungan dan melakukan sosialisasi ke toko mengenai kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas. Toko Semangat Baru mengetahui aturan tersebut dari paguyuban di lingkungan sekitar dan informasi yang didapat dari rekan kerja.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup>Wawancara terhadap Ibu Iin, Pemilik Toko Semangat Baru pada tanggal 15 Mei 2018

Kedua, dari Karita Muslim Square. Karita Muslim Square adalah salah satu toko busana muslim terbesar di Kota Yogyakarta yang berada di bawah pengelolaan PT Margaria Grup. Menurut Pak Lilik Budiyan, bagian HRD PT Margaria Grup, Karita Muslim Square tidak memiliki wewenang merekrut karyawan tanpa ada persetujuan dari PT Margaria Grup. Proses rekrutmen pekerja Karita Muslim Square harus melalui PT Margaria Grup karena posisinya berada di bawah pengelolaan PT tersebut. Sehingga jika seseorang ingin melamar pekerjaan ke Karita Muslim Square pasti akan disampaikan ke PT Margaria Grup. Sejauh ini Karita Muslim Square tidak pernah mempekerjakan penyandang disabilitas. PT Margaria Grup yang mengelola Karita Muslim Square sebenarnya membuka kesempatan seluas-luasnya kepada semua orang termasuk penyandang disabilitas untuk bekerja jika mereka memang berkompeten sesuai bidang yang dibutuhkan. PT Margaria Grup yang mengelola Karita Muslim Square menegaskan tidak akan menolak karyawan penyandang disabilitas yang melamar pekerjaan kesana jika memang memiliki kemampuan yang dibutuhkan. Namun, jika ada penyandang disabilitas melamar dan tidak memenuhi syarat yang dibutuhkan maka jelas tidak dapat diterima sebagai karyawan. Sejauh ini penyandang disabilitas yang datang melamar ke Karita Muslim Square belum memenuhi kriteria yang dibutuhkan. PT Margaria Grup juga menangani masalah upah karyawan Karita Muslim Square dan menegaskan jika mempekerjakan penyandang disabilitas tidak ada diskriminasi penggajian

---

dan akan sama dengan pekerja normal lainnya sesuai dengan jabatannya. Hak-hak yang akan diberikan kepada karyawan penyandang disabilitas nantinya juga akan sama dengan pekerja normal lainnya. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pernah mengadakan kunjungan serta sosialisasi Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai kewajiban perusahaan swasta mempekerjakan penyandang disabilitas. Sejauh ini tidak ada teguran maupun sanksi yang diterapkan jika tidak mempekerjakan penyandang disabilitas.<sup>67</sup>

Ketiga, perusahaan swasta selanjutnya yaitu Hotel Phoenix. Hotel ini merupakan salah hotel bintang lima di Kota Yogyakarta. Menurut Pak Charis, bagian HRD Hotek Phoenix, memang disini tidak terdapat karyawan penyandang disabilitas karena memiliki beberapa alasan. Karyawan yang dibutuhkan Hotel Phoenix adalah yang memiliki fisik sempurna terutama untuk bagian operasional contohnya seperti bagian *front office* hotel yang bekerja berdiri serta melayani tamu, *bellboy* yang bertugas mengantar tamu lalu membawa *luggage* ke kamar tamu, *waiters* yang membawa makanan serta mengangkat gelas piring, dan masih banyak lagi. Tentunya pekerjaan seperti itu membutuhkan kelincahan yang berarti kesempurnaan fisik. Hotel Phoenix memiliki tamu mancanegara 70 sampai 80 persen artinya karyawan dengan bagian apapun harus fasih berbahasa inggris agar dapat berkomunikasi dengan tamu. Proses rekrutmen karyawan Hotel Phoenix

---

<sup>67</sup>Wawancara terhadap Pak Lilik Budiayana, bagian HRD PT Margaria Grup pada tanggal 20 April 2018

harus lulus syarat secara keilmuan seperti tes tertulis yang hanya ditujukan posisi tertentu yaitu bagian administrasi saja lalu dilanjutkan wawancara, namun bagian lain yang non administrasi hanya tes wawancara saja dilakukan oleh staf HRD. Hotel Phoenix mengutamakan orang yang lancar berbahasa inggris untuk diterima sebagai karyawan. Penyandang disabilitas dianggap jarang yang bisa lulus seleksi syarat keilmuan dan fasih berbahasa inggris. Penyandang disabilitas yang lulus syarat keilmuan serta dapat berbahasa inggris namun fisiknya tidak mampu di bagian yang dibutuhkan tetap tidak dapat diterima. Pihak pemerintah dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Kota Yogyakarta melakukan kunjungan dan sosialisasi setiap tahun ke Hotel Phoenix terkait Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai kewajiban perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang dsabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja yang ada, namun sampai saat ini pihak hotel belum bisa mempekerjakan penyandang disabilitas jika tidak memang tidak memenuhi syarat keilmuan dan fisik yang dibutuhkan. Pihak Dinas Tenaga Kerja juga tidak memberikan sanksi yang sifatnya tegas, namun hanya memberikan teguran berupa saran karena tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Pihak pemerintah dianggap antara tegas dan tidak tegas menerapkan Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas karena tidak bisa memaksakan perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup>Wawancara terhadap Pak Charis, bagian HRD Hotel Phoenix pada tanggal 7 Mei 2018

Keempat, yaitu PT Jogja Kulina Utama yang saat ini tidak memiliki karyawan penyandang disabilitas. Menurut Pak Hari, bagian HRD PT Jogja Kulina Utama dapat menerima karyawan penyandang disabilitas jika memang mereka memiliki kompetensi berdasarkan lowongan pekerjaan yang dibuka. Seleksi yang dilakukan kepada pelamar normal dengan penyandang disabilitas akan sama. PT Jogja Kulina Utama membantah jika ada anggapan mempekerjakan penyandang disabilitas hanya ada unsur rasa kasihan saja melainkan jika memang penyandang disabilitas tersebut mampu melakukan pekerjaan yang ditawarkan. Oleh karena itu PT Jogja Kulina Utama belum mempekerjakan penyandang disabilitas karena sementara ini belum memiliki kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. PT Jogja Kulina Utama juga menegaskan penyandang disabilitas yang diterima sebagai karyawan akan diperlakukan dan mendapatkan hak-hak yang sama dengan karyawan normal lainnya termasuk gaji, *reward* berupa kenaikan pangkat, dan *punishment*. Status yang akan diberikan kepada karyawan penyandang disabilitas juga sama dengan karyawan normal lainnya yaitu sebagai karyawan tetap. Sebaliknya jika pelamar dari penyandang disabilitas tidak lolos seleksi yang dilakukan maka dengan alasan apapun tidak dapat diterima sebagai karyawan walaupun ada aturan Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai perusahaan swasta mempekerjakan penyandang disabilitas sebesar 1%. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Kota Yogyakarta sudah melakukan kunjungan dan sosialisasi kepada PT Jogja Kulina Utama



mengenai kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas sebesar 1% namun dari pihak pemerintah sendiri dirasa belum mempekerjakan penyandang disabilitas. Seharusnya pemerintah mengayomi penyandang disabilitas agar bisa mendapatkan pekerjaan yang layak, bukan dari pihak perusahaan swasta saja yang berusaha merekrut penyandang disabilitas.<sup>69</sup>

Selanjutnya penulis melakukan kunjungan ke 2 perusahaan swasta di Kota Yogyakarta yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas yaitu Toko Deoni dan Shabu Auce Yogyakarta sebagai pembanding dengan perusahaan swasta yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Penulis berharap perusahaan swasta lain yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas bisa segera mempekerjakannya. Toko Deoni bergerak di bidang bahan kue dan alat roti. Shabu Auce Yogyakarta bergerak di bidang kuliner yaitu shabu-shabu kuliner khas Jepang. Berikut adalah hasil wawancara dengan HRD maupun pemilik Toko Deoni dan Shabu Auce Yogyakarta.

Pertama, Toko Deoni yang mempekerjakan 1 penyandang disabilitas. Toko Deoni dimiliki oleh Pak Haryanto. Menurut beliau, tokonya sudah mematuhi aturan Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja dengan mempekerjakan 1 orang disabilitas. Penyandang

---

<sup>69</sup>Wawancara terhadap Pak Hari, bagian HRD PT Jogja Kulina Utama pada tanggal 7 April 2018

disabilitas tersebut bekerja memberikan pelayanan kepada pembeli di Toko Deoni. Karyawan penyandang disabilitas di Toko Deoni memiliki pendengaran yang kurang baik, namun pihak toko tidak mengalami hambatan dalam mempekerjakannya karena sejauh ini hasil kerjanya memuaskan serta sesama karyawan saling tolong-menolong dalam pekerjaan. Proses rekrutmen karyawan di Toko Deoni tidak formal seperti perusahaan sedang dan besar, melainkan karyawan lama biasanya membawa orang baru yang butuh pekerjaan kemudian jika pemilik toko merasa orang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan yang dibutuhkan maka langsung diterima, sehingga tidak ada diskriminasi pelamar dengan fisik normal dengan penyandang disabilitas. Toko Deoni tidak melakukan tes-tes formal seperti perusahaan yang jumlah karyawannya banyak, namun hanya meminta *curriculum vitae* saja, jadi tidak ada kriteria tertentu seperti minimal pendidikan yang ditetapkan untuk menjadi karyawan. Toko Deoni menanamkan rasa saling percaya dengan karyawannya karena sudah dianggap seperti keluarga sendiri sehingga tidak ada perbedaan perlakuan antara karyawan normal dengan karyawan penyandang disabilitas, semua diperlakukan sama dan adil. Toko Deoni berharap dengan membuka kesempatan kerja dan mempekerjakan penyandang disabilitas itu dapat menolong mereka agar memiliki kepercayaan diri dengan syarat para penyandang disabilitas mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Kota Yogyakarta belum pernah melakukan kunjungan dan sosialisasi ke Toko Deoni mengenai Pasal 53 ayat (2) UU No 8

Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dikarenakan merupakan perusahaan kecil sehingga belum tersentuh pihak pemerintah.<sup>70</sup>

Kedua, Shabu Auce Yogyakarta yang mempekerjakan 1 penyandang disabilitas di perusahaannya. Menurut Ibu Ella, bagian HRD Shabu Auce Yogyakarta, proses rekrutmen karyawan Shabu Auce Yogyakarta hanya melalui tes wawancara dan terbuka untuk semua kalangan termasuk penyandang disabilitas. Perusahaan tidak merekrut pekerja secara langsung dan terbuka untuk penyandang disabilitas namun kebetulan ada dari kalangan disabilitas yang melamar kerja serta memiliki kemampuan yang dibutuhkan. Kini perusahaan ini sudah mempekerjakan 1 orang penyandang disabilitas sebagai *cleaning service* selama 2 tahun yang memiliki kekurangan kesusahan berjalan. Perusahaan tidak mengalami hambatan selama mempekerjakan penyandang disabilitas, bahkan karyawan disabilitas tersebut cenderung rajin dan setiap pekerjaannya dikerjakan dengan baik. Hubungan antara karyawan penyandang disabilitas tidak terdapat kesenjangan karena mereka saling toleransi dan tolong-menolong. Karyawan penyandang disabilitas tersebut juga dianggap memiliki empati yang bagus karena tidak hanya bekerja hanya sebagai *cleaning service* saja namun juga membantu karyawan lain yang sedang kerepotan. Perusahaan mengakui hasil kerja penyandang diabilitas justru lebih baik daripada karyawan normal berdasarkan pengamatan setiap harinya. Penyandang disabilitas memang memiliki kekurangan di bagian fisik namun jika memiliki kemampuan yang

---

<sup>70</sup>Wawancara terhadap Pak Haryanto, Pemilik Toko Deoni pada tanggal 5 Mei 2018

dibutuhkan maka perusahaan tidak ragu menerimanya sebagai karyawan. Perusahaan membantah tegas anggapan jika mempekerjakan penyandang disabilitas hanya berdasarkan rasa kasihan saja. Perusahaan melihat kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki penyandang disabilitas. Perusahaan tidak membedakan perlakuan antara karyawan penyandang disabilitas dengan yang normal sehingga semua mendapatkan hak-hak yang sama. Pihak pemerintah baik dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta maupun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta belum pernah melakukan kunjungan guna sosialisasi ke Shabu Auce Yogyakarta terkait Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 terkait perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Pemerintah juga belum memberikan *reward* kepada Shabu Auce Yogyakarta terkait sudah mempekerjakan penyandang disabilitas. Harapan perusahaan dengan mendapatkan *reward* adalah dapat memotivasi kerja penyandang disabilitas agar bisa bekerja lebih baik lagi.<sup>71</sup>

Hasil penelitian yang telah dilakukan penulis kepada 6 perusahaan swasta di Kota Yogyakarta di atas akan dirangkum dalam sebuah tabel sebagai berikut.

---

<sup>71</sup>Wawancara terhadap Ibu Elly, bagian HRD Shabu Auce Yogyakarta pada tanggal 24 April 2018

**Tabel Hasil Penelitian**

<b>No</b>	<b>Nama Perusahaan</b>	<b>Golongan Perusahaan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Alasan Mempekerjakan Penyandang Disabilitas</b>
1	Toko Deoni	Perusahaan kecil	10 orang (1 karyawan penyandang disabilitas)	Tidak membedakan pelamar kerja dan sejauh ini hasil kerja karyawan penyandang disabilitas baik
2	Toko Semangat Baru	Perusahaan kecil	24 orang	Tidak mempekerjakan penyandang disabilitas
3	Karita Muslim Square	Perusahaan sedang	45 orang	Tidak mempekerjakan penyandang disabilitas
4	Shabu Auce Yogyakarta	Perusahaan sedang	40 orang (1 karyawan penyandang disabilitas)	Merekrut karyawan secara luas dan terbuka serta kebetulan ada penyandang disabilitas datang melamar lalu dipekerjakan

				sebagai <i>Cleaning Service</i>
5	Hotel Phoenix	Perusahaan besar	144 orang	Tidak mempekerjakan penyandang disabilitas
6	PT Jogja Kulina Utama	Perusahaan besar	160 orang	Tidak mempekerjakan penyandang disabilitas

Sumber : Data Lapangan

Berdasarkan hasil kunjungan peneliti, diketahui bahwa sebenarnya perusahaan swasta di Kota Yogyakarta yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas sudah berusaha melakukan perlindungan hukum kepada penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja, hanya saja para penyandang disabilitas yang datang melamar tidak memenuhi kriteria baik secara persyaratan maupun kompetensinya. Perusahaan swasta yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas itu kebetulan pelamar dari kalangan disabilitas memang sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan perusahaan.

## **B. Faktor Penghambat dalam Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas dalam Rekrutmen Pekerja di Kota Yogyakarta**

Penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan kerja di perusahaan swasta. Hal ini terdapat di Pasal 53 ayat (2) UU No 8

Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai perusahaan swasta baik perusahaan kecil, sedang, dan besar wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Hak penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja terhambat oleh 2 faktor yaitu dari pemerintah dan perusahaan swasta itu sendiri.

Peneliti melakukan wawancara kepada pihak pemerintah yaitu Ibu Heni bagian Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Ibu Pingky bagian Seksi Pengawasan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Ibu Ullan bidang Pengembangan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta guna mengetahui hambatan pemerintah terkait penegakan hak penyandang disabilitas dalam rekrutmen pekerja di perusahaan swasta di Kota Yogyakarta.

Pemerintah sudah mensosialisasikan Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja yang diselenggarakan di tempat tertentu ke perusahaan swasta. Sebelumnya dari pihak Dinas Tenaga Kerja telah melakukan kunjungan ke beberapa perusahaan untuk mengetahui perusahaan sudah mengetahui aturan tersebut atau belum lalu setelah itu mengundang perusahaan swasta untuk sosialisasi. Acara sosialisasi tersebut mengundang dari pihak Kementerian Tenaga Kerja, Lembaga Swadaya Masyarakat, dan perusahaan swasta yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas agar

bisa *sharing* dan bertujuan perusahaan swasta lainnya juga bisa mempekerjakan penyandang disabilitas namun belum membuahkan hasil maksimal.<sup>72</sup>

Pemerintah memang sudah melakukan sosialisasi kepada perusahaan swasta untuk mematuhi Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai perusahaan swasta baik perusahaan kecil, sedang, dan besar wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja, namun banyak perusahaan swasta di Kota Yogyakarta yang tetap tidak mempekerjakan karyawan penyandang disabilitas. Hal ini disebabkan oleh 2 faktor penghambat yang dialami dari pemerintah dan perusahaan swasta. Seksi Pengawas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mengalami hambatan pemerintah terkait rekrutmen pekerja untuk penyandang disabilitas sebagai berikut.

1. Perusahaan swasta beranggapan hanya menyuruh saja namun dari pihak pemerintah sendiri saja tidak mempekerjakan penyandang disabilitas karena di Pasal 53 ayat (1) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas

---

<sup>72</sup>Wawancara terhadap Ibu Heni, bagian Seksi Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 20 April 2018



dari jumlah pegawai atau pekerja. Faktanya pemerintah sudah membuka lowongan kerja bagi penyandang disabilitas. Pemerintah membuka 2 jalur lowongan kerja yang terdiri dari jalur umum dan jalur khusus. Jalur umum ditujukan untuk umum sedangkan jalur khusus hanya untuk penyandang disabilitas. Namun para penyandang disabilitas lebih banyak melamar kerja lewat jalur umum karena beranggapan lebih banyak kuotanya. Penyandang disabilitas yang melamar kerja melalui jalur umum ini banyak kalah saing dengan orang normal lainnya sehingga banyak dari mereka yang tidak memperoleh pekerjaan.

2. Jumlah penyandang disabilitas usia produktif meningkat dari tahun ke tahun tentunya dibutuhkan lowongan kerja yang bertambah besar juga. Lowongan pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tidak sebesar jumlah penyandang disabilitas yang ada sehingga banyak dari mereka yang tidak bekerja atau menganggur.
3. Persepsi negatif terhadap penyandang disabilitas yang mengarah pada diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam hal kesempatan kerja yang melihat sisi kemampuan dan kompetensi seseorang. Penyandang disabilitas dianggap tidak memenuhi kompetensi yang dibutuhkan perusahaan swasta.
4. Masih banyak perusahaan swasta membuka lowongan pekerjaan yang mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani dan rohani. Hal ini

merupakan bentuk diskriminasi terhadap penyandang disabilitas sehingga dari proses awal perekrutan sudah tidak diberi kesempatan oleh perusahaan.<sup>73</sup>

5. Program pengembangan Sumber Daya Manusia bagi penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja formal belum berjalan maksimal. Penyandang disabilitas harus dilatih untuk terjun ke dunia kerja, namun pemerintah belum memiliki data lengkap mengenai pelatihan kerja yang dibutuhkan para penyandang disabilitas tersebut. Bentuk pelatihan seperti ini memiliki beberapa kendala yaitu kekurangan tenaga pengajar, belum memiliki data lengkap mengenai kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan penyandang disabilitas, dan dari peserta sendiri belum siap ketika mengikuti pelatihan.<sup>74</sup>
6. Belum ada sanksi yang menegaskan Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas karena belum ada peraturan pelaksanaannya. Peraturan Pelaksanaan yang dimaksud disini adalah aturan yang dibuat oleh eksekutif (pemerintah) atau badan lain dalam rangka melaksanakan Undang-Undang. Oleh karena itu dibutuhkan upaya untuk memudahkan pemahaman semua pihak dalam melaksanakan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak-hak

---

<sup>73</sup>Wawancara terhadap Ibu Heni, bagian Seksi Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 20 April 2018

<sup>74</sup>Wawancara terhadap Ibu Ullan, bagian bidang Pengembangan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tanggal 21 Mei 2018

penyandang disabilitas sebagaimana diamanahkan dalam UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.<sup>75</sup>

Faktor penghambat terlaksananya perlindungan hukum penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja di sektor swasta di Kota Yogyakarta juga terhambat dari segi perusahaan swasta itu sendiri. Perusahaan swasta untuk mempekerjakan penyandang memiliki beberapa hambatan serta alasan menolak terkait rekrutmen pekerja dari kalangan disabilitas, sebagai berikut.

1. Penyediaan fasilitas dan peralatan kerja bagi penyandang disabilitas juga menjadi tantangan tersendiri. Tidak semua perusahaan bisa menyediakan fasilitas khusus bagi penyandang disabilitas yang mereka pekerjakan. Beberapa jenis penyandang disabilitas tertentu misalnya tuna daksa yang memakai kursi roda, dalam beberapa kasus akhirnya tidak bisa terekrut karena tidak adanya aksesibilitas bagi mereka di tempat kerja.
2. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan secara fisik karena bagi perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengejar hasil, mempekerjakan karyawan dengan fisik bagus dan sempurna merupakan solusi yang bagus sebab memiliki etos kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan lebih cepat.

---

<sup>75</sup>Wawancara terhadap Ibu Pingky, bagian Seksi Pengawasan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 20 April 2018

3. Penyandang disabilitas dianggap belum siap untuk memasuki dunia kerja formal, terutama dari segi kompetensi yang dibutuhkan perusahaan karena karyawan yang memiliki banyak pengalaman dan keterampilan dianggap cenderung lebih percaya diri saat di tempat kerja. Perusahaan tidak perlu khawatir saat menugaskan mereka untuk menangani sebuah proyek. Hasilnya pasti tidak akan mengecewakan.
4. Perusahaan menganggap penyandang disabilitas itu membutuhkan waktu yang lama untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan serta melatih mereka dibutuhkan biaya tinggi. Adaptasi mungkin diperlukan bagi ruang kerja agar pekerja penyandang disabilitas dapat melakukan pekerjaan dengan efektif namun biasanya membutuhkan waktu lama karena kemampuannya yang terbatas. Jika perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas maka diperlukan untuk alat dan peralatan untuk menjamin kinerja penyandang disabilitas yang optimum. Ini juga perlu direncanakan melalui konsultasi dengan pekerja penyandang disabilitas tentunya juga membutuhkan biaya yang tinggi.
5. Pekerja penyandang disabilitas dianggap lebih sering absen dibandingkan dengan pekerja normal sehingga bisa mempengaruhi iklim kerja dalam perusahaan serta kesuksesan suatu perusahaan yang terletak pada ketepatan waktu dan integritas karyawannya. Perusahaan membutuhkan orang-orang yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kehadiran rutin dan tepat waktu menunjukkan bahwa karyawan memiliki etika kerja yang baik.

Perusahaan membutuhkan orang-orang yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kehadiran rutin dan tepat waktu menunjukkan bahwa karyawan memiliki etika kerja yang baik.

6. Kinerja pekerja penyandang disabilitas tidak sebaik pekerja normal karena kemampuannya yang terbatas sehingga dianggap lama dalam melakukan pekerjaannya. Jika pekerja normal bisa lebih lincah dan cepat dalam bekerja sehingga tidak merepotkan perusahaan.
7. Sangatlah sulit menetapkan rentangan gaji yang adil antara pekerja normal dengan penyandang disabilitas karena hasil kerja mereka tidak sebagus dengan pekerja normal. Penyandang disabilitas juga memiliki kompetensi yang lebih rendah dengan pekerja normal.<sup>76</sup>

Peneliti juga menemukan faktor penghambat sektor swasta dalam mempekerjakan penyandang disabilitas berdasarkan perusahaan swasta yang telah diteliti dan menemukan kemiripan dengan hambatan yang telah dikemukakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Faktor penghambat yang dialami perusahaan swasta di Kota Yogyakarta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas yang akan dijelaskan sebagai berikut.

---

<sup>76</sup>Wawancara terhadap Ibu Heni, bagian Seksi Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 20 April 2018

**Tabel Hasil Penelitian**

<b>No</b>	<b>Nama Perusahaan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Faktor Penghambat</b>
1	Toko Deoni	10 orang (1 karyawan penyandang disabilitas)	-
2	Toko Semangat Baru	24 orang	Memiliki pengalaman yang buruk ketika pernah mempekerjakan karyawan penyandang disabilitas
3	Karita Muslim Square	45 orang	Penyandang disabilitas tidak memiliki kriteria persyaratan yang dibutuhkan
4	ShabuAuce Yogyakarta	40 orang (1 karyawan penyandang disabilitas)	-
5	Hotel Phoenix	144 orang	Penyandang disabilitas tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan perusahaan
6	Jogja Kulina Utama	160 orang	Penyandang

			disabilitas tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan perusahaan
--	--	--	--

Sumber : Data Lapangan

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya secara garis besar dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Peneliti telah melakukan kunjungan ke 6 perusahaan swasta di Kota Yogyakarta yang terdiri dari perusahaan swasta kecil, sedang, dan besar. Perusahaan swasta yang diteliti adalah Toko Deoni, Toko Semangat Baru, Karita Muslim Square, Shabu Auce Yogyakarta, Hotel Phoenix, dan PT Jogja Kulina Utama. Diketahui dari 6 perusahaan swasta tersebut, terdapat 2 perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas yaitu Toko Deoni dan Shabu Auce Yogyakarta. Selanjutnya 4 perusahaan lainnya yaitu Toko Semangat Baru, Karita Muslim Square, Hotel Phoenix, dan PT Jogja Kulina Utama tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Sehingga di Kota Yogyakarta terdapat 33% perusahaan swasta sudah mempekerjakan penyandang disabilitas dan 67% perusahaan swasta tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Oleh karena itu mayoritas perusahaan swasta di Kota Yogyakarta tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, sedangkan perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas jumlahnya sedikit.



2. Hak penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja terhambat oleh 2 faktor yaitu dari pemerintah dan perusahaan swasta itu sendiri. Hambatan pemerintah terkait rekrutmen pekerja untuk penyandang disabilitas adalah anggapan dari perusahaan swasta bahwa pemerintah hanya menyuruh saja namun dari pihak pemerintah sendiri saja tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, jumlah penyandang disabilitas usia produktif meningkat dari tahun ke tahun, persepsi negatif terhadap penyandang disabilitas yang mengarah pada diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan, masih banyak perusahaan swasta membuka lowongan pekerjaan yang mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani rohani, program pengembangan Sumber Daya Manusia bagi penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja formal belum berjalan maksimal, dan belum ada sanksi yang menegaskan Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas karena belum ada peraturan pelaksanaannya. Hambatan dari perusahaan swasta sendiri adalah biaya tinggi untuk penyediaan fasilitas dan peralatan kerja bagi penyandang disabilitas, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan secara fisik karena bagi perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengejar hasil, penyandang disabilitas dianggap belum siap untuk memasuki dunia kerja, perusahaan menganggap penyandang disabilitas itu membutuhkan waktu yang lama untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan, pekerja penyandang disabilitas dianggap lebih sering absen dibandingkan dengan pekerja normal, kinerja pekerja penyandang disabilitas tidak sebaik

pekerja normal, dan sangatlah sulit menetapkan rentangan gaji yang adil antara pekerja normal dengan penyandang disabilitas.

## **B. Saran**

Melihat problematika yang terjadi dalam melaksanakan Perlindungan Hukum bagi Penyandang Disabilitas dalam Rekrutmen Pekerja di Perusahaan Swasta di Kota Yogyakarta, peneliti beranggapan.

1. Sebenarnya perusahaan swasta di Kota Yogyakarta yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas sudah berusaha melakukan perlindungan hukum kepada penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja, hanya saja para penyandang disabilitas yang datang melamar tidak memenuhi kriteria baik secara persyaratan maupun kompetensinya. Sebaiknya perlu dilakukan pelatihan untuk penyandang disabilitas agar siap terjun ke dunia kerja, namun sebelumnya pemerintah harus memiliki data lengkap mengenai pelatihan kerja yang dibutuhkan para penyandang disabilitas.
2. Faktor hambatan dari pemerintah dapat diatasi dengan dibuatnya peraturan pelaksanaannya. Peraturan Pelaksanaan yang dimaksud disini adalah aturan yang dibuat oleh eksekutif (pemerintah) atau badan lain dalam rangka melaksanakan Undang-Undang. Oleh karena itu dibutuhkan upaya untuk memudahkan pemahaman semua pihak dalam melaksanakan penghormatan,

perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas sebagaimana diamanahkan dalam UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Selanjutnya faktor hambatan dari perusahaan swasta dapat diatasi dengan melihat perusahaan swasta lain yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas bahwa dengan mempekerjakan mereka itu faktanya tidak selalu merugikan perusahaan, seperti setiap pekerja baik penyandang disabilitas maupun tidak akan membutuhkan waktu yang berbeda satu sama lain dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, para penyandang disabilitas biasanya mampu menyediakan fasilitas seperti transportasi atau akomodasi lainnya untuk diri mereka sendiri, dan pekerja penyandang disabilitas sering mendapatkan predikat *good* dalam evaluasi kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Abdul Latief Danur Aji dan Tiyas Nur Handayani, *Diversitas dalam Dunia Kerja serta Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas*, 2017.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Ambar Teguh Sulistyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.
- Badan Pembinaan Hukum Nasional, *Naskah Akademik RUU Disabilitas*, 2015.
- Bagir Manan, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, PT Alumni, 2006.
- Effendi Masyhur, *Dimensi dan Dinamika Hak Asasi Manusia dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
- Eko Riyadi, *Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2012.
- Fajri Nursyamsi, *Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*, PSHK, Jakarta, 2015.
- Jimly Asshiddiqie, *Menuju Negara Hukum yang Demokratis*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta, 2008.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Kesetaraan dan Non Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia*, Jakarta, 2012.

- Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016.
- Mahda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Masyhur Effendi dan Taufani Sukmana Evandri, *Dimensi dan Dinamika Hak Asasi Manusia dalam Hukum Nasional dan Internasional* Politik, Ghalia Indonesia, Bogor, 1995.
- Moh Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Sinar Bakti, Jakarta, 1998.
- M Philipus Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- M Syahbuddin Latief, *Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*, Lapera Pustaka Utama, Yogyakarta, 1999.
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003.
- Nur Kholis Reefani, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, Yogyakarta, 2013.
- Rizal Pahlevi, *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*, PT Teknologi Riset Global Investama, Jakarta, 2013.
- Sjahan Basah, *Perlindungan terhadap Sikap Tindak Administrasi Negara*, Alumni, Bandung, 1992.
- Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003.
- Tim ICCE UIN Jakarta, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*, Prenada Media, Jakarta, 2003.

## **JURNAL**

Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*, Jurnal Ilmiah WIDYA Vol. 1 No. 1. 40, 2013.

Desi Ratnasari, *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat. Ejournal Pemerintah Integratif*, Vol. 1. No 1, 2013.

Erwin Nur Huda, *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Pelatihan Karyawan dalam Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 9. No. 1, 2014.

Kurniawan, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan yang Berlarut-Larut Akibat Penutupan Perusahaan (Lock Out) Berdasarkan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmiah Universitas Mataram, 2013.

Zulkarnain Ridwan, *Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Rights of Persons With Disabilities)*, Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum, 2013.

## **UNDANG-UNDANG**

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang HAM.

Undang-Undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Perda Provinsi DIY No 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Perda Kota Yogyakarta No 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

## **INTERNET**

<https://www.solider.or.id/baca/3816-analisis-minimnya-penerapan-tenaga-kerja-difabel> diakses pada tanggal 9 November 2017 pukul 19.18.

[http://www.ilo.org/---ilo-jakarta/wcms\\_218055.pdf](http://www.ilo.org/---ilo-jakarta/wcms_218055.pdf) diakses pada tanggal 13 November 2017 pukul 20.09.

<http://jogja.tribunnews.com//03/18-penyandang-disabilitas-di-diy> diakses pada tanggal 3 Januari 2018 pukul 23.18.

Penegakan Hukum Hak-Hak Ekosob dalam <http://erepo.unud.ac.id/pdf> diakses pada tanggal 13 Maret 2018 pukul 18.01.

Pemikiran-Pemikiran tentang Perlindungan Hukum, dalam <http://erepo.unud.ac.id/9894/3/ef6eabb0512ccbd28e9ff8a0c8aaab4b.pdf> diakses pada tanggal 15 Maret 2018 pukul 19.31.

Tinjauan Umum tentang Perusahaan, dalam <http://repository.uin-suska.ac.id/7238/4/BAB%20III.pdf> diakses pada tanggal 17 Maret 2018 pukul 20.37.

Konsep Penyandang Disabilitas, dalam <http://erepo.unud.ac.id> diakses pada tanggal 19 Maret 2018 pukul 19.00.

Badan Usaha Milik Swata, dalam <http://badanusaha.com> diakses pada tanggal 20 Maret 2018 pukul 19.57.

Yanti Shantini, Pembentukan Kelompok Kerja Pemberdayaan Tenaga Kerja Penyandang Cacat, dalam [Downloads/1223-2224-1-SM.pdf](#) pada 23 Maret pukul 1.01.

Tinjauan Mengenai Penyandang Cacat, dalam <http://www.bphn.go.id> diakses pada tanggal 23 Maret pukul 00.47.