

**IMPLEMENTASI PASAL 53 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN  
2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS TERHADAP BADAN USAHA  
MILIK NEGARA DAN BADAN USAHA MILIK DAERAH DI KABUPATEN  
JEMBER**

**Abdul Wahid**

1810111088

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Jember

[abdulwahid1980@icloud.com](mailto:abdulwahid1980@icloud.com)

**ABSTRAK**

Setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan yang layak, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945. Mendapatkan pekerjaan merupakan hak setiap warga negara Indonesia, tidak terkecuali warga negara penyandang disabilitas. Meskipun konstitusi memberikan hak yang sama bagi warga negara Indonesia, namun penyandang disabilitas sangat rendah untuk mendapatkan pekerjaan dibandingkan masyarakat pada umumnya. Mendapatkan pekerjaan adalah hal yang penting bagi penyandang disabilitas, sama halnya dengan kebutuhan yang lain diantaranya, pendidikan, kenyamanan dan kesejahteraan. Didalam dunia kerja, penyandang disabilitas dihadapkan dengan berbagai hambatan seperti tingkah laku dan diskriminasi, hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi penyandang disabilitas.

**Kata Kunci;** Pekerjaan, Penyandang Disabilitas.

**PENDAHULUAN**

Hak asasi manusia merupakan hak paling dasar yang dimiliki manusia bahkan sejak adanya kehidupan, yaitu didalam kandungan. hak asasi manusia merupakan kebebasan hak-hak dasar

yang melekat pada diri manusia secara kodrat sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa. Apabila terjadi penentangan terhadap hak asasi manusia, maka artinya melakukan penentangan

terhadap hak martabat manusia. Setiap orang mempunyai kewajiban untuk mengakui, menghormati, melindungi, serta menjamin hak asasi setiap warga negara tanpa terkecuali. Hal ini berlaku bagi setiap organisasi pada tataran manapun, terutama negara dan pemerintah. hak asasi manusia tidak hanya ditegakkan dalam bersosialisasi antar manusia yang satu dengan manusia yang lain saja, melainkan juga ditegakkan dalam dunia ketenagakerjaan, tujuannya agar tidak ada terjadinya suatu diskriminasi.<sup>1</sup>

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan manusia, meskipun dihadapkan pada terbatasnya suatu lapangan pekerjaan. Selain terbatas, masalah lain yang serius dihadapi terkait perlindungan, kesejahteraan, pengupahan, pembinaan, perselisihan hubungan industrial, dan pengawasan ketenagakerjaan. Adanya kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahkan cenderung adanya penyimpangan.

Kinerja antar lembaga pemerintah dan masalah koordinasi terbukti belum optimal dan memprihatinkan.<sup>2</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur agar dapat memenuhi hak-hak dan perlindungan mendasar bagi tenaga kerja, pekerja/buruh, serta pada saat yang bersamaan dapat diwujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain, mencakup pengembangan sumber daya manusia upaya perluasan kesempatan kerja, daya saing tenaga kerja, pelayanan penempatan kerja, serta pembinaan hubungan industrial. Pada praktiknya penerima kerja tidak hanya terdiri dari kalangan masyarakat pada umumnya saja, namun juga dari masyarakat penyandang disabilitas. maka dari itu, dalam menjalankan peran mereka, baik penyedia kesempatan/lapangan pekerjaan maupun penerima kerja harus memahami dan menjalankan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Penyedia lapangan/kesempatan kerja tidak harus

---

<sup>1</sup> Inestiara Chintariani, Skripsi: "Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas" (Yogyakarta: UAJY, 2021), Hal .1

---

<sup>2</sup> Ismail Shaleh, "Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 20.1 (2018).

memperluas lapangan kerja bagi penyandang disabilitas dengan menyesuaikan hanya memperluas lapangan pekerjaan bagi masyarakat pada umumnya tetapi juga potensi dan kemampuan dari asing-masing penyandang disabilitas itu sendiri.<sup>3</sup>

Disabilitas atau cacat adalah mereka yang mengalami keterbatasan seperti, fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama/permanen, dimana ketika berhadapan dengan berbagai hambatan, hal ini dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektivitas mereka dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.<sup>4</sup> Pengertian penyandang disabilitas, berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang 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”. Penyandang disabilitas wajib mendapatkan perlindungan yang sama seperti orang yang bukan penyandang disabilitas. Dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menentukan perlindungan terhadap penyandang disabilitas merupakan upaya yang dilakukan untuk melindungi hak penyandang disabilitas sebagai bagian dari warga negara maka, sudah sepantasnya mendapatkan perlindungan dan perlakuan khusus sebagai upaya perlindungan dari pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) serta diskriminasi. Hal itu bertujuan untuk memaksimalkan penghormatan dan sebagai bentuk kesetaraan antara sesama manusia secara *universal*.<sup>5</sup>

Pemahaman publik mengenai disabilitas dan penyandang disabilitas berkaitan erat dengan perilaku diskriminatif yang mereka alami didalam kehidupan sehari-hari, telah disampaikan oleh beragam tulisan, riset serta laporan di berbagai tempat di dunia ini. Beberapa diantaranya yang

---

<sup>3</sup> I Chintariani, Loc.cit.

<sup>4</sup> Darmawan Rizki Fajar, Skripsi: "Implementasi Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas di Kabupaten Jember" (Jember: UMJ, 2017), Hal .4

---

<sup>5</sup> Natalia L Lengkong, ‘Hak Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia’, *Lex Administratum*, 9.1 (2021), 23–30.

dokumentasinya mencapai ke tingkatan publikasi ilmiah di tingkat internasional. misalnya, riset di Uganda, di Zambia, di Afrika Selatan, di Thailand, di Swedia, di Amerika Serikat; di antara orang-orang india yang menetap di Amerika Serikat, di Ghana. Selain itu riset yang disampaikan pada komunitas akademik tingkat internasional tentang disabilitas dan juga penyandang disabilitas Indonesia.<sup>6</sup>

Tantangan dalam mengimplementasikan Undang-Undang tentang penyandang disabilitas salah satunya ialah budaya masyarakat di Indonesia yang bahkan sampai saat ini penyandang disabilitas masih dipandang berbeda sehingga memberikan keterbatasan dalam melakukan segala kegiatan sebagaimana manusia normal. Indonesia berusaha mewujudkan predikat sebagai negara global bagi penyandang disabilitas pada tahun 2023. Hal tersebut dibuktikan dengan dikeluarkannya Undang-Undang tentang penyandang disabilitas dan peraturannya telah mengakomodir semua lini kehidupan secara

menyeluruh. Namun dalam praktiknya dalam mewujudkan amanah Undang-Undang tersebut, sangat minim dan lambat. Namun kenyataannya, kesesuaian antara peraturan dan realisasi di pemerintah pusat maupun pemerintah daerah belum ada, komitmen hanya separuh hati sehingga dikembalikan kepada inisiatif dari kepala daerah masing-masing.<sup>7</sup>

Setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan yang layak, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945. Mendapatkan pekerjaan merupakan hak setiap warga negara Indonesia, tidak terkecuali warga negara penyandang disabilitas. Meskipun konstitusi memberikan hak yang sama bagi warga negara Indonesia, namun penyandang disabilitas sangat rendah untuk mendapatkan pekerjaan dibandingkan masyarakat pada umumnya. Mendapatkan pekerjaan adalah hal yang penting bagi penyandang disabilitas, sama halnya dengan kebutuhan yang lain diantaranya, pendidikan, kenyamanan dan kesejahteraan.

---

<sup>6</sup> Dini Widinarsih, "Penyandang Disabilitas Di Indonesia: Perkembangan Istilah Dan Definisi", *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 20.2 (2019), 127–42.

---

<sup>7</sup> Hariandja T.R. Suphia, "Upaya Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di Kabupaten Jember", 10.7 (2016), 91–108.



Didalam dunia kerja, penyandang disabilitas dihadapkan dengan berbagai hambatan seperti tingkah laku dan diskriminasi, hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi penyandang disabilitas.<sup>8</sup>

Dewasa ini, penyandang disabilitas masih mengalami tindakan diskriminasi, terutama terkendala dengan persyaratan “sehat jasmani dan rohani” yang menjadi salah satu syarat umum didalam suatu pekerjaan. Paradigma masyarakat terhadap kaum disabilitas seringkali diibaratkan sebagai ketidakmampuan seseorang secara fisik maupun mental, sehingga kaum disabilitas dianggap sebagai orang yang sakit dan selalu membutuhkan pertolongan orang lain, terutama dalam dunia pekerjaan, apalagi bekerja seperti manusia pada umumnya.<sup>9</sup>

Penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan pekerjaan sesuai yang tertera pada Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 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.<sup>10</sup>

Maka penulis memilih topik implementasi Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas terhadap BUMN dan BUMD di Kabupaten Jember karena penulis ingin mengetahui bagaimana implementasi dari pasal tersebut di Kabupaten Jember.

## **METODE PENELITIAN**

Suatu penelitian harus menggunakan metode yang tepat untuk menjamin dan mendapatkan kebenaran. Hal tersebut merupakan pedoman dalam jangka melakukan analisis terhadap data hasil penelitian. Dalam penyusunan suatu karya ilmiah diperlukan metode penelitian yang jelas untuk memudahkan penelitian dan penyusunan laporan yang sistematis.

### **A. Metode Pendekatan Masalah**

Pendekatan yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah:

---

<sup>8</sup> Wardah Susiana, "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di Bumh", *Law Reform*, 15.2 (2019), 225–38

<sup>9</sup> Jazim Hamidi, "Perlindungan Hukum Terhadap Disabilitas Dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan Dan Pekerjaan", *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 23.4 (2016), 652–71

---

<sup>10</sup> *Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas*

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statue Approach*), Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan yang dihadapi.

Pendekatan perundang-undangan ini misalnya dilakukan dengan mempelajari konsistensi/kesesuaian antara Undang-Undang Dasar dengan Undang-Undang, atau antara Undang-Undang yang satu dengan Undang-Undang yang lain, dst.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*), Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum. Pendekatan ini menjadi penting sebab pemahaman terhadap pandangan/doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk membangun argumentasi hukum ketika menyelesaikan isu hukum yang dihadapi.

Pandangan/doktrin akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan.

## B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Yuridis Empiris. Yuridis yang artinya hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*, Karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum tertulis maupun tidak tertulis atau baik hukum primer maupun sekunder). Sedangkan Empiris yang artinya hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein*, karena didalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari lapangan. Jadi penelitian Yuridis Empiris artinya bahwa dalam menganalisis permasalahan memadukan bahan-bahan hukum yang merupakan data sekunder dengan data primer yang diperoleh di lapangan.

## C. Sumber Data Penelitian

## 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh yaitu dari hasil wawancara di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data primer. Sumber data sekunder penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dengan melakukan kajian pustaka seperti buku-buku ilmiah, hasil penelitian dan sebagainya. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui perpustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data-data dan informasi dengan bantuan buku-buku yang terdapat pada perpustakaan.

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

- b. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- e. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Terhadap Pelayanan Publik.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Jember adalah sebuah wilayah Kabupaten yang merupakan bagian dari wilayah provinsi Jawa Timur dengan jumlah penyandang disabilitas yang mencapai 1.929 orang berdasarkan data sensus penduduk 2019 dari Badan Pusat Statistik (BPS), yang jumlah penduduk keseluruhan di Jember mencapai 2,5 juta jiwa. Ada banyak penyandang disabilitas yang berada di usia kerja atau usia produktif tetapi

tidak mendapatkan pekerjaan. Penyandang disabilitas meliputi individu dengan keterbatasan mental, fisik, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dan ketika berhadapan dengan berbagai hambatan khususnya dalam hal pekerjaan.

Serapan tenaga kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Jember realisasinya masih jauh dari kata ideal, Sebab, jumlahnya belum mencapai angka minimal dari yang di syaratkan oleh Undang-Undang, bahkan untuk pelamar kerja juga masih sangat minim, padahal jika merujuk pada peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, dalam Pasal 11 huruf (a) dijelaskan bahwa Penyandang Disabilitas berhak memperoleh pekerjaan dari Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau Swasta tanpa diskriminasi, namun realisasinya masih sangat jauh dari amanat Perda.

Keterlibatan Penyandang Disabilitas cukup minim dalam serapan tenaga kerja di Kabupaten Jember sehingga belum menyentuh kebutuhan penyandang disabilitas secara luas, oleh

karena itu banyak penyandang disabilitas yang memilih untuk membuka pekerjaan sendiri seperti kerajinan dan terima jasa, hal tersebut tentunya sangat merugikan penyandang disabilitas itu sendiri karena Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 Tentang penyandang Disabilitas dan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 7 tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas sudah mengatur hak hak dari penyandang disabilitas bahkan dalam hal pekerjaan pun sudah memfasilitasi Penyandang disabilitas untuk bekerja tanpa adanya diskriminasi.

Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum harus dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya serta yang memiliki kewajiban menurut hukum harus melaksanakan suatu kewajiban tersebut, kepastian hukum merupakan suatu hal yang mutlak ada dalam suatu penegakan hukum, untuk para penyandang disabilitas di Kabupaten Jember sudah dijamin oleh Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas bahwa setiap Badan Usaha Milik Negara dan juga Badan Usaha Milik



Daerah wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 2% dari jumlah pekerja di dalam perusahaan tersebut.

Konstitusi telah menjamin akses kerja kepada para penyandang disabilitas yang dimana hal tersebut sangat diperlukan, mengingat kondisi penyandang disabilitas yang memiliki keterbatasan sehingga membutuhkan bantuan serta dorongan dari berbagai aspek, termasuk dukungan serta perlindungan dari sisi hukum, maka dengan begitu kepastian terhadap akses kerja kepada penyandang disabilitas akan terealisasi dengan baik, penting juga dukungan dari pihak yang bukan penyandang disabilitas bahwa demi mencegah terjadinya diskriminasi di dalam dunia kerja maka dibutuhkan sikap toleransi yang tinggi.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 menjelaskan mengenai akses kerja bagi para penyandang disabilitas dan ketentuan pasal 53 ayat 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menjelaskan mengenai pihak mana saja yang berkewajiban memberikan akses kerja tersebut kepada para penyandang

disabilitas, ketentuan-ketentuan tersebut merupakan suatu jaminan yang diberikan oleh negara melalui peraturan perundang-undangan mengenai akses kerja bagi para penyandang disabilitas.

Banyak faktor yang merugikan penyandang disabilitas, salah satunya yaitu minimnya informasi yang diterima serta keterbatasan sumber daya manusia (SDM) akibat kesempatan pendidikan yang rendah, Undang-Undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas pada pasal 53 mempunyai peranan penting bagi penyandang disabilitas terkhususnya perusahaan yang seharusnya mempekerjakan seorang penyandang disabilitas serta memenuhi segala kebutuhan dan fasilitas yang dapat mendukung kinerja saat berada di lapangan pekerjaan, hal tersebut dapat memenuhi hak para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Data beberapa hasil Penelitian terkait jumlah pekerja Penyandang Disabilitas di beberapa Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik

Daerah di Kabupaten Jember, sebagai berikut:

No	BUMN	Jumlah Pekerja Penyandang Disabilitas
1.	PTPN X Kebun Ajong Gayasan	-
2.	PTPN XI - Pabrik Gula	1 Orang
3.	PTPN XII Pabrik Kebun Glantangan	1 Orang
4.	Kantor PT PLN UP3 Jember	-
5.	PTPN XII Sumber Tengah	2 Orang
6.	PT. Perkebunan Kali Duren	1 Orang
7.	Bank BRI Cabang Jenggawah	-
8.	SPBU Peryamina Galaxy	-
9.	SPBU Pertamina Jenggawah	-

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah pekerja disabilitas yang bekerja di beberapa perusahaan milik negara di Kabupaten Jember, beberapa perusahaan diantaranya yaitu belum ada

pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan tersebut, berikut adalah tabel jumlah pekerja penyandang disabilitas di beberapa Perusahaan milik daerah di Kabupaten Jember yang terdata di Dinas Tenaga Kerja:

No.	BUMD	Jumlah Pekerja Penyandang Disabilitas
1.	PDP Kahyangan Jember	-
2.	PDAM Jember	-

Bagi perusahaan, alasan mendasar untuk tidak mempekerjakan kaum disabilitas adalah untuk efektifitas produksi, pada dasarnya pekerja merupakan bagian dari faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan, karena dapat mempengaruhi kegiatan di suatu perusahaan, hal tersebut karena pekerja merupakan faktor produksi yang dapat mengelola faktor produksi lain perusahaan dan diharapkan pekerja dapat mengelola faktor produksi lain perusahaan dengan baik sehingga pada akhirnya perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan

efisien, oleh karena itu perusahaan sangat berhati-hati dalam merekrut para pekerja, sehingga yang di rekrut benar-benar pekerja yang memiliki kualitas dan dapat bekerja secara maksimal bagi perusahaan.

Dalam mempertimbangkan calon pekerja penyandang disabilitas pengusaha harus terbuka dalam mengadakan penyesuaian di tempat kerja, ruang kerja, dan kondisi kerja apabila diperlukan untuk memaksimalkan kemampuan sang calon pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kabupaten Jember sebagai bagian dari pembangunan nasional dihadapkan pada agenda pembangunan daerah yang kompleks, karenanya untuk sampai pada posisi yang dicita-citakan berupa terwujudnya kesejahteraan manusia terkhusus penyandang disabilitas, diperlukan adanya upaya yang signifikan dalam mengorganisasi seluruh aspek terkait, di masa sekarang pemerintah dalam menjalankan amanahnya tidak hanya berfungsi sebagai regulator tetapi juga sebagai fasilitator guna mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat.

Rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja penyandang disabilitas menunjukkan bahwa banyak juga penyandang disabilitas sudah terlebih dahulu mundur dan ada yang tidak berani masuk ke dalam dunia kerja, beberapa pendanyang disabilitas memilih untuk mendirikan usaha sendiri seperti kerajinan atau jasa kerja panggilan jika ada yang membutuhkan, karena mendirikan usaha sendiri membuat mereka lebih leluasa dan bebas untuk bekerja tanpa adanya tekanan dari orang lain atas keterbatasan yang dimiliki penyandang disabilitas.

Pekerja penyandang disabilitas dalam mencari pekerjaan juga memikirkan bagaimana konsekuensi apabila mereka bekerja di tempat kerja seperti BUMN, BUMD, dan juga BUMS, beberapa perusahaan tersebut memang menerima pekerja penyandang disabilitas tetapi dengan syarat pekerja penyandang disabilitas harus memenuhi syarat yang dibutuhkan dalam perusahaan, bukan berarti mendiskriminasi pihak penyandang disabilitas akan tetapi perusahaan tersebut tetap menyeleksi dan

mpekerjakan seseorang yang memang layak.

Adapun penyandang disabilitas yang bekerja namun masa kerjanya tidak berlangsung lama sebab sifatnya hanyalah kontrak tenaga kerja, kondisi yang minim juga terpotret dari sektor swasta, serapan tenaga kerja mengenai itu bahkan tidak sampai satu persen jika dilihat dari jumlah keseluruhan pekerja dalam sebuah badan usaha swasta, oleh juga banyaknya aduan kasus terkait aturan persyaratan yang masih membatasi ragam atau derajat terhadap penyandang disabilitas tertentu.

Kondisi fisik bahkan kondisi sosial penyandang disabilitas yang pada umumnya dinilai rentan baik dari aspek ekonomi, pendidikan, keterampilan, maupun kemasyarakatannya menyebabkan penyandang disabilitas belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh perusahaan-perusahaan sebagai suatu kebutuhan untuk kelangsungan hidup, padahal penyandang disabilitas bekerja bukan hanya untuk meningkatkan pendapatan secara ekonomi, namun juga berpengaruh dalam bidang sosial.

Penyandang disabilitas bekerja bukan hanya semata untuk memenuhi

kebutuhan hidupnya saja, tetapi mereka juga bekerja untuk meningkatkan keterampilan sosial, dengan bekerja, penyandang disabilitas dapat dengan sepenuhnya terjun di dalam lingkungan sosial dengan meningkatkan jaringan sosial, keterampilan sosial, kemandirian dan menjalankan berbagai peran sosial, penyandang disabilitas juga bekerja untuk memperoleh kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan sebagai bentuk dari eksistensi diri.

Penyandang disabilitas tergolong lebih rentan terhadap kemiskinan karena terkait dengan terbatasnya peluang penyandang disabilitas atas pekerjaan, padahal sebagaimana orang pada umumnya bahwa penyandang disabilitas juga memiliki potensi dan keterampilan yang dapat berkontribusi untuk masyarakat di dunia pekerjaan jika diberikan fasilitas penunjang yang memadai, minimnya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan milik negara dan perusahaan milik swasta sehingga masih banyak yang tidak terpenuhi haknya untuk mendapatkan pekerjaan.

Rendahnya partisipasi di sektor industri dipengaruhi oleh beberapa



permasalahan seperti tidak tersedianya aksesibilitas di lingkungan kerja, kesenjangan sosial, dan pelatihan pendidikan yang tidak inklusif, namun demikian di tengah situasi ketenagakerjaan yang penuh tekanan ada satu peluang bagi penyandang disabilitas untuk berkontribusi di dunia kerja, peluang itu adalah pemanfaatan teknologi yang mampu menciptakan diversifikasi keterampilan yang dapat dimanfaatkan oleh penyandang disabilitas.

## KESIMPULAN

Peraturan tentang penyandang disabilitas sudah di atur oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, Dalam Undang-Undang dan juga Peraturan Daerah tersebut didalamnya telah diatur tentang hak-hak bagi penyandang disabilitas khususnya hak dalam memperoleh pekerjaan.

Dalam sila kemanusiaan yang adil dan beradab, didalam pancasila

mengandung nilai-nilai bahwa negara harus menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sebagai makhluk yang beradab, oleh karena itu didalam kehidupan kenegaraan terutama dalam peraturan perundang-undangan Negara harus mewujudkan tercapainya tujuan ketinggian harkat dan martabat manusia terutama hak-hak kodrat manusia sebagai hak dasar atau hak asasi yang dijamin didalam peraturan perundang-undangan negara.

Berdasarkan survei bahwa Badan Usaha Milik negara(BUMN) dan badan Usaha Milik daerah(BUMD) di Kabupaten Jember terbukti belum sepenuhnya menerapkan pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, karena data yang di dapat pada Badan Usaha Milik Negara dan badan Usaha Milik Daerah belum mencapai angka 2%, tidak semua Badan Usaha Milik negara dan Badan Usaha Milik Daerah menerima pekerja Penyandang Disabilitas, bukan karena adanya diskriminasi melainkan kebutuhan disetiap perusahaan berbeda, dan oleh karena faktor pekerja penyandang disabilitas yang tidak memenuhi syarat untuk menempati pekerjaan yang

Dibutuhkan oleh perusahaan yang dimana disetiap perusahaan membutuhkan pekerja yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat.

Beberapa bidang pekerjaan yang ada di perusahaan membutuhkan seorang pekerja yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan juga tidak mengulur waktu atau lambat, sedangkan penyandang disabilitas adalah seseorang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan atau sensorik dalam jangka waktu lama, yang dalam berinteraksi maupun melakukan pekerjaan dapat mengalami hambatan dan kesulitan, maka dari itu beberapa perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) tidak mempekerjakan Penyandang Disabilitas, dan juga dikarenakan penyandang disabilitas belum memenuhi bidang pekerjaan yang diperlukan oleh beberapa perusahaan.

Pentingnya penekanan perlindungan hak bagi penyandang disabilitas karena penyandang disabilitas merupakan orang-orang yang berkemampuan khusus, sehingga

diperlukan juga adanya perhatian yang khusus dari pemerintah untuk memenuhi hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Bab XA mengenai hak asasi manusia. Tanpa adanya perhatian dan perlindungan khusus dari pemerintah, penyandang disabilitas rentan terhadap perlakuan diskriminasi dalam hal untuk mendapatkan pekerjaan layak serta pemenuhan hak-hak sebagai tenaga kerja

#### SARAN

1. Pemerintah seharusnya lebih menekankan lagi dan lebih mempertegas lagi Undang-Undang yang telah dibuat terutama para penegak hukum, sehingga Undang-Undang tersebut bisa diberlakukan secara umum dan menyeluruh agar kemaslahatan seluruhnya bisa terlaksana demi keadilan bagi penyandang disabilitas serta menyelenggarakan pelatihan-pelatihan agar menjadi bekal ketika penyandang disabilitas terjun ke lapangan pekerjaan sesuai

- dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya
2. Perusahaan seharusnya memperhatikan Undang-Undang tersebut, yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas dan menerapkan Pasal 53 ayat (1) agar penyandang disabilitas juga merasa diperhatikan. Karena didalam Pasal tersebut penyandang disabilitas berhak mendapatkan pekerjaan bahkan pemerintah, pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas juga bisa mengikuti pelatihan dan rehabilitasi pemberdayaan lainnya yang diadakan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan sebagainya.
- Dwijowijoto, R. N., Joedo, H. S. M., 2006, *Reinventing Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*, Jakarta
- Haryanto, Iriyanto Haris, 2020, *Pelayanan Publik Bagi Penyandang Disabilitas*, Malang
- Moch Sudi. 2016, *Implementasi Hak Asasi Manusia Dalam Undang-Undang Dasar 1945*, Bandung
- Muhammad Sadi dan Sobandi., 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta
- Muladi. 2009, *Hak Asasi Manusia - Hakekat, konsep, & Implikasinya Dalam Perspektif Hukum & Masyarakat*, Bandung
- Mawardi khairi, dkk., 2021, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Max Boli Sabon, 2019, *Hak Asasi Manusia*, Jakarta

Nachrawi Gunawan, 2021, *BUMN Sebagai Usaha Pemerintah Menuju Kesejahteraan Rakyat*, Bandung

Chintariani, I. 2021. 'Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas'. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Nugroho Agus Digdo, dkk, 2021, *Quo Vadis Pencari Keadilan Penyandang Disabilitas Di Pengadilan*, Surabaya

Fajar, Darmawan Rizki, 2017. 'Implementasi Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Jember'. Skripsi. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember

Rahayu Devi, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya.

Samidi, 2021, *Model Bisnis Dalam Meningkatkan Nilai Perusahaan Badan Usaha Milik Daerah*, Pekalongan

Hamidi, Jazim, 'Perlindungan Hukum Terhadap Disabilitas Dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan Dan Pekerjaan', *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 23.4 (2016), 652–71 <<https://doi.org/10.20885/iustum.vol23.iss4.art7>>

Yana Indra, 2010, *Hak Dan Kewajiban karyawan*, Jakarta

Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Jakarta Timur

Istifarroh, Widhi Cahyo Nugroho, "Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di

### **Jurnal dan Skripsi**



- Perusahaan Swasta Dan  
Perusahaan Milik Negara”,  
*Jurnal Fakultas Hukum*, 12.1  
(2019), 29
- Ketenagakerjaan Di Semarang’,  
*Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 20.1  
(2018), 63–82  
<<https://doi.org/10.24815/kanun.v20i1.9829>>
- Lengkong, Natalia L, ‘Hak Pekerjaan  
Bagi Penyandang Disabilitas  
Dalam Perspektif Hak Asasi  
Manusia’, *Lex Administratum*,  
9.1 (2021), 23–30
- Suphia, Hariandja T.R., ‘Upaya  
Perlindungan Dan Pemenuhan  
Hak Penyandang Disabilitas Di  
Kabupaten Jember’, *Jurnal*, 10.7  
(2016), 91–108
- M. Afdal Karim, “Implementasi  
Kebijakan Pemenuhan Hak-Hak  
Penyandang Disabilitas Di Kota  
Makassar”, *Jurnal Ilmu  
pemerintahan*, 11.2 (2018), 87
- Wardah Susiana, ‘Pemenuhan Hak  
Penyandang Disabilitas Dalam  
Mendapatkan Pekerjaan Di  
Bumn’, *Law Reform*, 15.2 (2019),  
225–38
- Pawestri, Aprilina, ‘Hak Penyandang  
Disabilitas Dalam Perspektif  
HAM Internasional Dan  
Nasional’, *Era Hukum*, 2.1  
(2017), 1–19
- <<https://doi.org/10.14710/lr.v15i2.26181>>
- Widinarsih, Dini, ‘Penyandang  
Disabilitas Di Indonesia:  
Perkembangan Istilah Dan  
Definisi’, *Jurnal Ilmu  
Kesejahteraan Sosial*, 20.2
- Shaleh, Ismail, ‘Implementasi  
Pemenuhan Hak Bagi  
Penyandang Disabilitas

(2019), 127–42

**Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik

Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999

tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan

Usaha Milik Negara

Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016

tentang Penyandang Disabilitas

Peraturan Daerah Kabupaten Jember

Nomor 7 tahun 2016 tentang

Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak

Penyandang Disabilitas Terhadap

Pelayanan Publik

