

## PEMENUHAN HAK PENYANDANG DISABILITAS PADA PERUSAHAAN SWASTA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Suryanto<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Narotama

Email: suryantowa1@gmail.com

### ABSTRACT

*Persons with disabilities are everyone who experiences physical, intellectual, mental, and/or sensory limitations for a long period of time who in interacting with the environment can experience obstacles and difficulties to participate fully and effectively with other citizens based on equal rights. With these limitations, people with disabilities must get special attention by the state. So that in 2016 Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities was issued. Problems that are often found include the obligation to employ 1% of people with disabilities in their companies, provide job security or social security, provide adequate accommodation, provide special assistance, provide decent salaries, and place appropriate work positions for people with disabilities. The formulation of the problem raised is whether the rights of persons with disabilities in private companies have been fulfilled based on labor law and what legal efforts can be made by persons with disabilities if their rights are not fulfilled in private companies according to labor law. This legal research method uses normative juridical with Doctrinal Research type, namely research sourced from applicable laws and regulations, court decisions, legal theories and concepts and the views of legal scholars. In its implementation, PT Wangta Agung applies Inclusive principles are a process for involving all people regardless of differences in background, condition or status. Legal efforts that can be made by workers with disabilities can be done through preventive legal efforts by making work agreements and providing occupational health and safety guarantees.*

### ABSTRAK

*Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami kendala dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lain berdasarkan persamaan hak. Dengan keterbatasan tersebut, penyandang disabilitas harus mendapatkan perhatian khusus oleh negara. Sehingga pada tahun 2016 diterbitkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Permasalahan yang sering ditemukan antara lain kewajiban untuk mempekerjakan 1% penyandang disabilitas di perusahaannya, memberikan jaminan kerja atau jaminan sosial, menyediakan akomodasi yang memadai, memberikan bantuan khusus, memberikan gaji yang layak, dan menempatkan posisi kerja yang sesuai bagi penyandang disabilitas. Perumusan permasalahan yang diangkat adalah apakah hak-hak penyandang disabilitas di perusahaan swasta telah terpenuhi berdasarkan hukum ketenagakerjaan dan upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh penyandang disabilitas jika hak-haknya tidak terpenuhi di perusahaan swasta sesuai hukum ketenagakerjaan. Metode penelitian hukum ini menggunakan yuridis normatif dengan jenis Penelitian Doktrinal, yaitu penelitian yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, putusan pengadilan, teori dan konsep hukum dan pandangan sarjana hukum. Dalam pelaksanaannya, PT Wangta Agung menerapkan prinsip inklusif adalah proses untuk melibatkan semua orang tanpa memandang perbedaan latar belakang, kondisi atau status. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja penyandang disabilitas dapat dilakukan melalui upaya hukum preventif dengan membuat perjanjian kerja dan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.*

### PENDAHULUAN

Setiap warga negara Indonesia memiliki hak-hak dan kewajiban yang sama, begitupula dengan para penyandang disabilitas. Sebagaimana, hal tersebut telah tertuang 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". Kemudian dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga 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". Dari kedua pasal tersebut dapat diartikan bahwa UUD 1945 telah jelas memberikan jaminan perlindungan hukum bagi seluruh warga negaranya termasuk para penyandang disabilitas untuk memperoleh kehidupan yang layak.

Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Dengan adanya keterbatasan tersebut para penyandang disabilitas harus mendapatkan perhatian yang khusus oleh negara. Sehingga pada tahun 2016 diterbitkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Tujuan diundangkannya peraturan tersebut agar para penyandang disabilitas memiliki perlindungan hukum dan mendapatkan kehidupan yang layak khusus mendapatkan pekerjaan di suatu Perusahaan. Meskipun telah diundangkannya peraturan mengenai Penyandang Disabilitas, namun pada kenyataannya masih ditemukan permasalahan yang menyimpang dari hak-hak para penyandang disabilitas khususnya di Perusahaan swasta. Permasalahan yang sering ditemukan antara lain kewajiban untuk mempekerjakan 1% penyandang disabilitas pada perusahaannya, memberikan jaminan kerja atau social security, memberikan akomodasi yang memadai, memberikan pendampingan khusus, memberikan gaji yang layak, dan menempatkan posisi kerja yang sesuai bagi para penyandang disabilitas. Melalui observasi pendahuluan yang dilakukan penulis, ditemukan salah satu perusahaan swasta yang bergerak pada bidang manufaktur, perdagangan nasional dan internasional, dan pengembangan yaitu PT. Wangta Agung sebagai Perusahaan Nasional Swasta murni dengan perdagangan Internasional dan Nasional, berlokasi di Jalan

Tanjungsari Nomor 24, Tandes - Kota Surabaya. Perusahaan tersebut merupakan salah satu Perusahaan yang merekrut para disabilitas untuk dijadikan pekerja di perusahaan mereka. Dalam hal ini Perusahaan tersebut telah menerapkan prinsip inklusi sejak tahun 2010 dengan mempekerjakan orang-orang disabilitas. Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, terkait topik tersebut dengan Judul “Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Pada Perusahaan Swasta Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan”.

### Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah hak-hak penyandang Disabilitas pada Perusahaan Swasta telah terpenuhi berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan?
2. Apa Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Penyandang Disabilitas jika haknya tidak terpenuhi pada Perusahaan swasta sesuai hukum ketenagakerjaan?

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitiannya adalah untuk menganalisis mengenai hak-hak pekerja Penyandang Disabilitas secara hukum telah terpenuhi berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan dan menganalisis upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Penyandang Disabilitas jika haknya tidak terpenuhi pada Perusahaan swasta sesuai hukum ketenagakerjaan.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan yuridis normatif dengan tipe penelitian *Doctrinal Research*, yaitu penelitian yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, keputusan-keputusan pengadilan, teori-teori maupun konsep hukum dan pandangan para sarjana hukum. Kemudian dari sumber penelitian tersebut akan dikaitkan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini untuk dilakukan analisis yang bertujuan untuk menjawab persoalan hukum yang dihadapi.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 1. Hak-Hak Penyandang Disabilitas Pada Perusahaan Swasta Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan.

PT. Wangta Agung merupakan Perusahaan swasta murni yang modalnya dimiliki oleh perorangan terletak di Jl. Tanjungsari, Kecamatan Tanjungsari, Surabaya yang bergerak di bidang Manufaktur, perdagangan nasional dan internasional, dan pengembangan. Dalam sebuah Perusahaan, PT. Wangta Agung terbagi menjadi 9 divisi atau bagian untuk memproduksi Sepatu dan sandal, yaitu pembuatan bagian atas sepatu (*Out Sole*) TPR, proses pemotongan (*Cutting Section*), proses press sablon, proses jahit (*Sthicing Section*), proses injeksi (*Injection section*), proses pengeleman (*Cementing Section*), bagian quality control (QC) / Kualitas, bagian gudang bahan, dan bagian gudang jadi. Berikut penjelasan mengenai proses produksi sepatu, sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing divisi:

- 1) Pembuatan Bagian Atas Sepatu (*Out Sole*) TPR
- 2) Proses Pemotongan (*Cutting Section*)
- 3) Proses Press Sablon
- 4) Proses Jahit (*Sthicing Section*)
- 5) Proses injeksi (*Injection section*)
- 6) Proses Pengeleman (*Cementing Section*)
- 7) Bagian *Quality Control* (QC) / Kualitas
- 8) Bagian Gudang Bahan
- 9) Bagian Gudang Jadi

Dari kesembilan divisi tersebut PT. Wangta Agung memperkerjakan pegawainya yang merupakan penyandang disabilitas sesuai dengan kemampuannya masing-masing.



Foto Pegawai Penyandang Disabilitas bekerja di bidang produksi sesuai dengan kemampuannya.

Pada foto tersebut seorang pegawai PT. Wangta Agung bernama Senuri merupakan Tuna Daksa tangan kiri putus sedang bekerja di bidang produksi dalam proses pembuatan sepatu dan sandal. PT. Wangta Agung merupakan salah satu Perusahaan yang memperkerjakan penyandang disabilitas. Tidak mudah bagi suatu Perusahaan untuk memperkerjakan para penyandang disabilitas, sebab tantangan utama yang harus dihadapi dalam memastikan akses yang setara terhadap kesempatan pekerjaan bagi penyandang disabilitas meliputi diskriminasi, kesenjangan kompetensi, dan kurangnya penerapan aturan kuota pekerja penyandang disabilitas di sektor swasta.

Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menjelaskan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Meskipun penyandang disabilitas memiliki keterbatasan namun haknya tetap harus dilindungi, seperti mempekerjakan para penyandang disabilitas dalam suatu Perusahaan.

Salah satu bentuk upaya yang dilakukan oleh PT. Wangta Agung untuk meningkatkan kualitas kinerja bagi pegawai penyandang disabilitas adalah mempersiapkan program pengembangan berupa pelatihan bahasa isyarat dan keterampilan teknis yang diikuti oleh pegawai disabilitas maupun non-disabilitas. PT Wangta Agung juga berusaha memetakan kemampuan pegawai disabilitas dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka.

Sebagaimana yang disebutkan mengenai Hak-hak para penyandang disabilitas dalam Pasal 5 ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2016 bahwa Penyandang Disabilitas memiliki hak yaitu hidup, bebas dari stigma, privasi, keadilan dan perlindungan hukum, Pendidikan, pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, Kesehatan, politik, keagamaan, keolahragaan, kebudayaan dan pariwisata, kesejahteraan social, Aksesibilitas, Pelayanan Publik, Pelindungan dari bencana,; habilitasi dan rehabilitasi, Konsesi, pendataan, hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi, berpindah tempat dan kewarganegaraan, dan bebas dari tindakan Diskriminasi.

Berdasarkan Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 11 UU Nomor 8 Tahun 2016, bahwa prinsip Inklusif yang diterapkan oleh PT. Wangta Agung juga sejalan dengan peraturan yang berlaku mengenai perlindungan hak bagi para penyandang disabilitas. Dengan memberikan kesempatan bagi para penyandang disabilitas untuk dapat bekerja di Perusahaan tersebut. Dari hasil penelitian ini, bahwa pemberian upah bagi para penyandang disabilitas tidaklah dibedakan dengan yang lain. Sebagaimana yang disampaikan oleh Indah Fitriningtiyas seorang tuna rungu menyampaikan dengan bahasa isyarat jika dalam 10 hari dapat memperoleh penghasilan Rp.1.800.000 sampai Rp.2.000.000. Selain itu Agus Suprianto seorang penyandang tuna daksa juga menyampaikan dalam 10 hari bisa memperoleh tiga kali gaji yang mana jika ditotal bisa mendapatkan lebih dari 4 juta per bulan, bila ada lembur juga mendapatkan upah tambahan. Dari hasil wawancara tersebut terbukti bahwa PT. Wangta Agung sangat memperhatikan kesejahteraan bagi para pegawainya secara adil dan tidak adanya diskriminasi antara para pegawai lainnya.

Mengenai pemberian pekerjaan bagi para penyandang disabilitas memang sudah seharusnya kewajiban bagi para pelaku usaha agar penyandang disabilitas dapat menjalankan kehidupannya secara mandiri dan tidak bergantung dengan orang lain. Para pelaku usaha dalam memberikan kesempatan bekerja bagi para penyandang disabilitas juga harus memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Bagi para pelaku usaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas menurut Pasal 67 UU Nomor 6 Tahun 2023 menjelaskan bahwa:

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.
- 2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan peraturan diatas dalam suatu perusahaan tidak hanya memfokuskan pada perekrutan bagi para penyandang disabilitas, namun perlu memperhatikan perlindungan hak-hak lainnya untuk para pekerja penyandang disabilitas. Dalam peraturan di Indonesia sendiri telah memberikan solusi cara untuk meningkatkan kualitas kinerja para pekerja

penyandang disabilitas dengan mengadakan pelatihan khusus sesuai dengan kemampuan dari masing-masing penyandang disabilitas. Hal tersebut telah diatur dalam Pasal 19 UU Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa “Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.” Dalam hal ini PT. Wangta Agung telah menerapkan upaya untuk meningkat kualitas kinerja para penyandang disabilitas seperti pelatihan bahasa isyarat dan keterampilan teknis yang diikuti oleh pegawai disabilitas maupun non-disabilitas.



*Foto bersama Dirjen Pengawasan Disnakertrans Jakarta (Bp.Irjen Supriyanto) dan Kadisnaker Provinsi Jawa Timur ( Bp.Setiyajid),perihal Pengawasan Ketenagakerjaan (Gambar Kanan), Sertifikat Pengelolaan Disabilitas Di Tempat Kerja (Gambar Kiri).*

Hak-hak bagi pekerja penyandang disabilitas PT. Wangta Agung sangatlah diperhatikan sebab, bagi Perusahaan mempekerjakan Disabilitas adalah Tindakan beramal (Charity). Hal tersebut juga didukung dengan pengakuan salah satu pekerja disabilitas yang mengaku ia melakukan perpanjangan kontrak setiap 3 bulan sekali meskipun sudah bekerja lebih dari 8 tahun lamanya. Tentu saja kontrak kerja tersebut menjadikan posisi pekerja menjadi lebih rentan karena bisa diberhentikan kapan pun. Para pekerja penyandang disabilitas juga rentan mengalami kecelakaan dalam bekerja, namun hal tersebut oleh PT. Wangta Agung sudah teratasi sebab Perusahaan tersebut tersedia Poliklinik dan juga telah bekerjasama dengan salah satu rumah sakit umum di daerah sekitar Perusahaan.

## **2. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan oleh Penyandang Disabilitas Jika Haknya Tidak Terpenuhi Pada Perusahaan Swasta sesuai Hukum Ketenagakerjaan.**

Indonesia seperti yang kita tahu bahwa sangat menjunjung tinggi mengenai hak-hak dasar warga negara atau hak asasi yang dimiliki oleh seluruh umat manusia. Dimana yang terkandung dalam UUD 1945, bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama. Selain itu juga bahwa terdapat pasal dalam pembukaan UUD 1945 yang khusus menjelaskan mengenai hak asasi manusia. Hal ini yang kemudian menjadi salah satu dasar dalam pembuatan Undang- Undang yang lainnya terkait tentang hak warga negara.

Dalam suatu Perusahaan sangatlah penting memberikan kontrak kerja atau perjanjian kerja kepada para pekerja penyandang disabilitas sebagai bentuk perlindungan hukum. Tentunya dalam perjanjian tersebut para pihak harus saling sepakat mengenai ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini tidak ada aturan khusus mengenai bentuk perjanjian kerja, namun perjanjian tersebut tetap harus berpacu kepada Pasal 1320 BW dan Pasal 5 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dengan adanya perjanjian tersebut para pekerja penyandang disabilitas merasa terlindungi haknya.

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh para pekerja penyandang disabilitas agar haknya dapat terpenuhi dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu upaya hukum preventif dan upaya hukum represif. Bentuk perlindungan hukum secara Preventif merupakan bentuk upaya hukum untuk menghindari para pekerja penyandang disabilitas haknya tidak terpenuhi. Berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan dan Undang-undang Penyandang Disabilitas bentuk upaya preventif yang dilakukan melalui kontrak kerja dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.

Upaya represif merupakan bentuk perlindungan hukum yang dilakukan oleh para penyandang disabilitas untuk memperoleh hak-hak mereka yang tidak terpenuhi. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 11 Undang-Undang Penyandang Disabilitas salah satu hak dari penyandang disabilitas adalah memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah ataupun Swasta tanpa diskriminasi serta memperoleh upah yang sama dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama serta tidak di berhentikan dari pekerjaannya dengan alasan disabilitas, apabila pengusaha menghalang-halangi/melarang hak penyandang disabilitas, maka dapat dilakukannya bentuk perlindungan hukum



represifnya. Bentuk upaya hukum secara represif dapat dilakukan secara bipartite dan tripartit.

Dalam suatu Perusahaan tidak jarang terjadinya perselisihan hak yang terjadi antara para pekerja, baik para pekerja penyandang disabilitas maupun non penyandang disabilitas. Menurut Pasal 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mewajibkan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi harus diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, yang dimana lebih mengutamakan secara musyawarah dan mencapai mufakat bersama dalam suatu perselisihan, untuk menghindari perundingan tripartit yang dapat memperpanjang perselisihan dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pemberi kerja. Proses perundingan bipartit ini harus dihadiri oleh masing-masing pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja. Pihak pekerja harian lepas diharuskan melakukan proses perundingan ini terlebih dahulu dengan pihak pemberi kerja. Karena dengan melalui proses ini masing-masing pihak dapat memperoleh hasil yang sesuai dan dapat menekan biaya serta menghemat waktu dari masing-masing pihak. Perlindungan melalui bipartit harus dapat diselesaikan para pihak dalam jangka waktu 30 hari dihitung dari dilakukannya perundingan oleh para pihak. Jika dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding dan tidak dapat mencapai kesepakatan, maka perundingan secara bipartite dinyatakan gagal.

Perundingan tripartit merupakan perundingan antara pekerja dengan pemberi kerja yang melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diantara pekerja dan pemberi kerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Perundingan tripartit harus dihadiri oleh pihak-pihak yang bersangkutan seperti pekerja dengan pemberi kerja dan dengan dihadiri fasilitator yang disediakan oleh Dinas Ketenagakerjaan berupa mediator, konsiliator atau arbiter tergantung perselisihan yang sedang terjadi. Penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase didalam perundingan tripartit tentunya sama, hanya berbeda mengenai pokok perselisihan yang diatasi dan diselesaikan. Dalam perselisihan mengenai pekerja penyandang disabilitas ini tidak perlu sampai masuk kedalam upaya perlindungan hukum melalui pengadilan hubungan industrial. Karena bisa diselesaikan dengan proses perundingan bipartit atau tripartit.

Upaya hukum dalam melindungi hak-hak dari para pekerja penyandang disabilitas juga dapat dilakukan oleh pemerintah daerah dengan mengeluarkan suatu regulasi khusus mengenai pemberian bantuan sosial bagi penyandang disabilitas. Namun nyatanya tidak semua daerah di Indonesia memiliki peraturan khusus mengenai hal tersebut. Penting sekali diterbitkannya suatu peraturan daerah khusus bagi para penyandang disabilitas sebab dengan mengacu satu peraturan nasional saja yaitu Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas masih saja kurang memenuhi hak bagi para penyandang disabilitas. Dengan terlibatnya peran pemerintah daerah dalam menangani perlindungan hak penyandang disabilitas akan membuat para penyandang disabilitas merasa terlindungi dan terjamin haknya.

Salah satu contoh di daerah Kabupaten Gresik yang mana Bupati Gresik telah mengeluarkan sebuah regulasi khusus yaitu Peraturan Bupati Gresik Nomor 15 Tahun 2024 Tentang Pemberian Bantuan Sosial Alat Bantu Adaptif Berkelanjutan Untuk Penyandang Disabilitas. Dalam peraturan tersebut pemerintah Gresik memberikan kebijakan mengenai bantuan Sosial sebagai bentuk Perlindungan sosial untuk penyelenggaraan kesejahteraan Penyandang Disabilitas, seperti alat bantu dengar/hearing aid, kursi roda, kaki palsu, tangan palsu, alat bantu penglihatan, dan alat bantu adaptif lainnya. Selain itu, peraturan tersebut juga mengatur mengenai bagaimana prosedur penerima alat bantuan yang bertujuan agar pemerintah tidak salah memberikan bantuan kepada orang lain yang bukan haknya. Tindakan yang dilakukan oleh Pemerintah Gresik dapat dijadikan sebagai salah satu contoh kepada pemerintah daerah lainnya sebagai bentuk upaya hukum yang dapat dilakukan dalam melindungi hak-hak bagi penyandang disabilitas.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Mengacu pada rumusan masalah penelitian, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. PT. Wangta Agung merupakan salah satu Perusahaan swasta yang berkenan untuk menerima pekerja penyandang disabilitas. Dalam pelaksanaannya PT. Wangta Agung menerapkan prinsip Inklusif yaitu suatu proses untuk melibatkan semua orang tanpa memandang perbedaan latar belakang, kondisi, atau status. Sehingga para pekerja penyandang disabilitas dalam Perusahaan tersebut merasa nyaman dan hak-haknya

terpenuhi karena tidak adanya diskriminasi antara para pekerja lainnya sebab Pihak Perusahaan memperlakukan sama terhadap seluruh pekerjanya.

2. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh para pekerja penyandang disabilitas dapat dilakukan melalui cara upaya hukum preventif dengan membuat perjanjian kerja beserta memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu juga dapat melalui upaya hukum represif dengan cara perundingan bipartite dan Perundingan tripartite yang dapat dilakukan tanpa melalui proses pengadilan.

Terdapat beberapa saran yang dapat diusulkan oleh peneliti berkenaan dengan hasil penelitian yaitu :

Dalam melindungi hak-hak dari penyandang disabilitas juga perlu adanya peran pemerintah daerah seperti mengeluarkan regulasi khusus mengenai kebijakan bantuan sosial untuk terciptanya jaminan kesejahteraan bagi penyandang disabilitas. Dengan adanya kebijakan tersebut dapat membantu para penyandang disabilitas untuk melakukan aktifitas sehari-hari terutama dalam pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Assiddiqie, J. 2014. *"Hukum Tata Negara dan Pilar- Pilar Demokrasi"*, Ed.2, Cet.2. Jakarta. Sinar Grafika.
- Peter Mahmud Marzuki, 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Syahbuddin, L. M. 1999. *"Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia"*, Yogyakarta. Laper Pustaka.
- Dinas Tenaga kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur bekerjasama dengan Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2015. *"Kurikulum Pembinaan Dan Pembentukan Kader Norma Ketenagakerjaan Muda"* Surabaya. Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Direktorat Bina Penegakan Hukum.
- Sugiono, Ilhamuddin, dan Arief Rahmawan, 'Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Histories dan Studying Performance' *Indonesia Journal of Disability Studies*, Vol. 1 Issue 1 pp. 20-26, 2014.
- Muhammad Afa Abdillah Sihombing, Rizky Darmawansyah Sihombing, *"Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Dibidang Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Presiden No 60. Tahun 2023 Tentang Strategi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia"* Jurnal Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Vol. 3, No. 2, Juli 2024.

Komeng Ema M.D., Ida Ayu Putri S.W., *Peran Pemerintah Kota Denpasar Dalam Mengakomodasi Hak Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan. Jurnal Politik dan Pemerintahan* Vol.1, No.2.

Frichy Ndaumau, *Hak Penyandang Disabilitas: Antara Tanggung Jawab dan Pelaksanaan Oleh Pemerintah Daerah*, Jurnal HAM, Vol.1 No.1.

Wiraputra, Ametta Diksa, 2021 "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas", Dharmasisya Jurnal Program Magister Hukum FH UI, Vol. 1.

Calvin, 2023, "Analisa Strategi Diversity Analytic Pada Suatu Perusahaan", Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN), Vol. 4, No. 2.

Tri Wahyu Kurniawan, 2022, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, Program Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum Universitas Surabaya Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP) Vol. 6, No. 1.

Irsyad Hamdi, "Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia (Studi PT. Virginia Indonesia Rubber Company)", Fakultas Hukum, Universitas Islam Sumatera Utara, 2024.

*Oxford Learner's Dictionaries*, "Inclusion," Oxford University Press, 2024, <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/inclusion?q=inclusion>. Tanggal akses 08 Februari 2025.