

Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia (Studi PT. Virginia Indonesia Rubber Company)

Irsyad Hamdi Harahap¹, Mukidi², M. Faisal Rahendra Lubis³

Fakultas Hukum Universitas Islam Sumatera Utara

irsyadhamdihr@gmail.com, mukidi@fh.uisu.ac.id, faisal.rahendra@fh.uisu.ac.id

Abstrak

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Implementasi perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas ditinjau dari perspektif HAM di PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidimpuan adalah memberikan perlindungan sesuai dengan derajat kecacatannya dan penyandang disabilitas mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas upah, keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hambatan implementasi perlindungan hak bagi tenaga kerja penyandang disabilitas ditinjau dari perspektif HAM di PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidimpuan adalah ketiadaan peraturan daerah yang mengatur pemenuhan hak penyandang disabilitas.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Disabilitas

Abstrack

Employment development as an integral part of national development based on Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, is carried out in the context of developing Indonesian people as a whole and developing Indonesian society as a whole to increase the dignity and worth of workers and create a prosperous, just society. , prosperous and equitable, both materially and spiritually. Legal protection for workers with disabilities is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment concerning Employment and Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities. The implementation of legal protection for workers with disabilities is viewed from a human rights perspective at PT. Virginia Indonesia Rubber Company Padangsidimpuan City provides protection according to the degree of disability and people with disabilities have the right to obtain protection for wages, occupational safety and health. Based on the research results, it is known that the obstacles to implementing rights protection for workers with disabilities are viewed from a human rights perspective at PT. Virginia Indonesia Rubber Company Padangsidimpuan City is the absence of regional regulations governing the fulfillment of the rights of persons with disabilities..

Keywords: Legal Protection, Labor, Disability

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jaminan Hak Asasi Manusia dalam memperoleh pekerjaan tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik

Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan adanya hak konstitusional, setiap warga negara memiliki jaminan konstitusional atas setiap hak-haknya yang termuat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Penyandang Disabilitas sering mengalami kesulitan dalam memperoleh keadilan di pengadilan (*access to justice*). Sebagai contoh, partisipasi dalam beracara di pengadilan sebagai saksi atau korban dalam pengadilan pidana terkadang dipatahkan. Jika korbannya adalah Penyandang Disabilitas yang tidak bisa melihat, terdapat anggapan bahwa kesaksian mereka tidak cukup memadai, karena kondisi fisik mereka yang tidak dapat melihat pelaku yang bertentangan dengan Pasal 1 angka 26 Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) bahwa saksi merupakan orang yang dapat memberikan keterangan guna kepentingan penyidikan, penuntutan dan pengadilan tentang suatu perkara pidana yang ia dengar sendiri, ia lihat sendiri, dan ia alami sendiri. Negara sebagai pembuat kebijakan terhadap ragam permasalahan itu seharusnya mencantumkan pemenuhan hak konstitusi para Penyandang Disabilitas di setiap bidang kehidupan melalui kebijakan. Kebijakan negara atas pemenuhan hak itu bermuara paling utama di bidang hak ekonomi para Penyandang Disabilitas. Para Penyandang Disabilitas merasa aman mencukupi kebutuhannya tanpa rasa khawatir akan keberlangsungan hidup mereka ke depannya. Berapapun jumlah Penyandang Disabilitas, maka Negara harus hadir untuk memenuhi kebutuhan dan hak-hak mereka.

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 seseuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Dalam hal ini menjadi catatan bagi setiap perusahaan agar memperhatikan hal tersebut. Terutama bagi

perusahaan-perusahaan yang belum memberi kesempatan atau membuka lowongan pekerjaan untuk penyandang disabilitas.

Praktiknya masih banyak kaum disabilitas diluar sana yang masih belum mendapat haknya untuk dapat diperlakukan sama terutama dalam mendapatkan pekerjaan. PT Virginia Indonesia Rubber Company Sumatera Utara Indonesia merupakan perusahaan yang peduli terhadap penyandang disabilitas di wilayah setempat khususnya wilayah Padangsidempuan. Penelitian ini menjadi pintu masuk untuk mencoba apakah adanya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas memberikan andil bagi kesejahteraan para penyandang disabilitas yang merupakan kalangan minoritas khususnya di PT Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu bagaimanakah pengaturan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas ditinjau dari perspektif HAM, bagaimanakah implementasi perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas ditinjau dari perspektif HAM di PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan, bagaimanakah hambatan Implementasi perlindungan hak bagi tenaga kerja penyandang disabilitas ditinjau dari perspektif HAM di PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan dan bagaimana upaya mengatasinya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Pengaturan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia?
2. Bagaimana Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia?

C. Metode Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. Lokasi dalam penelitian ini adalah di PT. Virginia Indonesia Rubber Company, Jalan Tapian Nauli, Kelurahan Aek Tampang, Kota Padangsidempuan, Sumatera Utara. Adapun alasan mengadakan penelitian di lokasi tersebut didasarkan atas pertimbangan bahwa tempat tersebut berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Sifat dalam penelitian ini adalah deskriptif dan yang dimaksud dengan penelitian bersifat deskriptif yaitu hanya menggunakan objek yang menjadi pokok permasalahan. Penelitian yang bertitik tolak dari pada permasalahan dengan melihat kenyataan yang terjadi di lapangan dengan melakukan wawancara narasumber di PT. Vrginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan, kemudian mengaitkan nya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian yang diperoleh langsung dari masyarakat atau meneliti data primer. Spesifikasi penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berupa penelitian deskriptif analisis. Dalam metode deskriptif, analisis data tidak keluar dari

lingkup *sample*. Bersifat deduktif, berdasarkan teori atau konsep yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data, atau menunjukkan komprasi atau hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain.

II. Hasil Penelitian

Perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas akan memberi memberi manfaat bagi perusahaan yang mempekerjakannya, manfaat tersebut yaitu mempekerjakan penyandang disabilitas berarti perusahaan mengelola tenaga kerja yang beragam, termasuk pekerja penyandang disabilitas. Hal tersebut adalah faktor utama dalam efisiensi, produktifitas dan keberhasilan secara keseluruhan dalam merekrut karyawan.

Apabila penyandang disabilitas memperoleh kesempatan dalam bekerja, keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan adalah produktivitas yang baik, tingkat kehadiran yang lebih baik karena penyandang disabilitas cenderung loyal pada perusahaan yang merekrutnya dan mempekerjakan penyandang disabilitas dapat menyebabkan citra publik yang lebih baik bagi perusahaan dan meningkatkan semangat di tempat kerja.

Hubungan perburuhan Pancasila didasarkan atas suasana serba keserasian, keselarasan, dan keseimbangan pihak-pihak yang tersangkut di dalam keseluruhan proses produksi yaitu buruh, pengusaha, pemerintah. hubungan perburuhan Pancasila berpegang pula pada tri dharma di mana buruh, pengusaha dan pemerintah tercipta rasa saling ikut memiliki, ikut memelihara, dan ikut mempertahankan dan terus-menerus mawas diri dan tanggung jawab bersama.

Pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas beraskan, antara lain tanpa diskriminasi, kesamaan kesempatan, kesetaraan, juga asas aksesibilitas. Hal tersebut menegaskan bahwa para penyandang disabilitas mendapatkan kesetaraan dalam pelayanan dan perlakuan tanpa diskriminasi juga mendapatkan kemudahan untuk mengakses semua sarana dan prasarana.

Istilah kesetaraan peluang lebih dikenal dengan istilah kesamaan kesempatan yang didefinisikan sebagai keadaan yang memberikan peluang kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Makna berbagai aspek kehidupan dan penghidupan adalah aspek agama, kesehatan, pendidikan, sosial, ketenagakerjaan, ekonomi, pelayanan umum, hukum, budaya, politik, pertahanan keamanan, olah raga, rekreasi, dan informasi.

Pengaturan tentang kesempatan dan perlakuan yang sama terdapat pada Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan" dan Pasal 6 menyebutkan bahwa "Setiap tenaga kerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha"

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dan hal ini sesuai dengan Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, menyebutkan bahwa: "Kesamaan kesempatan adalah keadaan yang memberikan peluang dan/atau menyediakan akses kepada

penyandang disabilitas untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat"

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 disabilitas.

PT Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidimpuan saat ini memiliki dua orang pekerja disabilitas dan pekerjaan yang diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas tidak dibeda-bedakan, dan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja disabilitas. Adapun kedua pekerja penyandang disabilitas yang bekerja adalah :

1. Darwin yang mengalami kecelakaan kerja pada tahun 2020 akibat terjatuh dan mengenai alat pemutar getah yang mengakibatkan tangan kanan putus dan harus mendapatkan perawatan di rumah sakit. Seluruh biaya perobatan dan perawatan ditanggung oleh perusahaan dan Setelah pulih kesehatannya, perusahaan tetap mempekerjakan dan ditempatkan pada bagian penimbangan dan memperoleh hak-hak yang sama dengan pekerja non disabilitas.
2. Sutarno yang mengalami kecelakaan pada tahun 2023 akibat tergiling oleh mesin cartel (pemotong getah) yang mengakibatkan 3 (tiga) jari tangan kiri putus). Sebelum kecelakaan bekerja dibidang produksi dan setelah kecelakaan masih ditempatkan dalam bidang yang sama dan pekerja memperoleh hak-hak yang sama dengan pekerja non disabilitas.

Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas fisik karena kecelakaan kerja adalah sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu "Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya".

Perlindungan dan jaminan hak tidak hanya diberikan kepada warga negara yang memiliki kesempurnaan secara fisik dan mental. Perlindungan hak bagi kelompok rentan seperti penyandang disabilitas perlu ditingkatkan. Penyandang disabilitas harus mendapat perlindungan. Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menentukan perlindungan terhadap penyandang disabilitas merupakan upaya yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, mengayomi dan memperkuat hak penyandang disabilitas. Sebagai bagian dari warga negara, sudah sepantasnya penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus dapat dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia secara universal.

Penyandang disabilitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kecacatannya. Penyandang disabilitas kondisinya beragam, ada yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental, dan gabungan disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, sehingga memerlukan dukungan

dan bantuan dari orang lain. Penyandang disabilitas juga menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat nondisabilitas seperti hambatan dalam mengakses layanan umum, pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan.

Kecacatan seharusnya tidak menjadi halangan penyandang disabilitas untuk memperoleh hak konstitusionalnya. Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mewajibkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Pasal 53 ayat (2) mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya. Dalam praktik, ketentuan tersebut tidak berjalan lancar. Penyandang disabilitas sering terpinggirkan karena keadaan fisik dan mental. Posisinya yang memiliki kebutuhan berbeda, harus mendapat perhatian dari semua institusi pemerintah, sehingga kebutuhan tersebut dapat terpenuhi.

Pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat dan harga diri, serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, baik materil maupun spiritual. Penyandang disabilitas yang sering mendapat diskriminasi, perlu mendapat perhatian khusus karena memiliki kebutuhan yang berbeda. Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Padangsidimpuan harus memastikan hak memperoleh pekerjaan dapat terpenuhi bagi penyandang disabilitas di PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidimpuan.

Penyandang disabilitas sebagai warga negara Indonesia memiliki kedudukan, hak, kewajiban dan peran yang sama dengan warga Negara Indonesia lainnya. Bahkan UUD NRI Tahun 1945 mengatur setiap orang mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.

Sebagai bentuk dari perlindungan hukum terhadap pemenuhan HAM 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.

Pemerintah dalam mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas antara lain menerapkan kebijakan-kebijakan yang mengatur tentang jaminan kesetaraan dengan tenaga kerja non penyandang cacat, kondisi kerja yang adil, penggajian yang setara, promosi jabatan yang adil, kondisi kerja inklusif, dan akses penyandang disabilitas, jaminan perlindungan atas keikutsertaan dalam serikat buruh, serta melarang setiap perusahaan mem-PHK tenaga kerja yang mengalami kecacatan saat bertugas di perusahaan dan melakukan sosialisasi, pengawasan ke perusahaan-perusahaan tentang kuota 1% mempekerjakan penyandang disabilitas serta memberikan rewards/penghargaan bagi perusahaan-perusahaan yang merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas.

Kesempatan untuk mendapatkan kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban bagi penyandang cacat hanya dapat diwujudkan jika tersedia aksesibilitas, yaitu suatu kemudahan bagi penyandang cacat untuk mencapai kesamaan kesempatan dalam memperoleh

kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban sehingga perlu diadakan upaya penyediaan aksesibilitas bagi penyandang cacat.

Upaya tersebut dimaksud, diharapkan penyandang cacat dapat berintegrasi secara total dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional pada umumnya serta meningkatkan kesejahteraan sosial penyandang cacat pada khususnya. Penyelenggaraan upaya peningkatan kesejahteraan sosial yang antara lain dilaksanakan melalui kesamaan kesempatan bagi penyandang cacat, yang pada hakikatnya menjadi tanggung jawab bersama Pemerintah, masyarakat, keluarga, dan penyandang cacat sendiri. Oleh karena itu semua harus berperan aktif untuk mewujudkannya. Dengan kesamaan kesempatan tersebut diharapkan para penyandang cacat dapat melaksanakan fungsi sosialnya dalam arti mampu berintegrasi melalui komunikasi dan interaksi secara wajar dalam hidup bermasyarakat.

Hak untuk memperoleh pekerjaan termasuk bagi pekerja disabilitas telah diatur di dalam konstitusi negara Indonesia. Oleh sebab itu, hak tersebut mendapatkan perlindungan dan dijamin oleh hukum, sehingga perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas pada khususnya harus melindungi hak-hak penyandang disabilitas. Pasal 41 ayat (2) UU No. 39/1999 tentang HAM menentukan setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil dan anak-anak berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.

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 harkat dan martabat serta nilai yang melekat pada setiap orang. 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.

Selain ditentukan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, turut dipertegas dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sebagai landasan operasional dalam mewujudkan penyandang disabilitas yang sejahtera dan mandiri. Dalam rangka memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas perlu disadari bahwa penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas adalah menjadi hak penyandang disabilitas, sekaligus menjadi kewajiban Pemerintah dan Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD, serta perusahaan swasta, yang perlu diimplementasikan dengan baik.

PT. Virco Padangsidempuan termasuk perusahaan besar yang berada pada Kota Padangsidempuan. PT Virco (*Virginia Indonesia Rubber Co*) yang berlokasi di Jalan Tapian Nauli Kelurahan Aek Tampang, Kota Padangsidempuan, Sumatera Utara, Kode Pos 22726. PT. Virco Padangsidempuan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dimana perusahaan tersebut mengelola bahan mentah berupa getah. Bahan dasar berupa getah dari pohon karet dibersihkan dan dikelola menjadi lempengan-lempengan tipis. Lempengan-lempengan tipis tersebut dapat dimanfaatkan dalam pembuatan jenis produk pada perusahaan luar dan selanjutnya, dari

bahan setengah jadi tersebut kemudian di ekspor ke luar negeri.

PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan membuka peluang kepada penyandang disabilitas untuk dapat bekerja di perusahaan. Peluang yang dibuka adalah menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki penyandang disabilitas. Siapapun yang datang melamar pekerjaan mau kondisinya bagaimanapun asal tetap memungkinkan, maka perusahaan tetap memberikan kesempatan. Kesempatan kerja yang diberikan sama dengan yang non disabilitas, sehingga dalam perekrutan sampai dengan penyandang disabilitas terjun dalam pekerjaan adalah sama.

PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan selalu mengadakan sosialisasi tentang lowongan pekerjaan. Perusahaan bekerjasama dengan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Daerah Kota Padang Sidempuan mengenai sistem informasi lowongan kerja *online*. Perusahaan sudah bekerjasama mulai tahun 2013 sampai sekarang. Namun dalam informasi lowongan pekerjaan tersebut tidak khusus penyandang disabilitas. Informasi lowongan pekerjaan tersebut berlaku bagi semua pelamar kerja baik penyandang disabilitas maupun non disabilitas. Apabila terdapat penyandang disabilitas yang melamar pekerjaan maka perusahaan akan memberikan perlakuan yang sama, dalam artian perlakuan itu memperoleh kesempatan yang sama dengan pelamar yang non disabilitas dan tidak membedakan walaupun dengan keterbatasan yang dimiliki penyandang disabilitas.

Secara normatif ketentuan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas memang sudah ada, namun

sosialisasi mengenai aturan tersebut masih sangat minim, banyak dari pengusaha yang tidak mengetahui atau tidak memahami isi dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas tersebut sehingga pengusaha masih belum memahami ketentuan kuota 1% harus mempekerjakan penyandang disabilitas dari jumlah pekerja yang ada di perusahaannya.

PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan akan memberikan perhatian untuk kebijakan perusahaan yang terkait kuota 1% tersebut karena hal itu merupakan sesuatu yang normatif yang ditentukan pemerintah. Apabila terdapat penyandang disabilitas yang datang melamar selama kondisi memungkinkan, dan mampu melalui serangkaian tahapan tes, maka perusahaan akan memberikan kesempatan.

PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan memiliki tenaga kerja sebanyak 120 karyawan dan 3 orang karyawan diantaranya adalah penyandang disabilitas. Perlindungan hukum bagi pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas di PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan sama dengan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan dalam perekrutan tenaga kerja tetap menerima tenaga kerja penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas melakukan prosedur yang sama dengan tenaga kerja non disabilitas, mereka datang dengan surat lamaran dan persyaratan lainnya yang ditujukan ke perusahaan. Kemudian akan melalui beberapa tahapan dalam proses seleksi, seperti tes administratif, tes tertulis, tes pengetahuan umum, psikotes, wawancara, dan tes lain (kesehatan) yang dipandang perlu oleh

perusahaan. Apabila lulus maka diterima oleh perusahaan untuk kemudian mengikuti masa orientasi/masa percobaan selama tiga bulan. Orientasi atau masa percobaan tujuannya untuk lebih mengenal lingkungan perusahaan, uraian tugas yang harus dilaksanakan karyawan, untuk mengenal prosedur kerja yang benar. Setelah berhasil masa percobaan dan telah menjadi karyawan tetap maupun karyawan kontrak maka dari perusahaan dilakukan pembekalan awal untuk karyawan baru. Pembekalan tersebut antara lain orientasi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Perlindungan yang dimaksud seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat perlindungan diri (APD) yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan saat ini dapat dikatakan bahwa derajat kecacatannya masih cacat ringan, sehingga penyediaan aksesibilitasnya masih sama dengan pekerja non disabilitas. Perusahaan telah mengatur mengenai jalur pejalan kaki, rambu-rambu dan jalur untuk *forklift*, *marking line* untuk mesin, dan sebagainya. Jadi aksesibilitas untuk pekerja penyandang disabilitas di perusahaan ini sudah tersedia.

PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan juga memberikan hak kepada pekerja untuk melakukan mogok kerja. Namun, mogok kerja yang dilakukan harus dilakukan secara sah, karena jika mogok kerja dilakukan secara tidak sah maka dikualifikasikan sebagai mangkir. Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok kerja dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis, apabila pekerja tidak

memenuhi panggilan tersebut maka dianggap sebagai mengundurkan diri.

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

Perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak memperoleh pekerjaan di Kota Padang Sidempuan dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat yang ada di PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri, serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, baik materil maupun spiritual.

Penyandang disabilitas sering mendapat diskriminasi seperti diuraikan sebelumnya terkait keadaan fisik dan mental. Berdasarkan hal tersebut, maka penyandang disabilitas perlu mendapat perhatian khusus karena mereka memiliki kebutuhan yang berbeda. Kebutuhan yang berbeda ini harus mendapat perhatian dari institusi pemerintah, khususnya Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Padang Sidempuan, sehingga hak memperoleh pekerjaan dapat terpenuhi bagi penyandang disabilitas di PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan.

Berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945, negara mengakui persamaan derajat, persamaan hak dan persamaan kewajiban antara sesama manusia. Selain penegasan hak warga atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, konstitusi juga menyebutkan bahwa setiap warga negara

berhak mendapat pekerjaan berdasarkan pada tingkat pendidikan, keahlian, dan bakat serta minatnya. Setiap warga negara dalam memperoleh pekerjaan harus sesuai dengan keinginannya, bukan pekerjaan yang dipaksakan kepadanya. Negara berkewajiban menciptakan lapangan pekerjaan dan penghidupan yang layak, dengan gaji bulanan, rumah, pakaian, dan makanan. Untuk melaksanakan hal tersebut pemerintah memberikan aturan dalam gaji yaitu dengan menentukan upah minimum regional (UMR) yang merupakan kumpulan dari jumlah gaji baik gaji pokok dan tunjangan yang diberikan serta bonus yang diterima oleh seorang pekerja.

Pelaksanaan pembangunan nasional terkait tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan dan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak memperoleh pekerjaan di PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan memiliki tujuan untuk memberi kepastian hukum, sehingga tujuan hukum tersebut dapat memberikan kesejahteraan bagi masyarakat yang ada di Kota Padang Sidempuan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sebuah sistem yang sangat penting dalam penegakan atau penerapan peraturan terkait ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan merupakan upaya untuk melindungi serta menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh, keseimbangan tersebut diperlukan untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan atas Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Berdasarkan Penjelasan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan terkait asas pembangunan ketenagakerjaan, pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling menguntungkan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Terdapat beberapa faktor yang menjadikan Pemerintah Kota Padang Sidempuan belum cukup memberikan perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam hak

memperoleh pekerjaan di Kota Padang Sidempuan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Peraturan daerah Kota Padang Sidempuan yang belum tersedia
2. Pengawasan ketenagakerjaan di Kota Padang Sidempuan

Upaya pemberian hak kerja bagi penyandang disabilitas, maka solusi mengatasi kendalanya adalah :

1. Pembentukan peraturan perundang-undangan yang dijamin dalam konstitusi untuk pemenuhan hak penyandang disabilitas di bidang ekonomi.
2. Aksesibilitas penyandang disabilitas untuk mendapatkan perkerjaan.

III. Penutup

Pengaturan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas ditinjau dari perspektif HAM diatur dalam Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat kecacatannya kemudian dalam Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mewajibkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya.

Implementasi perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas ditinjau dari perspektif HAM di PT. Virginia Indonesia Rubber

Company Kota Padangsidempuan adalah memberikan perlindungan sesuai dengan derajat kecacatannya dan penyandang disabilitas mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas upah, keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan tetap mempekerjakan penyandang disabilitas dan tidak dibeda-bedakan dengan pekerja non disabilitas yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja disabilitas

Hambatan Implementasi perlindungan hak bagi tenaga kerja penyandang disabilitas ditinjau dari perspektif HAM di PT. Virginia Indonesia Rubber Company Kota Padangsidempuan adalah ketiadaan peraturan daerah yang mengatur pemenuhan hak penyandang disabilitas, sebagai tindak lanjut dari ketentuan peraturan perundang-undangan terkait kebijakan perlindungan penyandang disabilitas yang diatur secara nasional. Upaya mengatasinya adalah pembentukan Peraturan perundang-undangan yang dijamin dalam konstitusi untuk pemenuhan hak penyandang disabilitas di bidang ekonomi serta memberikan aksesibilitas penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan

DAFTAR BACAAN

- Abdul Khakim, **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2018.
- Audrey Sujatmoko, **Hukum HAM dan Hukum Humaniter**, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2015
- Baharudin Lopa, **Al-qur'an dan Hak Asasi Manusia**, PT Grafindo Persada, Jakarta, 1996.
- Bambang Sunggono, **Metode Penelitian Hukum**, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2003
- Bahder Johan Nasution, **Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia**, Mandar Maju, Bandung, 2017.
- Hardijan Rusli, **Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya**, Edisi Kedua, Ghalia Indoensia, Bogor.
- Haryanto dan Haris Iriyanto, **Pelayanan Publik Bagi Penyandang Disabilitas**, Media Nusa Creative, Malang, 2021.
- Ikhwan Fahrojih, **Hukum Perburuhan**, Setara Press, Malang, 2016.
- K.H.Q. Shaleh H.A.A. Dahlan dkk, **Asbabun Nuzul Latar belakang Histori Turunnya Ayat-ayat Al-Quran**, Penerbit Diponegoro, Bandung, 2009.
- Lalu Husni, **Dasar-dasar Hukum Perburuhan**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Muhammad Chodzirin, **Aksebilitas Pendidikan Tinggi Bagi Penyandang Disabilitas**, dalam Penelitian individual IAIN Walisongo, 2013.
- Rachmat Trijono, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan**, Papas Sinar Sinanti, Depok, 2014.
- Zainal Asikin, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016.