

**TINJAUAN TERHADAP HAK MEMPEROLEH PEKERJAAN
YANG LAYAK BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA
PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H.)*

OLEH :

RARAS REGINA BALQIS BR. PASARIBU

NPM : 161010410

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Raras Regina Balqis Br. Pasaribu
NPM : 161010410
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 30 November 1998
Program Studi : Ilmu Hukum (Hukum Perdata)
Alamat : Jl. Arjuna No.14 Labuhbaru Timur, Pekanbaru
Judul Skripsi : TINJAUAN TERHADAP HAK MEMPEROLEH PEKERJAAN
YANG LAYAK BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI
KOTA PEKANBARU

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta pengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (SH) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 06 Agustus 2020

Yang menyatakan,



(Raras Regina Balqis Br. Pasaribu)

No. Reg. 459/I/UPM FH UIR 2020

Paper ID. I366101682 / 30%



Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Raras Regina Balqis Br. Pasaribu

161010410

Dengan Judul :

Tinjauan Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan Yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota

Pekanbaru

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 6 Agustus 2020



Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang “hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di kota pekanbaru”. Undang-undang dasar 1945 telah memberikan jaminan terhadap hak warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan, Dalam usaha mendapatkan pekerjaan semua orang termasuk para penyandang disabilitas mempunyai peluang yang sama. Dengan adanya peraturan perundang- undangan yang telah mengatur hak penyandang disabilitas diharapkan dapat menjamin pemenuhan hak mereka untuk memperoleh pekerjaan,

Adapun rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini yaitu aturan hukum terhadap hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru dan pemenuhan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini termasuk dalam jenis metode Observasional research dimana penulis turun langsung kelapangan untuk mengumpulkan data yang akan dijadikan bahan menulis penelitian ini. Sebagai alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah selaku pemangku kewajiban telah berupaya dengan maksimal untuk mensejahterakan para penyandang disabilitas. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan membuat berbagai aturan hukum yang bertujuan untuk melindungi hak-hak para penyandang disabilitas. Pelaksanaan pemenuhan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru masih dan sangat jauh dari harapan. Hal ini dapat diketahui dari 3 hal yaitu, Minimnya informasi ketersediaan lapangan pekerjaan, adanya diskriminasi yang dilakukan oleh pemberi kerja, dan juga jaminan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas masih belum tersedia.

Kata Kunci : Penyandang disabilitas, Pemenuhan hak, Ketenagakerjaan, aturan hukum,

ABSTRACT

This research is about “the right to have a decent job for people with disabilities in Pekanbaru city”. The constitution of the Republic of Indonesia has guaranteed the rights of its citizens to get a job. In an effort to get a job, everyone including people with disabilities have the same opportunity. With the existence of laws and regulations that regulate the rights of people with disabilities, it is expected to be able to guarantee the fulfillment of their right to obtain a job,

The formulation of the problems examined in this research are, the regulation regarding the right to have a decent job for people with disabilities in Pekanbaru City and fulfillment of the right to have a decent job for people with disabilities in Pekanbaru City

This research used observational research method, where the writer directly went to the field to collect data that will be used as writing material for this research. The data collection tools used in this research were questionnaires and interviews. This research was located in Pekanbaru City.

The results of the study showed that the Government as the obligation holder had made the maximum effort to bring prosperity to the people with disabilities. One of the efforts made was by making various regulations aimed at protecting the rights of people with disabilities, The fulfillment of the right to have a decent job for people with disabilities in the city of Pekanbaru is still and very far from expectations, This can be seen from three things, namely, the lack of information on the availability of jobs, the existence of discrimination by employers, and also the guarantee of labor for people with disabilities is not yet available.

Keywords: *People with Disabilities, Fulfillment of Rights, Employment, Regulation.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

*Alhamdulillah*hirabbil'alamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT, dzat yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kesempatan, dan kemudahan bagi kita semua dalam menjalankan amanah yang menjadi tanggung jawab kita. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, inspirasi akhlak dan pribadi mulia. Atas karunia dan pertolongan dari Allah SWT penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi yang penulis buat adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dengan judul **TINJAUAN TERHADAP HAK MEMPEROLEH PEKERJAAN YANG LAYAK BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA PEKANBARU.**

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa semua tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., Selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Universitas Islam Riau.

2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., M.I.S., selaku Ketua Departemen Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya untuk penulis saat melakukan konsultasi judul dan memberikan masukan kepada penulis dalam pemilihan judul Skripsi.
4. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H., selaku Pembimbing yang telah membimbing penulis, memberikan waktu, nasehat, saran, dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini
5. Bapak dan Ibu Penguji Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk hadir pada ujian Skripsi penulis dan memberikan saran-saran serta masukan dalam penulisan Skripsi yang penulis sertakan ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah mengajar, mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga kepada penulis selama perkuliahan. Semoga Allah SWT selalu memberikan Bapak dan Ibu kesehatan, kemudahan dalam menjalankan hidup serta balasan yang baik atas jasa-jasa Bapak dan Ibu.
7. Bapak H.H Zen S.Ag (KASI Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Dinas Sosial Provinsi Riau), Bapak R. Saragih (Kepala Bidang Penempatan Tenagakerja Dinas Ketenagakerjaan transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau), Ibu Novia Damayanti (Manager Pelayanan

dan SDM Pos Indonesia Pekanbaru), dan Ibu Tessa Aprilia (SDM BPJS Ketenagakerjaan) selaku narasumber yang telah memberikan segala data dan informasi yang dibutuhkan Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Ibu Herlina S.E, Pemdamping Disabilitas yang telah membantu penulis dalam berkomunikasi dengan penyandang disabilitas, memberikan informasi, serta membantu penulis dalam menyebarkan kuesioner dan para penyandang disabilitas yang telah bersedia untuk mengisi kuesioner yang penulis berikan guna melengkapi skripsi penulis.
9. Karyawan dan Karyawati Bagian Biro Administrasi/Keuangan, Perpustakaan, Tata Usaha, Informasi Teknologi (IT) Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam pengurusan berkas-berkas yang penulis butuhkan.
10. Teruntuk Kedua orangtuaku Bapak Ir. Hanafiah dan Ibu Rahmi Br. Tobing, B.A yang selalu memberikan perhatian dan tidak henti-hentinya memberikan dorongan semangat, serta doa.
11. Teruntuk Kakakku Alifa Raysha dan adikku Aulia Anugerah Putri serta seluruh keluarga besar yang memberikan masukan dan selalu memotivasi penulis untuk terselesaikannya skripsi ini.
12. Teruntuk sahabat penulis yang dari awal hingga kini senantiasa mendukung penulis dan selalu mengingatkan dan memberi banyak saran dan masukan bagi penulis Nadya Azza Rihadatul Aisy, Syifa Aulia

Harvin, dan Deni Novianti dan semua teman-teman lainnya, yang mungkin tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan saran yang menunjang kesempurnaan penulisan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi semua pihak.

Akhir kata penulis mengucapkan Terimakasih yang sebesar-besarnya, *Wassallamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Pekanbaru, 16 Juli 2020

Penulis

Raras Regina Balqis Br. Pasaribu

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI	
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN PEMBIMBING	
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN DOSEN PENGUJI	
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI	
ABSTRAK	ix
KATAPENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Tinjauan Kepustakaan	10
E. Konsep Operasional	20
F. Metode Penelitian	22
BAB II TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Tentang Hak Memperoleh Pekerjaan yang Layak	27
B. Tinjauan Umum Tentang Penyandang Disabilitas Kota Pekanbaru	41
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Aturan Hukum Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan Yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru	57

B. Pemenuhan Hak Memperoleh Pekerjaan yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru.....	65
---	----

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	92

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Populasi dan Responden.....	23
Tabel III.1	Jawaban Responden Mengenai Manfaat Peraturan Perundang-Undangan Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas.....	69
Tabel III.2	Jawaban Responden Mengenai Aksesibilitas Informasi Mengenai Ketersediaan Lapangan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru.....	71
Tabel III.3	Jawaban Responden Mengenai Ketersediaan Informasi Perekrutan Tenaga Kerja Disabilitas.....	72
Tabel III.4	Jawaban Responden Mengenai Ketersediaan Lapangan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru.....	72
Tabel III.5	Jumlah karyawan PT.Pos Indonesia cabang Pekanbaru.....	77
Tabel III.6	Jawaban Responden Mengenai Jenjang Pendidikan Terakhir Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru.....	78
Tabel III.7	Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan yang Dimiliki Oleh Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru.....	80
Tabel III.8	Jawaban Responden Mengenai Penghasilan Bulanan yang Diperoleh Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru.....	81
Tabel III.9	Bantuan Yang Diberikan Oleh Pemerintah Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Memudahkan Dalam Memperoleh Pekerjaan di Kota Pekanbaru.....	82
Tabel III.10	Jawaban Responden Mengenai Diskriminasi Yang Dialami Oleh Penyandang Disabilitas Dalam Mencari Pekerjaan.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam kehidupan ini manusia memiliki keperluan yang sangat beragam, maka guna dapat memenuhi seluruh keperluannya manusia di tuntut untuk bekerja. Baik itu pekerjaan yang mereka usahakan sendiri dapat pula dengan bekerja untuk orang lain. (Asikin, 2006) Pekerjaan yang di usahakan sendiri ialah pekerjaan yang di lakukan atas biaya, usaha, dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan Bekerjanya seseorang pada orang lain maksudnya adalah adanya unsur ketergantungan dari si pekerja pada pemberi kerja, yang mana adanya keharusan bagi pekerja untuk tunduk pada orang yang memberikan pekerjaan tersebut. (Asyhadie, 2007)

Secara normatif, Undang-undang dasar 1945 telah memberikan suatu jaminan terhadap hak warga Negeranya guna mendapatkan/memiliki pekerjaan seperti yang tercantum dalam pasal 27 ayat (2) “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, hal tersebut juga ditegaskan pada Undang-undang dasar 1945 pada Bab XA mengenai Hak Asasi Manusia (HAM) dalam Pasal 28A-28J. pasal 28 D mengatakan bahwasanya ”setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. (Husni, 2014, p. 13)

Kemudian pasal 28 I ayat (4) menekankan kembali bahwasanya Negara bertanggungjawab terhadap Penegakan (*enforcement*), Pemajuan (*furtherance*),

perlindungan (*protection*), dan Pemenuhan (*fulfilment*), yang kemudian negara berkewajiban dalam menyediakan fasilitas yang baik agar masyarakat dapat memiliki pekerjaan yang layak.

Undang-Undang tentang hak asasi manusia, UU No. 39/1999 pasal 38 ayat (2) juga menyebutkan “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. wujud kewajiban pemerintah meliputi keefektifan pelaksanaan di segala bidang. (UU No. 39 tahun 1999 tentang HAM pasal 71 & 72). (S, Penegakan HAM tenaga kerja indonesia, 2018).

Hak untuk mendapatkan suatu pekerjaan merupakan salah satu hak dasar dalam hubungan kerja, Salah satu hak asasi manusia adalah hak atas pekerjaan sebab pekerjaan/kerja tersebut melekat pada manusia. Kerja merupakan perwujudan diri manusia. Manusia mewujudkan diri mereka dan juga membangun lingkungan serta kehidupan yang lebih layak melalui pekerjaan. Hak atas pekerjaan yang layak adalah suatu hak asasi manusia karena pekerjaan erat kaitannya dengan hak untuk hidup dan penghidupan yang layak sehingga hak atas pekerjaan yang layak merupakan bagian dari hak asasi manusia.

Regulasi nasional yang mengatur hubungan kerja di Indonesia ialah Undang-Undang ketenagakerjaan UU No. 13/2003. Disebut sebagai “Ketenagakerjaan”, dan bukan perburuhan, mengingat diksi ketenagakerjaan yang mewakili kehadiran Negara guna memberikan kesejahteraan bagi masyarakat khususnya para pekerja beserta keluarganya. Terlibatnya Negara dalam suatu

hubungan kerja merupakan hal yang mendasar dan sangat penting untuk menjamin tidak adanya eksploitasi yang dilakukan oleh para penguasa pada para pekerja sebagai wujud dari konsistensi dan komitmen terhadap nilai-nilai dalam hubungan industrial Pancasila. (Hariant, 2016)

Salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dapat dilakukan melalui bidang ketenagakerjaan, walau dihadapkan pada keterbatasan lapangan kerja dan masalah serius lainnya terkait perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. (Ardrian, 2011)

Tanggung jawab pemerintah terhadap kesempatan kerja dapat dilihat dengan dikeluarkannya berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan dimana peraturan tersebut harus ditaati oleh seluruh pihak, serta melakukan pengawasan atau menegakkan peraturan tersebut agar dapat berfungsi secara efektif, dan juga memberikan bantuan dalam menyelesaikan perselisihan dalam hal hubungan industrial, salah satu bentuk tanggung jawab tersebut dicantumkan dalam UU No.13 Tahun 2003, pasal 39 ayat (1) menyebutkan bahwa “pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja”. (S, Perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia, 2017),

Mendapatkan perlakuan dan kesempatan yang sama merupakan hak para pekerja, tertulis didalam Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa

diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Artinya dalam usaha mendapatkan pekerjaan semua orang termasuk para penyandang disabilitas mempunyai peluang yang sama (Armansyah, 2016)

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 juga menyebutkan bahwa, setiap tenaga kerja memiliki hak terhadap pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, maka dari itu tidak boleh adanya diskriminasi antar para pekerja baik perempuan ataupun laki-laki termasuk juga terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas. (Bambang, 2013). Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 67 juga mengatur bahwa pengusaha yang memiliki pekerja disabilitas diwajibkan memberi perlindungan yang sesuai dengan jenis dan derjat kecacatannya.

Dalam UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang disebut sebagai penyandang disabilitas adalah “setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik di mana dalam berinteraksi dengan lingkungan dan warga lain mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga Negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”.

Terdapat kondisi yang beragam pada tiap penyandang disabilitas seperti yang di muat pada Undang-undang penyandang disabilitas pasal 4, ragam kondisi mereka dapat berupa disabilitas fisik, disabilitas mental, disabilitas sensorik, dan disabilitas intelektual. Kondisi yang demikian tentunya memberikan dampak pada

kemampuan untuk turut serta beraktifitas di antara masyarakat, sehingga mereka memerlukan pertolongan dari orang lain.

Mengenai hak para penyandang disabilitas telah dipaparkan pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dalam Bab III bagian kesatu pasal 5 ayat

(1) menerangkan bahwa hak para penyandang disabilitas antara lain: “

- a. Hidup;
- b. Bebas dari stigma;
- c. Privasi;
- d. Keadilan dan perlindungan hukum;
- e. Pendidikan;
- f. Pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi;
- g. Kesehatan;
- h. Politik;
- i. Keagamaan;
- j. Keolahragaan;
- k. Kebudayaan dan pariwisata;
- l. Kesejahteraan sosial;
- m. Aksesibilitas;
- n. Pelayanan public;
- o. Perlindungan dari bencana;
- p. Rehabilitasi dan rehabilitasi;
- q. Konsesi;
- r. Pendataan;
- s. Hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat;
- t. Berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi;
- u. Berpindah tempat dan kewarganegaraan; dan
- v. Bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.”

Diantara seluruh hak yang disebutkan dalam pasal 5 hak untuk mendapatkan pekerjaan merupakan salah satunya, (Manan, 2006) lebih lanjut mengenai hak tersebut kemudian dapat dilihat pada pasal 11 huruf (a) UU No. 8 tahun 2016 tertulis bahwa “hak pekerjaan untuk penyandang disabilitas meliputi hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi”. Selain itu jaminan terpenuhinya hak

mereka juga telah diatur dalam pasal 45: “Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas”.

Lebih lanjut mengenai kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas juga diatur kembali pada Pasal 53 ayat (1) & (2), mengatur mengenai kuota minimum yang harus di penuhi oleh beberapa pihak terkait : “

- (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.”

Provinsi Riau sendiri juga sudah mengatur peluang bekerja bagi penyandang disabilitas yaitu dalam Peraturan Daerah Provinsi Riau tentang perlindungan dan pemberdayaan penyandang disabilitas, Perda No. 18 Tahun 2013 pasal 10 berbunyi “Setiap Penyandang Disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan, kompetensi, jenis dan derajat disabilitasnya”.

Provinsi Riau memiliki total penyandang disabilitas sebanyak 11.234 orang (Data dari Dinas Sosial Provinsi Riau). Jumlah tersebut dengan rincian Pekanbaru sebanyak 1072 orang, Dumai 746 orang, Indragiri Hilir 944 orang, Kuantan Singingi 650 orang, Indragiri Hilir 896 orang, Bengkalis 587 orang, Rokan Hulu 827 orang, Kampar 1712 orang, Siak 727 orang, pelalawan 919 orang,

Sementara itu untuk Kota Pekanbaru data dari Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI) Kota Pekanbaru menunjukkan terdapat kurang lebih sebanyak 1.200 orang penyandang disabilitas (magdalene.co, 2018)

Berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan Transmigrasi dan Kependudukan kota Pekanbaru pada tahun 2018 terdapat sebanyak 1.605 perusahaan swasta yang berkedudukan di Kota Pekanbaru, sementara itu dari seluruh perusahaan swasta yang terdapat di kota Pekanbaru tidak semua perusahaan yang melakukan penerimaan terhadap para penyandang disabilitas, beberapa perusahaan tidak bersedia untuk memberdayakan penyandang disabilitas.

Beberapa perusahaan yang diketahui mempekerjakan penyandang disabilitas di kota Pekanbaru yaitu sebagai berikut, PT. Pos Indonesia (persero) sebanyak 1 orang, PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk 2 orang, PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) 13 orang, PT. Ekamas International Hospital (Eka Hospital) 10 orang, PT. Bank Riau Kepri 1 orang, PT. Saranabaja Perkasa 23 orang, PT. PLN (Persero) 1 orang, PT. Indahklat Pulp & Paper, Tbk 152 orang (Data dinas tenaga kerja provinsi riau).

Para penyandang disabilitas juga ada yang bekerja di kantor pemerintah seperti: Dinas Sosial, Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, RSUD Arifin Ahmad, dan Kantor Gubernur Riau, para penyandang disabilitas yang bekerja di kantor pemerintah umumnya bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas (THL).

Para penyandang disabilitas masih mengalami diskriminasi dalam hal mendapat pekerjaan. Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dapat dilihat dari persyaratan penerimaan pekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya syarat yang mengharuskan para calon pegawai diharuskan sehat secara jasmani dan juga rohani dan harus memiliki penampilan yang menarik. Banyak perusahaan berasumsi bahwa para penyandang disabilitas lemah. Sehingga asumsi tersebut menutupi kemampuan para penyandang disabilitas, dan akibatnya hilanglah kesempatan berikut pula hak mereka dalam mendapatkan suatu pekerjaan. (Wawancara dengan ketua PPDI kota Pekanbaru)

Dengan adanya regulasi-regulasi yang telah mengatur hak-hak penyandang disabilitas seharusnya telah dapat menaggung/menjamin pemenuhan hak mereka untuk mendapatkan pekerjaan, Namun nyatanya banyaknya faktor penghambat bagi penyandang disabilitas sehingga haknya untuk mendapatkan pekerjaan tidak terjamin dan tidak terpenuhi, faktor penghambat ini dapat berasal dari perusahaan maupun dari penyandang disabilitas itu sendiri, sehingga masih sulit untuk mewujudkan undang-undang tersebut.

Dari latar belakang yang telah uraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di Kota Pekanbaru, judul yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah: **TINJAUAN TERHADAP HAK MEMPEROLEH PEKERJAAN YANG LAYAK BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA PEKANBARU.**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan sebelumnya, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana aturan hukum terhadap hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru?
2. Bagaimana pemenuhan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Dalam setiap penelitian pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, ada pun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk dapat mengetahui bagaimana aturan hukum terhadap hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru
2. Untuk dapat mengetahui mengenai pemenuhan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru

Kemudian manfaat yang penulis harapkan dari penulisan penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini bagi penulis bermanfaat untuk memperbanyak dan memperluas pengetahuan penulis mengenai hukum ketenagakerjaan terutama di bidang pemenuhan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru.

2. Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat memperbanyak wawasan pengetahuan penulis dan para pembaca mengenai hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

D. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada dasarnya hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sudah dijamin oleh Negara sebagaimana dapat dilihat pada peraturan yang ada seperti: Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2): “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Kemudian yang menjadi dasar dari pasal 67 UU No. 13 tahun 2003 yaitu pasal-pasal piagam HAM dari Tap MPR-RI No. XVII/MPR/1998 antarlain:

1. Pasal 11: hak setiap orang atas kesempatan yang sama untuk bekerja. Dalam UU No.8 tahun 2016 menjelaskan, bahwasanya kesetaraan kesempatan ialah suatu keadaan yang memberi suatu peluang untuk memperoleh kesempatan yang setara dalam seluruh aspek penghidupan bagi penyandang disabilitas,

Begitu pun dalam pasal dari UU tentang Hak Asasi Manusia yang memberikan suatu kebijakan khusus terhadap tenaga kerja disabilitas seperti berikut ini:

- a. Pasal 41 ayat 2: “tiap penyandang disabilitas, orang dengan usia lanjut, wanita hamil, serta anak-anak, memiliki hak untuk memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus”.

- b. Pasal 42: “setiap warga Negara usia lanjut, cacat fisik dan/atau cacat mental memiliki hak untuk memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan khusus / biaya Negara, guna menjamin penghidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaan, memberikan peningkatan terhadap rasa percaya diri, dan kemampuan untuk ikut serta dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara”. (Rusli, 2004)

Lebih jauh mengenai hak mendapatkan pekerjaan yang layak juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM Pasal 38:

- 1) “Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- 2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- 3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- 4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya”

Berdasarkan aturan tersebut maka dapat dipastikan sesungguhnya mendapatkan pekerjaan yang layak merupakan hak setiap orang tanpa terkecuali.

Pada penjelasan pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwasanya “setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agaman, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat”. Dalam penjelasan pasal tersebut dapat dipahami bahwasanya peluang yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk

memperoleh pekerjaan dimiliki oleh setiap tenaga kerja tanpa adanya pengecualian.

Lebih lanjut mengenai hak mendapatkan pekerjaan yang layak bagi para penyandang disabilitas seperti pada penjelasan pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 juga telah diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas.

Perlu diketahui bahwasanya para penyandang disabilitas mempunyai hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi yang sudah diatur pada pasal 11 UU No.08/2016 yaitu sebagai berikut: “

- a. mendapatkan pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, maupun swasta tanpa adanya diskriminasi;
- b. mendapatkan upah yang setara dengan tenaga kerja non Disabilitas dalam jenis pekerjaan serta tanggung jawab yang sama;
- c. mendapat akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- d. tidak dipecat karena alasan disabilitas;
- e. mendapat program kembali bekerja;
- f. penempatan kerja yang proporsional, bermartabat, dan juga adil;
- g. mendapat kesempatan guna meningkatkan jenjang karier dan segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
- h. meningkatkan usaha, memiliki pekerjaan, wiraswasta, mengembangkan koperasi, dan memulai usahanya sendiri.”

Hak-hak yang telah diatur dalam pasal tersebut dapat menjadi suatu dasar hukum bagi penyandang disabilitas, walau pada kenyataannya hak mereka sering terabaikan. Perlakuan yang khusus harusnya diberikan bagi para penyandang disabilitas, perlakuan yang khusus ini dimaksudkan untuk memaksimalkan kemajuan serta untuk memenuhi hak asasi mereka.

Mendapatkan pekerjaan yang layak dan mendapatkan kesejahteraan juga berhak untuk dimiliki oleh penyandang disabilitas sehingga pengusaha wajib

memberi kesempatan bagi mereka, dan juga melindungi mereka sesuai dengan derajat kecacatan dan jenis kecacatan seperti yang telah diatur juga dalam Pasal 67 ayat (1) UU Nomor 13/2003. melindungi yang dimaksud disini ialah seperti, ketersediaan aksesibilitas, memberikan alat kerja, dan alat perlindungan diri. Hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan memiliki hubungan kerja bagi penyandang disabilitas telah dijamin oleh undang-undang. (agusmidah, 2010)

Memiliki kesetaraan kesempatan dalam mendapat pekerjaan bagi para penyandang disabilitas memiliki arti keharusan bagi semua orang untuk memperlakukan tenaga kerja baik pekerja disabilitas ataupun tenaga kerja normal dengan setara. Hal ini dapat diartikan dengan tidak memperlakukan mereka secara diskriminatif, termasuk didalamnya penyetaraan upah dalam pekerjaan yang sama. Kualifikasi dan persyaratan pekerjaan harus dibuat dengan memberikan perhatian terhadap faktor-faktor seperti, jenis dan/atau derajat kecacatan, keterampilan, tingkatan pendidikan, keahlian, kesehatan, serta segala informasi yang tersedia, yang dimaksud derajat kecacatan ialah tingkat ringan dan beratnya keadaan cacat yang di sandang seseorang.

Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 11 huruf a didalamnya tertuang bahwa penyandang disabilitas berhak untuk mendapat kesempatan memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi baik yang diadakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta. Mengingat banyaknya isu pengabaian yang mengarah pada diskriminasi yang sering terjadi pada para penyandang disabilitas. Perlindungan hukum terhadap hak mereka

untuk memperoleh pekerjaan yang layak telah diatur dalam beberapa instrumen hukum, yaitu:

- 1) Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menyebutkan : “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.”
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67 ayat (1) menentukan “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”. Perlindungan yang dimaksudkan misalnya, penyediaan alat kerja, penyediaan aksesibilitas, dan alat pelindung diri yang sesuai dengan jenis dan derjat kecacatannya.
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat Pasal 26 menyebutkan : “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang sama kepada tenaga kerja penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”.
- 4) Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat menyebutkan : “Pengusaha harus mempekerjakan sekurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi

pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja perusahaannya.”

- 5) Pasal 45 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa : “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas”
- 6) Pasal 46 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa : “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan kesempatan kepada Penyandang Disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau swasta”
- 7) Pasal 47 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa: “Pemberi Kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat:
 - a. melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan;
 - b. menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan;
 - c. menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas; dan
 - d. memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi Penyandang Disabilitas”

8) Pasal 48 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatakan bahwasanya : “Pemberi Kerja dalam penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat:

- a. memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang;
- b. menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja;
- c. menyediakan waktu istirahat;
- d. menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja;
- e. memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus Penyandang Disabilitas; dan
- f. memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan.”

9) Pasal 51 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan : “Setiap Orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).”

10) Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan, “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.” Sedangkan ayat (2) undang-undang

tersebut menyebutkan “Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”. (Suhadi, 2018)

Dalam faktanya, kebijakan kuota 1% bagi penyandang disabilitas sangat jauh dari faktanya. Tidak sedikit perusahaan yang memiliki lebih dari 100 pegawai tetapi tidak memiliki seorang pun pekerja disabilitas, terdapat juga perusahaan yang memiliki lebih dari 200 orang pegawai namun hanya memiliki seorang pekerja disabilitas (Dewi, 2015)

Bagi perusahaan, alasan untuk tidak mempekerjakan penyandang disabilitas ialah efektifitas produksi. Faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan dan pekerja merupakan bagian dari itu, sebab mereka dapat memberi pengaruh pada kegiatan perusahaan. Maka pengusaha dalam melakukan perekrutan pekerja sangat berhati-hati, agar dapat memperoleh pekerja yang berkualitas serta dapat bekerja secara maksimal untuk perusahaan.

Pemberi kerja menganggap para penyandang disabilitas sebagai orang yang tidak memiliki keahlian dan tidak dapat bekerja dengan baik. Pandangan bahwa mereka adalah orang yang tidak sehat secara mental dan secara fisik merupakan hal yang melekat pada mereka. Hal tersebut yang kemudian menimbulkan keraguan bagi para pengusaha dalam merekrut mereka untuk bekerja, dan akhirnya kuota 1% tersebut pun sulit untuk terlaksana.

Penyandang disabilitas tidak jarang mendapat penolakan oleh perusahaan pemberi kerja yang menganggap bahwa pekerja disabilitas tidak dapat

menjalankan kegiatan kerjanya seperti pekerja normal pada umumnya. Perlakuan yang demikian tentunya melanggar ketentuan daripada ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28D ayat (2) yang menentukan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. (Ratnasari, 2014)

Proses perekrutan pekerja tidak boleh diskriminatif dan harus adil, guna memaksimalkan manfaat calon pekerja bagi pengusaha dan memberikan peluang yang sama/ sederajat untuk seluruh calon pekerja baik yang disabilitas ataupun normal. Pengusaha dapat menunjukkan sikap mereka terhadap kesetaraan peluang dalam merekrut dan mempromosikan peluang kerja, menunjukkan pada masyarakat umum bahwa perusahaan mereka merekrut penyandang disabilitas, perusahaan dapat langsung meminta penyandang disabilitas untuk memasukkan lamaran mereka, dan juga memberikan pernyataan bahwasanya seluruh calon akan di pertimbangkan berdasar keahlian yang dimiliki. Perusahaan harus menjamin bahwa mereka akan menerima pelamar dari sebanyak-banyaknya penyandang disabilitas yang punya keahlian.

Muhamad Ikhsan Kamil mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dengan judul skripsi “*Pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di kabupaten magelang*” pada tahun 2018 menuliskan kesimpulan bahwa, Pelaksanaan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang masih belum maksimal, adanya peraturan perundang-undangan sebagai payung hukum yang memberikan jaminan agar terpenuhinya hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Perhatian

Pemerintah Kabupaten Magelang khususnya terhadap pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih kurang.

Satiasti Putri mahasiswa Fakultas hukum Universitas islam indonesia Yogyakarta dengan judul skripsi *“Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam rekrutmen pekerja di perusahaan swasta di kota Yogyakarta”* pada tahun 2018 menuliskan kesimpulan bahwa, mayoritas perusahaan swasta di Kota Yogyakarta tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas jumlahnya sedikit. Program pengembangan Sumber Daya Manusia bagi penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja formal belum berjalan maksimal, dan belum ada sanksi yang menegaskan Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas karena belum ada peraturan pelaksanaanya.

Muhammad Afdal Karim mahasiswa Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas hasanuddin Makassar dengan judul skripsi *“Implementasi kebijakan pemenuhan hak-hak penyandang Disabilitas di kota Makassar”* pada tahun 2017 menuliskan kesimpulan bahwa, Upaya pemerintah dalam memberdayakan perempuan penyandang disabilitas di wujudkan melalui Program Pemberdayaan Wanita Penyandang Disabilitas berupa pelatihan keterampilan dan pemberian bantuan modal usaha berupa paket yang sesuai dengan jenis pelatihan yang diikuti. Program ini ditujukan untuk penyandang Disabilitas yang masih potensial dan masih mampu untuk diberdayakan.

Ahmad Tosirin Anessaburi mahasiswa fakultas syari'ah dan hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul skripsi "Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra Di Daerah Istimewa Yogyakarta" pada tahun 2017 menuliskan kesimpulan bahwa, berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas netra di DIY tidak berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian-penelitian terdahulu yang penulis gunakan sebagai bahan acuan dalam penulisan penelitian ini lebih membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas dan perlindungan hukum terhadap hak-hak penyandang disabilitas. Perbedaannya dengan kajian yang akan penulis jabarkan disini adalah penulis khusus membahas pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas serta aturan hukum terhadap hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di kota Pekanbaru. Penulis disini tidak membahas tentang perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas yang berada dalam hubungan kerja dan hanya fokus pada pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak dan aturan hukum terkait dengan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru

E. KONSEP OPERASIONAL

Selanjutnya untuk lebih memberikan arah dan fokus terhadap pembahasan dalam penelitian dan juga agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam menafsirkan judul, maka penulis perlu memberi batasan terhadap pengertian judul yang dimaksud.

Tinjauan adalah hasil dari meninjau, pandangan, mempelajari, dengan cermat tentang suatu peristiwa untuk mendapatkan suatu kesamaan terhadap suatu hal. (Zulfajri, 2002)

Segala hal yang harus didapatkan oleh tiap orang yang sudah ada bahkan sebelum dia lahir disebut sebagai Hak, Hak kemudian dapat diartikan juga sebagai kekuasaan/wewenang yang di miliki seorang untuk berbuat atau mendaatkan sesuatu hal. (JCT Simorangkir, 2000).

Hak mendapatkan pekerjaan yang layak merupakan konsep yang menyatakan bahwa tiap-tiap orang memiliki hak untuk bekerja maupun ikut serta dalam kegiatan produktif, dan tidak boleh untuk dilarang dalam melakukan hal tersebut. Hak ini tercantum dalam pasal 23.1 pernyataan umum mengenai hak asasi manusia. (wikipedia, 2016)

Penyandang disabilitas berdasarkan UU No. 8 tahun 2016 pasal 1 adalah “setiap orang yang memiliki 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 egara lainnya berdasarkan kesamaan hak”.

Kota Pekanbaru merupakan ibukota Provinsi Riau yang menjadi lokasi atau tempat di lakukannya penelitian ini

F. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini termasuk dalam jenis metode *Observasional research* yang merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan empiris yang bertujuan untuk mengamati dan mendeskripsikan gejala yang terjadi dalam fenomena natural dan sosial (Sunggono, 2013), dimana penulis turun langsung kelapangan untuk mengumpulkan data yang akan dijadikan bahan menulis penelitian ini.

Adapun berdasarkan sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan menggambarkan dengan tujuan menguraikan, menjelaskan, dan melukiskan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lainnya di tengah masyarakat. (Amiruddin & Asikin, 2004) Penelitian ini hanya pada taraf deskripsi, yaitu menyajikan fakta di lapangan secara sistematis, agar dapat dengan mudah dipahami dan disimpulkan.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Pekanbaru, penulis memilih lokasi tersebut dikarenakan jumlah penyandang disabilitas yang cukup banyak dan juga banyak dari mereka yang tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk bekerja baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, hal ini

kemudian menjadi ketertarikan penulis untuk meneliti lebih lanjut mengenai hak mendapatkan pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru.

3. Populasi, Sampel dan Responden

Populasi adalah jumlah secara menyeluruh dari objek yang hendak diteliti yang mempunyai karakteristik yang sama, dan dalam penelitian ini adalah seluruh pihak yang berhubungan dengan hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru. Responden adalah pihak yang dapat menjadi sumber informasi bagi peneliti pada saat melakukan penelitian langsung di lapangan yaitu dinas tenaga kerja Provinsi Riau, Perusahaan, dan 895 orang penyandang disabilitas yang terdata berdomisili di kota Pekanbaru. Sedangkan Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap sebagai perwakilan atau yang akan menjadi objek penelitian yaitu Kabid Penempatan tenaga kerja Disnaker, Perusahaan dan sejumlah 35 orang penyandang disabilitas yang sudah bekerja pada perusahaan swasta, pemerintah daerah, dan yang belum bekerja. selanjutnya penulis jabarkan dalam bentuk table sebagai berikut:

Tabel I.1

Populasi dan Sampel

No.	Kriteria Responden	Populasi	Sampel
1.	Kepala Bidang Penempatan Tenaga kerja Dinas Ketenagakerjaan transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau (R. Saragih)	1 orang	1

2.	Perusahaan Swasta/BUMN/BUMD	8	2
3.	Penyandang Disabilitas	895 orang	35
Jumlah			38 orang

Sumber: data hasil penelitian lapangan 2019

Penulis menggunakan metode *Non probability Sampling* dalam pengambilan sampel, maksudnya adalah teknik pemilihan sampel yang tidak mengharuskan kesamaan peluang bagi anggota populasi untuk dipilih, sehingga pemilihan tidak didasarkan pada hukum probabilitas, dan dilakukan berdasar kriteria dan subjek tertentu, hal ini dilakukan dengan cara *purposive*, yaitu pengambilan sampel yang ditetapkan secara sengaja oleh peneliti berdasarkan pada tujuan dan pertimbangan tertentu.

4. Data dan Sumber Data

Data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat secara langsung dari subjek penelitian, dan data skunder yaitu data pendukung data primer yang dapat berupa literatur dan peraturan perundang-undangan.

Adapun yang menjadi sumber data dari penelitin ini yaitu:

- a. Data primer, Data utama yang didapatkan langsung dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti ke lapangan melalui responden atau sampel (Soerjono Soekanto, 1986), dan melalui wawancara dengan para pihak yang terlibat dalam hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di Kota Pekanbaru.

- b. Data Skunder, Data yang didapatkan dari buku-buku literatur yang mendukung pokok masalah yang menjadi pembahasan yaitu mengenai aspek hukum hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang layak, data skunder selain dari buku juga meliputi bahan hukum primer yaitu, kumpulan Undang-undang yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Bahan hukum sekunder yang berupa buku-buku, hasil penelitian, jurnal, tesis dan lain sebagainya.
- c. Data Tersier, Data yang mendukung data primer dan data sekunder yang dapat berupa kamus, Kamus Besar Bahasa Indonesia, terminologi hukum, dan internet.

5. Alat Pengumpul Data

Sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner, yaitu alat pengumpul data yang penulis lakukan dengan cara membuat suatu daftar pertanyaan secara terbuka atau tertutup yang diberikan pada responden atau sampel. Isi kuesioner harus disesuaikan serta memiliki hubungan yang erat dengan masalah yang akan dibahas. Kuesioner diberikan kepada 35 orang penyandang disabilitas yang tergabung dalam organisasi PPDI(Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia) dan Organisasi Nasional Paralimpic Kota Pekanbaru sebagai sampel dari 895 orang jumlah populasi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang penulis lakukan melalui kegiatan Tanya jawab langsung pada responden, yaitu Dinas

Ketenagakerjaan transmigrasi dan kependudukan Provinsi Riau, serta 2 perusahaan swasta yang ada di kota Pekanbaru yaitu PT Pos Indonesia dan BPJS Ketenagakerjaan.

6. Analisa data

Analisis data yang dipergunakan untuk penelitian ini adalah analisis normatif kualitatif. Normatif sebab penelitian hukum bermula pada peraturan yang telah ada sebagai suatu norma hukum, dan qualitative sebab keseluruhan data di susun serta disajikan dengan cara berurutan, lalu di analisis dengan undang-undang / ketentuan yang disajikan sebagai data skunder oleh peneliti dengan bentuk deskripsi dan tidak menggunakan perhitungan atau rumus statistik.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Penulis menggunakan metode penarikan kesimpulan yang deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari kaidah umum untuk mengetahui kaidah yang khusus dan penarikan kesimpulan dilakukan penulis pada akhir pembahasan penelitian (syafinaldi, 2017).

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Hak Memperoleh Pekerjaan Yang Layak

1. Definisi Hak Asasi Manusia

Hak asasi (*fundamental right*) artinya hak yang bersifat mendasar (*grounded*). HAM menyatakan bahwa pada dimensi kemanusiaan setiap manusia memiliki hak yang bersifat mendasar. Hak mendasar tersebut terdapat dalam jati diri manusia dan berhak dimiliki oleh setiap manusia. (Muhtaj, 2009)

Secara teologis, hak asasi manusia juga dapat dilacak melalui hubungan antara manusia dan tuhan. Setiap manusia dengan sesamanya memiliki kedudukan yang setara tanpa ada suatu hal pun yang membuat salah satunya lebih tinggi dari yang lain. Satu-satunya yang memiliki posisi lebih tinggi dan mutlak di bumi ini adalah tuhan yang maha esa. Dapat dilihat melalui salah satunya hak untuk hidup, tidak ada satu kuasa yang dapat menghilangkan hak tersebut kecuali atas kehendak yang maha kuasa, sekalipun manusia dapat melakukan perbuatan jahat. Penghargaan terhadap hak-hak dasar manusia sama artinya dengan penghargaan terhadap yang maha kuasa.

Setiap manusia terlahir dengan hak-hak dasar dan hak tersebut wajib untuk dihormati oleh semua orang. Hak yang telah dimiliki manusia dan dibawanya sejak lahir bersamaan dengan kehadirannya sebagai bagian dari masyarakat

disebut sebagai Hak asasi, dan hak tersebut menjamin kebebasan setiap orang untuk menentukan hidupnya, bebas dari paksaan atau gangguan dari orang lain.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa hak yang bersifat pokok/dasar dan dimiliki oleh tiap manusia, merupakan hak asasi manusia. Sifat dari hak asasi yang pokok dan dasar ini kemudian membuat hak asasi manusia dikatakan sebagai hak yang tak dapat dihilangkan atau dicabut. Maka dari itu diperlukan jaminan perlindungan oleh Negara / pemerintah sehingga terhadap siapapun yang melanggar hak asasi manusia harus diberikan sanksi yang tegas,

Prinsip dalam Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia merupakan hak yang dimiliki oleh setiap individu sejak lahir. Agar hukum hak asasi manusia dapat ditegakkan setidaknya terdapat 5 (lima) prinsip yang harus dijalankan. Prinsip tersebut antara lain:

1) Prinsip *Universality* / Universal

Hak asasi manusia berlaku di seluruh dunia secara universal tanpa didasari pada unsur ras, agama, suku, warna kulit, jenis kelamin, kewarganegaraan seseorang, ataupun unsur-unsur lainnya hal ini lah yang kemudian dikatakan sebagai prinsip universality atau prinsip universal. Hak asasi manusia sendiri juga akan terus dan tetap berlaku walaupun tanpa adanya pengakuan dari suatu negara ataupun instansi tertentu. Suatu Negara memiliki kewenangan dan juga yurisdiksi yang hal tersebut kemudian dibatasi oleh hak asasi manusia dapat dikatakan Hak asasi manusia terlahir sebagai pembatas terhadap hal tersebut, dan ini jugalah yang hal tersebut menjadikan sifat universal pada hak asasi manusia.

2) Prinsip *Indivisibility* / Tak Terbagi

Salah satu sifat dari hak asasi manusia yaitu melekat pada diri manusia. Hak sipil serta hak politik memiliki hubungan yang erat dengan hak ekonomi, sosial, dan budaya. Hak asasi manusia tidak akan bisa dibagi, walau bagaimanapun begitu pula dialihkan ataupun digantikan. Negara tidak dapat mencabut suatu hak untuk memenuhi hak lainnya.

3) Prinsip *interdependent and interrelated* / Saling Bergantung dan Saling Terkait

Hak asasi manusia selalu memiliki keterkaitan antara yang dimiliki oleh satu orang dan lainnya yang kemudian keterkaitan tersebut menghasilkan satu bagian yang tidak terpisahkan dan keseluruhannya kemudian membentuk hak asasi manusia. Setiap hak asasi manusia saling terhubung antara satu hak dengan hak lainnya. Jika keterkaitan atau hubungan tersebut hilang maka akan menyebabkan hilang juga kestabilan hak-hak asasi yang lain. Hal ini yang menjadi pokok dari prinsip ini.

4) Prinsip *equality* / Kesetaraan

Salah satu prinsip hak asasi manusia yang dianggap cukup fundamental ialah prinsip kesetaraan. Kesetaraan yang dimaksud ialah kesetaraan perlakuan, dimana diperlakukan dengan samanya seseorang untuk situasi yang sama, dan untuk keadaan yang berbeda juga diperlakukan dengan berbeda. Dalam negara demokrasi kesetaraan pun dianggap sebagai syarat yang mutlak. Kesetaraan di muka hukum. kesetaraan dalam mengakses peradilan yang adil, kesetaraan akses

dalam pendidikan, Kesetaraan kesempatan, dan sebagainya, hal ini merupakan hal yang penting dalam hak asasi manusia.

5) Prinsip *Non-Discrimination* / Non-Diskriminasi

Prinsip ini memastikan tiada seorangpun yang dapat meghilangkan / menghalangi hak asasi orang lain atas faktor-faktor Seperti: ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lainnya, hal ini dipastikan dengan adanya prinsip non-diskriminatif. salah satu bagian yang penting dalam kesetaraan adalah pelarangan / peniadaan diskriminasi. Jika setiap orang dikatakan setara, maka seharusnya perlakuan yang diskriminatif tidak boleh terjadi.

Dalam pelaksanaan hak asasi manusia itu sendiri kelima prinsip ini sangatlah penting, jika ada salah satu dari kelima prinsip tidak dilaksanakan dengan baik dan maksimal maka dapat dipastikan hak asasi manusia takkan terpenuhi.

2. Hak Asasi Manusia dalam Kehidupan Bernegara

Interaksi sosial terlahir dari hubungan antar warga negara. Dengan demikian, pembentukan sistem sosial terjadi akibat interaksi antar individu. Manusia yang merupakan makhluk sosial, seperti yang dikatakan oleh Aristoteles, selain adanya aturan yang membentuk hubungan antar sesama. Juga terdapat jalan keluar dan langkah-langkah konkret untuk meredam jika terjadi suatu perbedaan. Ini merupakan hal penting, karena pada masyarakat perbedaan pendapat sering terjadi dan merupakan hal yang wajar. (Effendi, 2010)

Oleh karena itu dalam masyarakat, selain adanya potensi untuk bersatu potensi untuk terjadinya konflik selalu ada, melihat hal ini merupakan konsekuensi sifat dasar manusia yang hidup bersama dalam suatu masyarakat sebagai makhluk sosial. Konflik disini berdasarkan pandangan Pound terkait dengan keinginan manusia untuk menjadi berbeda serta keinginan untuk berkuasa mengatur masyarakat. Maka dari itu sangatlah penting, adanya toleransi, rasa saling peduli dan pengawasan antar warga masyarakat. Jika hal tersebut tidak berjalan dengan baik maka kehidupan bersama dapat berjalan dengan tidak baik, dan dapat melahirkan konflik.

Pada dasarnya konsep dari hukum hak asasi manusia mengatur mengenai hubungan antara negara dengan warga negaranya. warga negara sebagai pemegang hak dan Negara sebagai pemegang kewajiban. Negara menjadi subyek yang utama dalam konteks hak asasi manusia, karena dalam melindungi, menegakkan dan memajukan hak asasi manusia merupakan tanggung jawab dari Negara. Manfred Nowark berpendapat bahwa, “hukum hak asasi manusia mengatur tentang 3 (tiga) kewajiban dasar yang harus dilaksanakan oleh negara selaku pemangku kewajiban. 3 (tiga) kewajiban dasar itu adalah kewajiban untuk menghormati, memenuhi, dan melindungi hak asasi manusia”.

Berdasarkan instrumen hukum Internasional ada beberapa kewajiban yang harus dilakukan oleh negara:

1. Kewajiban dalam mengambil suatu tindakan,
2. Kewajiban dalam membuat hasil tertentu,
3. Kewajiban untuk menghormati,

4. Kewajiban untuk melindungi,
5. Kewajiban untuk memenuhi.

3. Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Kerja, dan Hak atas pekerjaan

a. Hakikat dan Sifat Hukum Kerja

Guna membahas lebih lanjut mengenai hakekat hukum kerja, maka perlu dibandingkan antara hubungan pekerja dan pengusaha dengan hubungan antara penjual dan pembeli. Antara seorang penjual dan pembeli terdapat kebebasan dalam melakukan hubungan hukum, dengan artian seorang penjual tidak bisa dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya jika harga yang ditawarkan pembeli tidak sesuai dengan keinginannya. Begitu pula sebaliknya seorang pembeli tidak boleh dipaksa untuk membeli barang dari penjual jika barang atau harga barang tidak sesuai dengan keinginannya.

Hubungan yang demikian tentunya berbeda jika dibandingkan dengan hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, secara yuridis memang hubungan mereka adalah bebas, tiada seorangpun yang boleh diperbudak. Segala jenis perbudakan atau perhambaan dilarang karena sangat tidak sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam UUD RI dan Pancasila. Namun jika dilihat secara sosiologis pekerja/buruh tidak dapat dikatakan bebas, Karena terkadang seorang pekerja/buruh terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha walaupun hubungan tersebut nyatanya membebani pekerja/buruh tersebut, terutama saat sekarang dimana jumlah tenaga kerja yang selalu meningkat dan tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Tenaga kerja sebagai bagian yang penting bagi pengusaha dan merupakan sesuatu yang dibutuhkan sudah sangat melekat pada pribadi pekerja/buruh sehingga pekerja tersebut selalu ikut kemanapun tenaganya dibutuhkan, ke tempat mana akan dipekerjakan, sementara pengusaha terkadang dengan sesukanya melakukan pemutusan hubungan kerja pada pekerja karena tenaganya sudah tidak dibutuhkan. Oleh karenanya, pemerintah turut serta melindungi pihak yang lemah dari kekuasaan pengusaha dengan cara mengeluarkan peraturan perundang-undangan, yang mana peraturan perundang-undangan tersebut dapat dijadikan sebagai jaminan bagi mereka untuk memperoleh kedudukan yang layak sebagaimana mestinya seorang manusia. Tujuan dasar dari dibentuknya seluruh regulasi terkait ketenagakerjaan adalah agar dapat memberikan keadilan serta perlindungan hukum pada para pekerja agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh para pemberi kerja.

Pihak-Pihak dalam Hukum Kerja

Untuk menciptakan hubungan kerja / industrial yang baik maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melibatkan beberapa pihak dalam hubungan kerja / industrial, adapun pihak-pihak tersebut antarlain:

- a. Tenaga kerja;
- b. Perserikatan buruh
- c. Pengusaha / pemberi kerja;
- d. Perserikatan pengusaha / organisasi pengusaha;
- e. Lembaga kerja sama bipartit/tripartit;
- f. Dewan pengupahan; dan
- g. Pemerintah.

Mengenai para pihak dalam hubungan kerja / industrial yang terkait dalam penelitian ini, akan dijelaskan lebih lanjut antarlain sebagai berikut :

a. Tenaga kerja

Pengertian tenagakerja atau pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 4 adalah “pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa yang dimaksud tenagakerja bisa mencakup siapa saja, bisa orang perorangan ataupun persekutuan jika mereka bekerja dan menerima upah sebagai hasil dari pekerjaan mereka maka mereka dapat disebut sebagai pekerja/buruh, maka dapat dikatakan bahwa pengertian tenagakerja yang telah dituangkan didalam pasal 1 ayat 4 tersebut memiliki makna yang sangat luas.

b. Serikat kerja/Serikat Buruh

Pekerja/buruh sebagai bagian dari warga negara memiliki kesamaan kedudukan dalam hukum dan memiliki kesamaan hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, memberikan pendapat, berserikan di suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan pasal 1 UU No. 21/2000 tentang serikat pekerja/buruh menjelaskan serikat buruh adalah “suatu organisasi yang dibuat dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, dan bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan

pekerja/buruh dan berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya”.

c. Pemberi kerja/Pengusaha

Pasal 1 UU No.13/2003 menjelaskan, Pemberi kerja adalah “orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

d. Pemerintah

Salah satu faktor yang penting adalah Kehadiran negara dalam ketenagakerjaan karena dengan adanya kehadiran negara inilah, maka hukum ketenagakerjaan dibidang hubungan kerja dapat menjadi adil. Bentuk kehadiran negara dalam persoalan ketenagakerjaan dapat dilihat dari adanya instansi-instansi yang memiliki kewenangan untuk mengurus permasalahan terkait ketenagakerjaan secara keseluruhan mulai dari hubungan kerja penyelesaian perselisihan dan persoalan lainnya yang masih merupakan lingkup dari ketenagakerjaan.

b. Jaminan hak atas pekerjaan

Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 menegaskan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan normatif ini mengafirmasi konstitusionalitas hak dalam bekerja (*Right in work*) dan hak atas pekerjaan (*right to work*) sebagaimana hak asasi manusia (HAM). Hal ini di konfirmasi oleh Krzysztof Drzewicki dengan

pernyataannya, *“the right to work and the right in work constitute a core of not only socio-economic right, but also fundamental human right”*.

Kedua hal tersebut memang terlihat sama, tetapi berbeda secara prinsip. Akses ke dalam dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis, dan sebagainya lebih dititikberatkan dalam pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak, sementara pada pemenuhan hak dalam bekerja yang menjadi perhatian adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja seperti gaji, fasilitas keamanan dan keselamatan serta masa depan mereka. Negara kemudian berkewajiban untuk memberikan fasilitas keterbukaan dan ketersediaan lapangan pekerjaan beserta ruang aktualisasi kehidupan bermartabat dalam dunia kerja yang dijalankan sebagai konsekuensinya. (Muhtaj, 2009, p. 180)

Dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja produktif dan keterbatasan peluang kerja tentunya semakin menambah keprihatinan bagi Indonesia. Sering kita lihat pekerja yang berada dalam iklim subordinatif yang kuat relasi yang tak seimbang itu mengakibatkan mereka berada prilaku “menyembah”. Status eksistensi, dan penghasilan dari kerja yang mereka lakukan muncul sebagai konsekuensi dari ketidakberdayaan. Upah dibawah standard kebutuhan tentunya memberatkan cara berfikir dan prilaku yang rasional di tengah pekerjaan yang dapat dikatakan berat dan menguras tenaga yang besar.

Hak dalam bekerja dan hak atas pekerjaan adalah bagian dari hak asasi manusia. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak tersebut dengan semaksimal mungkin dan pemenuhan serta perlindungan hak tersebut

memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Hak terhadap pekerjaan telah tercantum dalam pasal 23 DUHAM sebagai berikut: “

1. Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik, dan berhak atas perlindungan dari pengangguran;
2. Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama;
3. Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya dan keluarganya, suatu kehidupan yang pantas untuk manusia yang bermartabat, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan social lainnya; dan
4. Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.”(United nation, *human right; a compilation of international instrument*, vol 1 (first part) new york UN 2002 hlm 5)

Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa pekerjaan merupakan penerapan dari mandat keberadaan manusia. Terdapat kebebasan dalam memilih pekerjaan. Pendapatan / penghasilan dari bekerja haruslah diberikan dengan baik agar memberikan pengaruh positif dalam keberlangsungan kehidupan dan dengan tanpa adanya diskriminasi. (Muhtaj, 2009, p. 182)

Jelas bahwa keseluruhan hak tersebut menjadi landasan terpenuhinya hak atas pekerjaan dan juga memberikan suatu kepastian terhadap jaminan keselamatan dan kesehatan dalam hubungan kerja, serta memerlukan pembuktian bahwa hak atas pekerjaan terletak di posisi yang strategis yang membuat manusia menjadi makhluk bermartabat, bukan sebagai sebuah objek pesakitan dalam dunia kerja. Dapat dikatakan salahsatu langkah cerdas dalam perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja adalah dengan cara memenuhi hak-hak dasar tersebut.

Pencapaian titik keserasaian diantara nilai kemampuan dan kesempatan harus diupayakan dalam hubungan ketenagakerjaan. Hal tersebut bertujuan untuk mencapai suatu situasi di mana seluruh kemampuan buruh dapat digunakan dengan maksimal. Begitu juga dengan seluruh kesempatan dapat diisi oleh orang yang benar-benar mampu dibidangnya. Setiap orang pada dasarnya memiliki kesempatan yang setara dalam melakukan suatu pekerjaan, namun kesempatan tersebut tidak selalu dapat digunakan oleh setiap orang, terutama jika berhubungan dengan prinsip yang menjadi acuan, seperti *“the right man on the right place (job)”*. (Uwiyono, 2014)

Kurang lebih terdapat sekitar 180 konvensi dan rekomendasi Internasional Labour Organization (ILO) yang dengan tegas melindungi hak atas pekerjaan. Setidaknya hampir keseluruhan dari konvensi tersebut memuat jaminan perlindungan hak atas pekerjaan yang fundamental yakni, hak untuk bebas dari diskriminasi, hak atas kesamaan upah dan kesamaan kerja, hak untuk penghapusan pekerja anak, hak untuk bebas dari kerja paksa, dan hak untuk berserikat. Jelas bahwa seluruh hak tersebut menjadi landasan untuk terpenuhinya hak atas pekerjaan dan juga memberikan kepastian terhadap jaminan keselamatan dan kesehatan dalam dunia kerja.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh Negara untuk memberikan jaminan pada setiap orang agar mendapatkan pekerjaan salah satunya dengan membuat berbagai peraturan. Sebagaimana yang telah tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) sebagai berikut: “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya adalah

memberikan kesempatan kepada seluruh warga negara untuk ikut serta dalam pembangunan tanpa diskriminasi. Baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlindungan”. Secara yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 juga telah memberikan perlindungan terhadap diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan bahwasanya setiap tenaga kerja memiliki kesempatan. Adapun ketentuan dalam Pasal 5 ini memberikan kesempatan bagi siapapun untuk dapat mengakses ke semua sektor pekerjaan, dengan syarat bahwa seorang tersebut berkeinginan dan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Untuk menjamin hak atas pekerjaan dapat terpenuhi sesuai dengan yang telah dicantumkan dalam undang-undang, maka segala bentuk hak atas pekerjaan harus berdasarkan fitur-fitur yang saling berkaitan dan harus memenuhi 3 (tiga) indikator. Adapun penjelasan mengenai ketiga indikator tersebut adalah: (KomNasHAM, 2009)

a. Ketersediaan:

Layanan-layanan khusus harus disediakan oleh Negara-negara penandatangan guna membantu dan mendukung para individu serta memberikan kemungkinan bagi mereka untuk mengidentifikasi dan menemukan pekerjaan yang tersedia.

b. Aksesibilitas

Negara-negara penandatangan harus menjamin Bursa tenaga kerja terbuka bagi setiap orang yang berada dalam yurisdiksi Negara tersebut, aksesibilitas terdiri dari tiga dimensi:

- 1) Sesuai dengan Pasal 2 ayat 2 dan Pasal 3, “kovenan melarang segala diskriminasi dalam hal akses kepada serta mempertahankan pekerjaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik atau pendapat lainnya, asal usul Negara atau sosial, kekayaan, kelahiran, difabilitas fisik atau mental, status kesehatan (termasuk HIV/AIDS), orientasi seksual, atau sipil, politil-politik, status sosial atau status lainnya, yang memiliki maksud atau akibat mengurangi atau meniadakan pelaksanaan hak atas pekerjaan dalam basis kesetaraan”. Sesuai dengan konvensi ILO Nomor 111. Menciptakan suatu kebijakan nasional yang dirancang untuk meningkatkan, dengan langkah-langkah yang sesuai dengan kondisi dan praktik nasional, adanya kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal pekerjaan, dengan maksud meniadakan diskriminasi ini harus dilakukan oleh Negara penandatangan. Guna menghapuskan diskriminasi yang berkaitan dengan pekerjaan sudah banyak tindakan seperti strategi dan program yang dibuat, seperti yang tercantum dalam paragraf 18 Komentar Umum Nomor 14 (2000) tentang hak atas standar tertinggi kesehatan yang dapat dicapai, dengan implikasi sumber daya yang minimal melalui pengesahan, modifikasi atau perubahan peraturan atau melalui penyebaran informasi standar kesehatan tertinggi dapat

dicapai. Komite berpendapat bahwa, seluruh individu dan kelompok-kelompok yang kurang beruntung dan temajinkan harus dilindungi dengan pelaksanaan program yang terarah dan relative berbiaya rendah, walaupun tengah terjadi pembatasan sumber daya yang sangat parah.

- 2) Aksesibilitas fisik merupakan suatu dimensi dari aksesibilitas pekerjaan seperti yang telah dijelaskan dalam Komentar Umum Nomor 5 tentang orang-orang difabel pada paragraf 22.
- 3) Aksesibilitas termasuk hak untuk mendapatkan, mencari, dan penyampaian informasi terkait sarana-sarana guna memperoleh akses ke pekerjaan melewati pembentukan jaringan data mengenai bursa tenaga kerja di tingkat lokal, regional, nasional dan internasional.

c. Akseptabilitas dan mutu

Terdapat beberapa komponen dalam perlindungan hak atas pekerjaan, yang paling utama adalah hak mendapatkan kondisi kerja yang adil dan nyaman, khususnya kondisi kerja yang aman, hak untuk membuat serikat buruh serta hak untuk menerima dan memilih pekerjaan dengan bebas.

B. Tinjauan Umum Tentang Penyandang Disabilitas Kota Pekanbaru

1. Definisi Penyandang Disabilitas

Penyandang dapat diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sementara disabilitas merupakan kata bahasa Indonesia yang bersumber dari kata serapan bahasa Inggris *disability* (jamak: *disabilities*) yang berarti cacat atau ketidakmampuan. (Nasional, 2008) Sementara itu menurut Undang-Undang

Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas yaitu “orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak”.

Orang yang memiliki perbedaan dengan orang pada umumnya dan hidup dengan karakteristik khusus disebut sebagai Orang berkebutuhan khusus (disabilitas). Disebabkan karakteristik yang khusus/berbeda inilah penyandang disabilitas memerlukan pelayanan khusus agar mereka mendapatkan hak-haknya sebagai manusia. Terdapat definisi yang sangat luas terkait dengan orang berkebutuhan khusus mencakup orang-orang yang mempunyai kecacatan secara fisik, maupun kemampuan berfikir yang rendah, serta orang-orang dengan permasalahan yang sangat kompleks, yang kemudian menyebabkan adanya gangguan dalam fungsi-fungsi kognitifnya. (soleh, 2016)

2. Jenis-Jenis dan Karakteristik Penyandang Disabilitas

Istilah untuk mereka yang memiliki kelainan baik secara fisik maupun non-fisik disebut sebagai penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas memiliki beragam jenis seperti yang tertera dalam pasal 4 ayat (1) UU No. 8 Tahun 2016 “ragam penyandang disabilitas meliputi; a.penyandang disabilitas fisik, b.penyandang disabilitas intelektual, c.penyandang disabilitas mental dan/atau d.penyandang disabilitas sensorik”, kemudian diterangkan lebih lanjut dalam pasal 4 ayat (2) “ragam penyandang disabilitas sebagaimana dijelaskan dalam ayat (1)

dapat dialami secara tunggal, ganda, atau multi dalam jangka waktu lama yang ditetapkan oleh tenaga medis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”, kemudian dalam penjelasan UU No.8 Tahun 2016 diterangkan lebih lanjut mengenai ragam jenis disabilitas yang terdapat dalam penjelasan pasal 4 ayat (1) huruf a “yang dimaksud dengan penyandang disabilitas fisik adalah terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layu/kaku, paraplegi, cerebral palsy, stroke, akibat kusta, dan orang kecil” jenis disabilitas ini dapat dikatakan sebagai tunadaksa, huruf b “ yang dimaksud dengan penyandang disabilitas intelektual adalah terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan dibawah rata-rata, antarlain lambat belajar, tunagrahita, dan *down syndrome*”, huruf c “yang dimaksud dengan penyandang disabilitas mental adalah terganggunya fungsi pikir, emosi, dan prilaku, antara lain; psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, gangguan kepribadian dan disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial diantaranya autisme dan hiperaktif”, huruf d “yang dimaksud penyandang disabilitas sensorik adalah terganggunya salah satu fungsi dari panca indra, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara”. Dari pasal diatas kita juga dapat mengetahui bahwa terdapat kelompok dengan disabilitas ganda, yaitu mereka yang mengalami / menyandang lebih dari satu jenis kelainan. (ILO, 2006). Lebih lanjut dijelaskan mengenai penyandang disabilitas dengan kelainan fisik berikut ini:

a. Tunanetra

Definisi tunanetra bukan hanya mereka yang buta, namun juga mencakup orang yang memiliki keterbatasan dalam melihat dan penglihatannya kurang dapat dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan definisi di atas didapatkan bahwa setiap orang yang fungsi indra penglihatannya tidak bekerja dengan baik sebagai saluran penerima informasi dalam kehidupan sehari-hari adalah tunanetra. Gangguan penglihatan tersebut dapat diketahui dalam kondisi berikut: (Somantri, 2012)

- 1) Kurangnya ketajaman penglihatannya jika dibandingkan dengan orang pada umumnya.
- 2) Terdapat cairan tertentu atau terjadi kerabunan/kekeruhan pada lensa mata.
- 3) Sulitnya mengendalikan posisi mata sulit dikarenakan kerusakan syaraf.
- 4) Terdapat syaraf otak yang rusak yang berhubungan langsung dengan organ mata.

Terdapat suatu anggapan dalam masyarakat yang menyebut bahwa tunanetra disebabkan dari suatu kutukan yang diberikan oleh tuhan namun seiring dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan cerita tersebut sudah sangat jarang dan sudah tidak lagi ditemukan. Secara keilmuan terdapat berbagai faktor yang dapat menyebabkan tunanetra, adapun faktor tersebut dapat berasal dari luar dan juga dapat berasal dari dalam

Salah satu yang termasuk sebagai faktor internal yaitu faktor gen (sifat pembawa keturunan) hal ini erat hubungannya dengan keadaan bayi selama masih dalam kandungan. Terdapat banyak kemungkinan seperti, kondisi kejiwaan ibu, gizi yang tidak tercukupi, konsumsi obat-obatan tertentu, dan sebagainya. Sedangkan yang termasuk faktor yang berasal dari luar ialah faktor-faktor yang

terjadi disaat bayi terlahir maupun sesudah bayi terlahir. Misalnya: kecelakaan, terinfeksi penyakit *siphilis* pada bagian matanya saat proses lahir.

Berbagai kekurangan penyandang tunanetra seperti halnya penjelasan tersebut kemudian tidak secara otomatis mengakibatkan rendahnya intelegensi seorang penyandang tunanetra. Pada umumnya IQ penyandang tunanetra berada pada angka normal, atau dapat dikatakan sesuai dengan umurnya.

b. Tunadaksa

Seperti yang sudah dijelaskan dalam penjelasan pasal 4 ayat (1) huruf a UU No.8 Tahun 2016 “yang dimaksud dengan penyandang disabilitas fisik adalah terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layu/kaku, paraplegi, celebral palsy, stroke, akibat kusta, dan orang kecil” penyandang disabilitas fisik ini dapat juga disebut sebagai Tunadaksa dimana kondisi tersebut mengakibatkan terhambatnya kegiatan individu dalam menjalankan pendidikan ataupun kegiatan sehari-hari mereka. Adapun terdapat beberapa klasifikasi dalam tunadaksa sebagai berikut: (Somantri, 2012, p. 70)

- 1) Kerusakan yang merupakan keturunan atau dibawa sejak dalam kandungan, meliputi:
 - a) Keadaan dimana kaki seorang berbentuk seperti tongkat (*Club-foot*), hal ini juga dapat terjadi pada bagian tangan (*Club-hand*).
 - b) Keadaan dimana jari seorang berjumlah lebih banyak pada masing-masing tangan atau kaki (*Polydactylism*), atau jari-jari yang berselaput atau menempel satu sama lain (*Syndactylism*).

- c) kerdil/katai (*Cretinism*).
 - d) Keadaan dimana ukuran kepala yang kecil, tidak normal (*Mycrocephalus*), terdapat juga keadaan yang sebaliknya dimana kepala berukuran besar karena berisi cairan (*Hydrocephalus*).
 - e) Gangguan pada organ mulut seperti, langit-langit mulut yang berlubang (*Clefpalats*), gangguan pada bibir dan mulut (*Herelip*).
 - f) Terjadinya kelumpuhan di bagian paha (*Congenital hip dislocation*), atau ukuran sendi paha yang lebih besar dari seharusnya (*Coxa valga*).
 - g) Bayi yang terlahir dengan anggota tubuh tidak lengkap (*Congenital amputation*).
- 2) Kerusakan yang terjadi sewaktu kelahiran:
- a) Kerusakan yang terjadi pada syaraf lengan, dapat diakibatkan oleh tertekan atau tertariknya bayi sewaktu proses kelahiran (*Erb's palsy*).
 - b) Kerapuhan pada tulang yang menyebabkan tulang menjadi mudah patah (*Fragilitas osium*).
- 3) Infeksi:
- a) Tuberkulosis tulang yang menyerang sendi sehingga menyebabkan m kekakuan pada anggota tubuh tertentu (*Tuberkulosis tulang / sumsum tulang belakang*).
 - b) Radang didalam dan disekeliling sumsum tulang disebabkan oleh bakteri (*Osteomyelitis*).
 - c) Infeksi virus yang memungkinkan terjadinya kelumpuhan pada tubuh (*Poliomyelitis*).

- d) Radang yang terjadi pada tulang yang dapat menyebabkan kerusakan permanen (*Still's disease*).
- 4) Kondisi traumatik atau kerusakan traumatik:
 - a) Dibuangnya salah satu anggota tubuh akibat kecelakaan (amputasi).
 - b) Luka bakar yang diakibatkan dari kecelakaan.
 - c) Patah tulang.
- 5) Tumor:
 - a) Tumor tulang (*Oxostosis*).
 - b) Terdapatnya Kista atau kantong yang berisi cairan di dalam tulang (*Osteosis fibrosa cystica*).
- 6) Terdapat Kondisi-kondisi lainnya seperti:
 - a) telapak kaki yang rata, tidak berteluk (*Flatfeet*).
 - b) Kelainan pada bentuk atau posisi tulang belakang seperti, bagian belakang tulang belakang yang cekung (*Kyphosis*) tulang belakang yang berputar, bahu dan paha yang miring (*Scilosis*), dan bagian tulang belakang yang cekung (*Lordosis*).
 - c) Kelainan atau kerusakan pada sendi paha yang (*Perthe's disease*).
 - d) Kurangnya nutrisi yang mengakibatkan tulang menjadi lunak, menyebabkan kerusakan tulang dan sendi (*Rickets*).

Segala jenis kekurangan yang dimiliki oleh disabilitas tunadaksa ini hanya sebatas gangguan atau hambatan dalam hal keterampilan fisik saja, seperti olahraga berjalan, lari, loncat, dan hambatan terhadap kegiatan eksplorasi lingkungan.

Kelainan tersebut sama sekali tidak mengakibatkan kesulitan belajar ataupun perkembangan intelegensi mereka. (soleh, 2016, p. 31)

c. Tunarungu

Suatu keadaan dimana seseorang kehilangan pendengaran yang mengakibatkan tidak tertangkapnya berbagai rangsangan yang bersumber dari indera pendengaran disebut sebagai tunarungu. Dapat dikatakan sebagai tunarungu jika seseorang tersebut tidak mendengar atau kurang mampu dalam mendengar. Terdapat dua kategori yang menggolongkan keadaan tunarungu yaitu: tuli (*deaf*) dan kurang dengar (*low of hearing*). Seseorang yang mengalami kerusakan indera pendengaran dalam taraf yang berat sehingga indera pendengarannya tidak berfungsi disebut sebagai tuli. Sedangkan seorang yang mengalami kerusakan pada indera pendengarnya namun masih dapat berfungsi untuk mendengar, baik dengan alat bantu dengar maupun tanpa alat bantu disebut sebagai kurang dengar.

Tunarungu dapat diklasifikasikan menjadi dua diantaranya adalah :

1) Klasifikasi secara etimologis

Yaitu klasifikasi yang didasarkan pada sebab-sebab, terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya ketunarunguan, yaitu:

a) Pada saat sebelum dilahirkan

Adanya gen sel pembawa sifat abnormal yang dibawa oleh salah satu atau kedua orang tua penderita tunarungu, misalnya *dominat genes*, *recessive gen*, dan

lain-lain. dapat juga disebabkan oleh penyakit: terserang penyakit sewaktu masih dalam kandungan, terutama pada masa-masa pembentukan ruang telinga yaitu pada saat kehamilan tri semester pertama. Salah satu penyakit penyebabnya ialah *rubella*, *moribili*, dan lain-lain. Dan karena keracunan obat-obatan: pada masa kehamilan, sang ibu mengkonsumsi terlalu banyak obat-obatan atau sang ibu mengalami kecanduan alkohol. Atau bisa juga disebabkan karena konsumsi obat pengukur kandungan.

b) Pada saat kelahiran

Sewaktu proses melahirkan, terjadi kesulitan sehingga persalinan dibantu dengan alat penyedotan (tang). Faktor lainnya juga bisa dikarenakan Prematuritas, dimana bayi terlahir sebelum waktunya.

c) Pada saat setelah kelahiran (*post natal*)

Ketulan dapat terjadi dikarenakan adanya infeksi, misalnya infeksi pada otak (*meningitis*), *difteri*, *moribili*, dan lain-lain. Penggunaan obat-obatan toksik pada anak. Kemudian dapat juga dikarenakan kecelakaan seperti terjatuh yang kemudian berakibat pada kerusakan alat pendengaran bagian dalam.

2) Klasifikasi menurut tarafnya

Berdasarkan tarafnya tunarungu dapat diklasifikasikan dan dapat diketahui dengan melakukan tes *audiometris*, tes ini dapat dilakukan untuk kepentingan pendidikan, adapun klasifikasinya sebagai berikut;

a) Tingkat I, kehilangan kemampuan mendengar dari 35 sampai 54 dB.

- b) Tingkat II, kehilangan kemampuan mendengar dari 55 sampai 69 dB.
- c) Tingkat III, kehilangan kemampuan mendengar antara 70 sampai 89 dB.
- d) Tingkat IV, kehilangan kemampuan mendengar 90 dB ke atas.

Tunarungu dari tingkat I dan II dapat dikatakan mengalami ketulian. Untuk kebiasaan sehari-hari mereka memerlukan latihan berbicara, mendengar berbahasa, dan membutuhkan pendidikan khusus. Begitu juga dengan tunarungu yang kehilangan kemampuan mendengar dari tingkat III sampai IV.

Umumnya masih banyak orang yang beranggapan bahwa anak tunarungu tidak dapat melakukan apapun. Tetapi pada umumnya, penyandang tunarungu mempunyai kepintaran yang normal. Kekurangan yang dialami oleh penyandang tunarungu tidak selalu mengakibatkan lemahnya daya berfikir seseorang. Penyandang tunarungu masih berkemampuan untuk bersekolah dan menerima pelajaran dengan baik mereka juga dapat berprestasi layaknya orang normal.

d. Tunawicara

Seseorang yang mengalami kesulitan untuk mengungkapkan pikiran mereka lewat bahasa verbal, sehingga sulit dan bahkan tidak dapat dipahami oleh orang lain disebut sebagai Tunawicara. Kelainan bicara ini dapat dipahami oleh orang lain dan kelainan ini dapat bersifat fungsional di mana kemungkinan disebabkan oleh ketunarunguan, dan organik yang memang dikarenakan adanya ketidaksempurnaan organ bicara ataupun terdapat gangguan pada organ motorik mereka untuk berbicara.

Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru

Terdapat kurang lebih sebanyak 11.234 orang penyandang disabilitas di Provinsi Riau yang tersebar di berbagai kota/kabupaten dengan penjabaran sebagai berikut: 1072 orang di Kota Pekanbaru, 746 orang di Kota Dumai, 944 Orang di Kab. Indragiri Hilir, 650 orang di Kab. Kuantan Singingi, 896 orang di Kab Indragiri Hulu, 587 orang di Kab. Meranti, 827 orang di Kab. Rokan Hilir, 1380 orang di Kab. Bengkalis, 774 orang di Kab. Rokan Hulu, 1712 orang di Kab. Kampar, 727 orang di Kab. Siak, 919 orang di Kab. Pelalawan (Data Dinas Sosial Provinsi Riau).

Sebanyak 1072 orang penyandang disabilitas yang terdapat di Kota Pekanbaru terbagi menjadi berbagai jenis kecacatan, berikut penjabarannya: 122 orang dengan Mental Retardasi, 148 orang dengan tunawicara, 435 orang dengan tunadaksa, 55 orang eks psikotik, 176 orang dengan disabilitas ganda, dan 67 orang dengan tunanetra.

Para penyandang disabilitas yang berdomisili di wilayah kota Pekanbaru pada umumnya bergabung dalam organisasi penyandang disabilitas, organisasi penyandang disabilitas ini diawasi oleh dinas sosial, dinas sosial sebagai pengawas juga memberikan fasilitas informasi dan juga pelatihan-pelatihan bagi para penyandang disabilitas, organisasilah yang kemudian nantinya akan menyebarkan informasi tersebut, termasuk mengenai informasi mengenai lapangan pekerjaan, dan peluang-peluang wirausaha.

Para penyandang disabilitas yang berada di Kota Pekanbaru pada umumnya memilih untuk berwirausaha dikarenakan sulitnya bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan, organisasi-organisasi penyandang disabilitas kemudian menjadi perantara bagi masyarakat atau para pengguna jasa yang ingin menggunakan jasa para penyandang disabilitas. Melalui organisasi tersebut para penyandang disabilitas dapat memperoleh informasi-informasi yang diperuntukkan bagi penyandang disabilitas.

Adapun jenis wirausaha para penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru adalah menjahit, kerajinan tangan, dan montir / teknisi kendaraan bermotor. Terdapat berbagai jenis Organisasi yang menaungi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru berdasarkan jenis disabilitas mereka, namun terdapat satu organisasi yang menjadi induk organisasi bagi penyandang disabilitas yaitu organisasi persatuan penyandang disabilitas Indonesia (PPDI).

Persatuan penyandang disabilitas Indonesia (PPDI) yang dahulu disebut sebagai Persatuan Penyandang Cacat Indonesia (PPCI) merupakan organisasi payung dan beranggotakan beragam organisasi sosial kecacatan di Indonesia yang didirikan tahun 1987. Visi lembaga ini adalah mewujudkan partisipasi penuh dan persamaan kesempatan penyandang disabilitas dalam seluruh aspek kehidupan. PPDI berfungsi sebagai lembaga koordinasi dan advokasi bagi anggota-anggotanya, sedangkan bagi pemerintah PPDI merupakan mitra dalam penyusunan berbagai kebijakan dan program berkaitan penyandang disabilitas. PPDI memiliki jaringan kerja hampir diseluruh provinsi di Indonesia dan merupakan anggota dari Disabled People Internasional. PPDI adalah payung bagi

organisasi sosial penyandang disabilitas, organisasi sosial disabilitas dan organisasi kemasyarakatan penyandang disabilitas sesuai dengan tingkat kedudukannya berfungsi sebagai wadah perjuangan, koordinasi, konsultasi, advokasi dan sosialisasi disabilitas di tingkat nasional dan internasional.

Selanjutnya ada juga organisasi Gerakan Kesejahteraan Tunarungu Indonesia, Diterangkan bahwa kata "gerakan" memiliki makna perjuangan dengan gerak jiwa para penyandang tunarungu Indonesia dan merupakan wadah perjuangannya. Melalui organisasi Gerkatin, para anggota tunarungu berjuang melawan kebodohan, kemiskinan, keterbelakangan, serta ketertinggalan dalam perkembangan yang terjadi di tengah masyarakat umum untuk menjadi manusia yang mandiri serta berguna bagi Indonesia.

Persatuan Tunanetra Indonesia (PERTUNI) organisasi ini didirikan pada tanggal 26 Januari 1966 PERTUNI didirikan oleh beberapa tokoh tunanetra indonesia dan merupakan organisasi tunanetra nasional yang pertama. Adapun tujuan dari terbentuknya Pertuni ialah untuk memberikan penyandang tunanetra keadaan yang kondusif tanpa diskriminasi untuk menjalankan kehidupan disegala aspek kehidupan dan penghidupan, yang menjadi Visi dari terbentuknya Pertuni sebagai organisasi tunanetra adalah untuk memperjuangkan terwujudnya masyarakat inklusif di mana atas dasar kesetaraan tunanetra juga dapat berpartisipasi aktif ditengah masyarakat. Hingga kini, Pertuni sudah mempunyai Dewan Pengurus Cabang (DPC) dan Dewan Pengurus Daerah (DPD) hampir diseluruh wilayah Indonesia.

Ikatan Tunanetra Muslim Indonesia (ITMI) dibentuk di kota Bandung pada tahun 1967 yang berkiprah untuk menangkal pemurtadan serta menguatkan aqidah di kalangan tunanetra. Tokoh-tokoh yang berperan atas lahirnya organisasi ini antara lain; KH.Aanjuhana, HR rasikin, Januar, Dadang rasikin, dan DR.H.Ahmad Basri NS.

Terbentuknya ITMI merupakan kristalisasi besarnya kesadaran tunanetra muslim untuk memperjuangkan hak-hak dasar sebagai warga negara maupun sebagai umat manusia seperti hak memperoleh pekerjaan yang layak, hak dalam memperoleh pendidikan, serta hak berpolitik, dimana hak tersebut juga merupakan hak kaum tunanetra juga sebagai warga negara, namun demikian pada kenyataannya dalam usaha memperoleh hak-hak dasar tersebut perlakuan diskriminatif masih sering dirasakan oleh kaum tunanetra.

Selain organisasi diatas juga ada organisasi penyandang disabilitas yang bergerak khusus dibidang olahraga yang beranggotakan atlet-atlet penyandang disabilitas yaitu organisasi Nasional Paralimpic (NPC) yang merupakan organisasi yang menaungi para atlet disabilitas.

4. Hak-Hak Penyandang Disabilitas

Pengakuan terhadap perlindungan dan pemenuhan hak asasi penyandang disabilitas telah diberikan oleh masyarakat internasional. Bukan hanya dalam bentuk deklarasi, perlindungan terhadap hak mereka juga telah ditetapkan dalam berbagai konvensi yang mengikat secara hukum. Perlakuan khusus yang diperoleh penyandang disabilitas dimaksudkan sebagai salah satu langkah perlindungan

terhadap berbagai pelanggaran hak asasi manusia karena mereka sangat rentan mengalami pelanggaran hak asasi manusia, hak mereka dalam memperoleh hak hidup dan hak mempertahankan kehidupan tidak boleh dikurangi ataupun dihambat dengan alasan kedisabilitasan yang mereka miliki.

Pengakuan mendasar dapat dilihat juga dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang menegaskan bahwa penyandang disabilitas juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan peran yang sama karena mereka merupakan bagian dari masyarakat Indonesia. Undang-Undang juga telah mengamanatkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak-hak yang sama dan harus dihormati. (Nursyamsi, 2015)

Hak-hak penyandang disabilitas ini tercantum di dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, adapun yang menjadi hak mereka antarlain: “

- a. Hak Hidup;
- b. Bebas dari stigma;
- c. Privasi;
- d. Keadilan dan perlindungan hukum;
- e. Pendidikan;
- f. Pekerjaam, kewirausahaan, dan koperasi;
- g. Kesehatan;
- h. Politik;
- i. Keagamaan;
- j. Keolahragaan;
- k. Kebudayaan dan pariwisata;
- l. Kesejahteraan sosial;
- m. Aksesibilitas
- n. Pelayanan publik;
- o. Perlindungan dari bencana;
- p. Rehabilitasi dan rehabilitasi;
- q. Konsesi;
- r. Pendataan;

- s. Hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat;
- t. Berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi;
- u. Berpindah tempat dan kewarganegaraan; dan
- v. Bebas dari tindakan diskriminasi, pelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.”



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Aturan Hukum Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan Yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru

Untuk meningkatkan kesejahteraan para penyandang disabilitas Pemerintah sebagai pemangku kewajiban sudah melakukan banyak upaya. Dengan membuat berbagai peraturan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak para penyandang disabilitas juga merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah. Para penyandang disabilitas ini juga memiliki hak yang sama dengan orang lain, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya salah satu hak yang dimiliki oleh penyandang disabilitas adalah hak untuk memperoleh sebuah pekerjaan yang layak.

Dalam usaha untuk memenuhi hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru haruslah diberikan perlindungan hal ini dilaksanakan dengan tujuan untuk membangun kehidupan masyarakat Kota Pekanbaru untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri, serta untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, baik secara materil maupun spiritual. (Khakim, 2007), perlindungan kepada para penyandang disabilitas khususnya dalam memperoleh pekerjaan yang layak tertuang dalam peraturan-peraturan berikut:

a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat 1 berbunyi “setiap orang, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”. Dan ayat 2 yang berbunyi “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan”. Berdasarkan pasal-pasal tersebut diketahui bahwa Negara tidak boleh mengabaikan setiap orang termasuk para penyandang disabilitas yang ingin memperoleh suatu pekerjaan dan Negara juga berkewajiban untuk memberikan perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia telah memberikan cukup perlindungan serta jaminan agar hak atas pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas dapat terpenuhi.

b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya yang diciptakan oleh pemerintah guna memberikan kesejahteraan bagi masyarakat, serta keadilan dan kemakmuran yang rata di seluruh wilayah Negara Indonesia. Adapun upaya yang dimaksud disini adalah dengan diberikannya kesempatan untuk setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 5 “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, dan Pasal 6 “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari

pengusaha”. Dari pasal tersebut dapat diketahui bahwa kesempatan yang sama tanpa diskriminasi sudah dijamin dalam undang-undang tersebut dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa setiap orang termasuk didalamnya penyandang disabilitas berhak untuk memperoleh kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam mendapatkan pekerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjamin hak atas pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas dengan sangat memadai. Dengan adanya undang-undang tersebut berarti pemerintah daerah diberikan beban untuk menyediakan akses bagi para penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan.

c. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Perlindungan dan jaminan harus diberikan oleh negara agar para penyandang disabilitas ini dapat memperoleh hak yang sama dan hal ini telah dilakukan oleh Negara, dengan dibentuknya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pada dasarnya peraturan tersebut dibentuk untuk mengatur bahwasanya seluruh hak penyandang disabilitas adalah sama dengan hak yang melekat pada seluruh manusia lainnya.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 telah mengatur berbagai macam hak dari penyandang disabilitas. Berbagai macam hak yang dimiliki oleh penyandang disabilitas tersebut tercantum pada ketentuan Pasal 11 tentang hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas. Pasal 11

huruf a berbunyi “memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi”.

Jaminan kepada penyandang disabilitas khususnya dalam hak memperoleh pekerjaan telah secara tegas diatur dalam ketentuan tersebut. Oleh karena itu baik Pemerintah pusat maupun Pemerintah daerah serta pihak swasta berkewajiban untuk menjamin bahwa mereka tidak akan mengalami diskriminasi dalam usaha mereka untuk memperoleh pekerjaan serta memberikan akses pekerjaan bagi para penyandang disabilitas.

**d. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 tentang
Perlindungan dan pemberdayaan penyandang disabilitas**

Jaminan terhadap hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru diatur di dalam Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan pemberdayaan penyandang disabilitas. Adapun penjelasan dari isi PERDA Provinsi Riau tersebut adalah sebagai berikut:

Salah satu usaha Pemerintah Provinsi Riau dalam memberikan jaminan dan melindungi hak penyandang disabilitas untuk memperoleh hak-haknya adalah dengan dibuatnya Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan pemberdayaan penyandang disabilitas. Pemerintah Daerah Provinsi Riau juga telah berupaya dengan cara memberikan payung hukum agar penyandang disabilitas diberikan akses dalam memperoleh pekerjaan yang layak sehingga mereka dapat memperoleh kesejahteraan serta dapat kehidupan keluarganya.

Upaya lain yang dilakukan oleh pemerintah agar penyandang disabilitas mendapatkan kemudahan dalam menemukan sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan cara menyediakan informasi mengenai lapangan pekerjaan dan potensi kerja bagi penyandang disabilitas di seluruh wilayah pemerintah provinsi riau, hal ini diatur didalam pasal 45 dan pasal 46 dimana inti dari kedua pasal tersebut adalah “Setiap penyandang disabilitas berhak mendapatkan informasi yang bermanfaat dan berguna untuk kepentingannya dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan”, yang artinya pemerintah berkewajiban menyediakan informasi yang memadai termasuk informasi mengenai lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, karena pekerjaan merupakan bagian dari aspek kehidupan dan penghidupan.

Kemudian Selain disediakannya akses terhadap informasi mengenai ketersediaan lapangan pekerjaan, para penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan juga diberikan kesempatan yang sama, ketentuan tersebut diatur dalam pasal 10 PERDA Provinsi Riau No. 18 Tahun 2013 yang berbunyi “Setiap penyandang disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan, kompetensi, jenis dan derajat disabilitasnya”, selain kesempatan kerja, PERDA tersebut juga telah mengatur lebih lanjut mengenai kewajiban yang harus dipenuhi baik itu oleh Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, BUMN, BUMD, UMKM dan Badan Usaha lain, hal ini ditegaskan dalam pasal 11 PERDA Provinsi Riau No. 18 Tahun 2013 yang berbunyi: “

- (1) Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, BUMN, BUMD, UMKM dan Badan Usaha lain, memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada tenaga kerja yang menyandang keadaan disabilitas, untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi pekerjaan serta jenis dan derajat disabilitas.
- (2) Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, BUMN, BUMD, UMKM dan Badan Usaha lain, mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang pegawai penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pegawai pada instansi tersebut, untuk setiap 100 (seratus) orang pegawai.
- (3) Bagi instansi Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, BUMN, BUMD, UMKM dan Badan Usaha lain, yang memiliki pegawai kurang dari 100 (seratus) orang tetapi menggunakan teknologi tinggi, wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang pegawai penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan pada instansi yang dimaksud.”

Para tenaga kerja penyandang disabilitas juga dalam bekerja mempunyai hak, kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan pekerja/pegawai lainnya sesuai dengan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Bagi perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas juga akan mendapatkan insentif dan juga penghargaan hal ini telah diatur dalam PERDA Provinsi Riau No. 18 Tahun 2013 pasal 54 dan pasal 55 hal ini dilakukan agar pelaku usaha tertarik untuk mempekerjakan penyandang disabilitas adapun isi pasal tersebut adalah,

Pasal 54: “

- (1) Pemerintah Daerah Provinsi dapat memberikan insentif kepada personal/volunteer dan badan usaha yang telah melakukan upaya perlindungan dan pemberdayaan terhadap penyandang disabilitas.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. kemudahan dalam memperoleh perizinan baru di bidang pendidikan, kesehatan dan ketenagakerjaan;

- b. keringanan pajak;
 - c. penyediaan infrastruktur, sarana dan prasarana penunjang kegiatan usaha;
 - d. lain-lain insentif yang dapat menimbulkan manfaat ekonomi dan finansial.
- (3) Tata cara pemberian dan bentuk-bentuk insentif sebagaimana dimaksud pada ayat 2 diatur lebih lanjut dalam Peraturan Gubernur.”

Pasal 55:

- (1) “Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada pihak yang telah berjasa dalam mendukung terlaksananya perlindungan dan pemberdayaan penyandang disabilitas.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. piagam atau sertifikat;
 - b. lencana atau medali;
 - c. piala atau trophy.
- (3) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Gubernur.”

Kemudian juga didalam PERDA Provinsi Riau No. 18 Tahun 2013 juga diatur mengenai sanksi bagi para pihak yang tidak memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas hal ini diatur dalam ketentuan pidana Pasal 77: “

- (1) Pemerintah, perusahaan negara dan swasta serta badan hukum yang tidak memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis derajat disabilitas, pendidikan, dan kemampuan diancam sesuai dengan Pasal 28 UU Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.
- (2) Pidana denda setinggi-tingginya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan kepada Negara pada saat pemerintah, perusahaan negara dan swasta serta badan hukum menjalani proses hukum sesuai ketentuan yang berlaku.
- (3) Denda yang telah dibayarkan dikembalikan kepada kegiatan perlindungan dan pemberdayaan penyandang disabilitas yang dilakukan oleh pemerintah ataupun masyarakat.”

Setidaknya terdapat 3 (tiga) aspek dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang harus dipenuhi yaitu; ketersediaan, aksesibilitas,

dan akseptabilitas dan mutu, beberapa ketentuan tersebut, (KomNasHAM, 2009), yang dimaksud dengan ketersediaan ialah pemerintah melakukan pengelolaan dengan baik sehingga seluruh masyarakat dapat memperoleh sebuah pekerjaan. Dalam hal ini Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan pemberdayaan penyandang disabilitas ini telah melaksanakan hal tersebut. Hal ini dapat dilihat di dalam ketentuan Pasal 11 dimana Pemerintah Provinsi Riau mewajibkan bagi Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, BUMN, BUMD, UMKM dan Badan Usaha lain, untuk memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada para penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dan juga mengatur mengenai kuota yang harus dipenuhi oleh pihak pemberi kerja.

Kemudian dalam aspek aksesibilitas, Hal ini didapat dalam ketentuan Pasal 10 yang memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi setiap tenaga kerja. Dapat dilihat bahwa hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan juga diberikan kepada penyandang disabilitas.

Aspek akseptabilitas dan mutu juga merupakan salah satu aspek yang penting untuk dipenuhi, dengan adanya jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas bahwa mereka dapat memperoleh pekerjaan yang layak, adil dan nyaman. Jaminan tersebut terdapat pada ketentuan yang menjamin setiap pekerja/buruh untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan martabat manusia.

Berdasarkan ketentuan yang ada jika dibenturkan pada 3 aspek pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan pemberdayaan penyandang disabilitas sudah memenuhi ketiga aspek tersebut dan telah memberikan suatu jaminan bagi para penyandang disabilitas untuk memperoleh sebuah pekerjaan yang layak serta mewajibkan dan menjamin pemerintah yang berada dibawah pemerintah Provinsi Riau untuk menjalankan semua ketentuan yang ada didalam Peraturan Daerah tersebut dengan maksimal.

Dengan adanya peraturan perundang-undangan yang telah ada tersebut tentu diharapkan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi para penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru dapat terpenuhi dengan baik dan dapat meningkatkan kesempatan kerja dan kualitas kehidupan yang lebih layak bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru, dan juga guna memaksimalkan jalannya peraturan tersebut maka pemerintah harus aktif dalam menjalankan fungsinya sebagai pengawas, dengan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan peraturan daerah yang telah ada.

B. Pemenuhan Hak Memperoleh Pekerjaan Yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Pekanbaru

a. Kondisi Umum Kota Pekanbaru

a. Letak Geografis

Dengan terletaknya kota pekanbaru di jalur lintas timur sumatera maka dapat dikatakan pekanbaru memiliki posisi yang strategis dan dengan

terhubungnya dengan beberapa kota besar seperti Jambi, Padang, dan Medan juga menjadi salah satu faktor yang membuat kota Pekanbaru menjadi Strategis. (Pemda kota Pekanbaru, 2010)

Pekanbaru termasuk dalam daerah dengan iklim tropis dengan suhu maksimal antara 34,1 °C hingga 35,6 °C, dan suhu minimal antara 20,2 °C hingga 23,0 °C. Luas kota Pekanbaru hanyalah sebesar 16 km² Sebelum tahun 1960 dan kemudian terjadi penambahan sebanyak 2 kecamatan yaitu kecamatan Senapelan dan kecamatan Limapuluh sehingga luasnya menjadi 62,96 km². Setelah disetujuinya oleh Pemerintah daerah Kampar agar sebahagian dari wilayahnya dijadikan bagian dari kota Pekanbaru demi kepentingan perluasan wilayah, yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 1987, dan pada tahun 2003 jumlah kecamatan di Pekanbaru mekar menjadi sebanyak 12 kecamatan.

Kondisi Demografi

Pada tahun 2014, Pekanbaru telah menjadi kota keempat berpenduduk terbanyak di Sumatra, setelah Medan dan Palembang. Perkembangan pertumbuhan ekonomi Pekanbaru yang pesat, menjadi faktor pendorong laju pertumbuhan penduduknya. Etnis Minangkabau merupakan masyarakat terbesar yang umumnya bekerja sebagai profesional dan pedagang. Selain itu, etnis yang memiliki proporsi cukup besar adalah Melayu, Jawa, Tionghoa, dan Batak. Perpindahan ibu kota Provinsi Riau dari Tanjungpinang ke Pekanbaru tahun 1959, memiliki andil besar menempatkan Suku Melayu mendominasi struktur birokrasi

pemerintahan kota, namun sejak tahun 2002 hegemoni mereka berkurang seiring dengan berdirinya Provinsi Kepulauan Riau dari pemekaran Provinsi Riau. Masyarakat Tionghoa Pekanbaru pada umumnya merupakan pengusaha, pedagang dan pelaku ekonomi. Selain itu, masyarakat Tionghoa dari Medan dan Padang juga banyak ditemui di Pekanbaru, terutama setelah era milenium dikarenakan perekonomian Pekanbaru yang bertumbuh sangat pesat hingga sekarang. (wikipedia, 2010)

b. Pemenuhan Hak Memperoleh Pekerjaan Yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru

Salah satu usaha peningkatan perekonomian di Indonesia adalah dengan Pembangunan pada sektor industri. Secara umum Pembagian sektor industri dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu: industri besar, industri sedang, serta industri kecil dan rumah tangga. Industri besar merupakan perusahaan dengan tenaga kerja berjumlah lebih dari 100 orang, sementara industri sedang merupakan perusahaan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 20 sampai 99 orang, dan industri kecil ialah perusahaan dengan jumlah tenaga kerja sekitar 5 sampai 15 orang, sementara itu industri rumah tangga ialah perusahaan dengan jumlah tenaga kerja 1 sampai 4 orang.

Di Kota Pekanbaru pada tahun 2018 terdapat sekitar 72 perusahaan industri besar dan sedang (Data Badan Pusat Statistik Provinsi Riau), dan dari 72 perusahaan besar dan sedang tersebut yang mempekerjakan penyandang disabilitas hanya sebanyak 7 perusahaan (Data Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Riau). Sementara itu pada tahun 2018 penyandang disabilitas yang terdata di Kota Pekanbaru adalah sebanyak 1072 jiwa.(data Dinas Sosial Provinsi Riau), guna mengetahui apakah hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru telah terpenuhi atau tidak maka peneliti melakukan penelitian langsung dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru dan wawancara dengan pihak terkait, diantaranya; BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru dan PT Pos Indonesia Pekanbaru sebagai pemberi kerja, serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Dalam pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas terdapat banyak pihak yang sangat berperan dalam pelaksanaannya, Para pihak tersebut antara lain pemerintah sebagai pelaksana penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam bab IV UU No.8/2016, selain daripada itu pemerintah juga berperan sebagai pihak pemberi kerja bagi penyandang disabilitas, para pihak lainnya seperti yang telah disebutkan juga di dalam Undang-undang No.8 tahun 2016 dan juga dalam Peraturan daerah Provinsi Riau No.18 tahun 2013 yang antara lain terdiri dari BUMN, BUMD, dan Perusahaan swasta yang merupakan pihak pemberi kerja baik untuk non disabilitas dan juga penyandang disabilitas, mereka berkewajiban untuk menjalankan seluruh ketentuan yang telah ditetapkan, dimana mereka diharuskan memberikan kesempatan yang setara bagi para penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan, dengan adanya aturan-aturan yang telah dibuat oleh pemerintah guna menjamin hak para penyandang disabilitas maka hal

ini tentunya dapat menjamin akan terpenuhinya hak mereka atas pekerjaan yang layak. Namun pada kenyataannya walaupun undang-undang dan Perda telah mengatur mengenai hak mereka atas pekerjaan yang layak yang didalamnya disebutkan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pemberi kerja, dapat dilihat didalam pasal 11 Perda No.18/2013 dan pasal 53 UU No.8/2016 dimana disebutkan adanya kewajiban berupa kuota yang harus mereka penuhi, namun hal ini tetap tidak memberikan jaminan bagi para penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang layak,

Tabel III.1

Jawaban Responden Mengenai Manfaat Peraturan Perundang-Undangan Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas

No.	Jawaban responden	Jumlah
1	Ada	4
2	Tidak	31
Jumlah		35

Sumber: data hasil olahan kuesioner 2020

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sejumlah 31 orang penyandang disabilitas yang menjadisampel penelitian mengatakan bahwa mereka tidak merasakan adanya kemudahan bagi mereka dalam memperoleh pekerjaan di kota Pekanbaru, sementara 4 orang lagi mengatakan mereka merasakan adanya kemudahan yang mereka dapat dengan adanya aturan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa aturan hukum tersebut belum berjalan dengan baik, hal ini juga sesuai dengan pernyataan Kepala Bidang Penempatan tenagakerja Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Mengenai pelaksanaan aturan baik itu UU ataupun PERDA hal ini masih belum berjalan dengan maksimal atau baik

karena masih bisa dilihat sangat banyak perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, di kota Pekanbaru sendiri terdapat lebih dari 1000 perusahaan swasta dan sekitar 70 diantaranya merupakan perusahaan besar dan menengah tetapi yang terdata oleh Disnaker mempekerjakan penyandang disabilitas hanya sebanyak 7 perusahaan di tahun 2020, ini merupakan bukti bahwa aturan belum dijalankan dengan maksimal oleh para pihak. (Wawancara dengan Kabid Penempatan tenaga kerja DISNAKER Provinsi Riau).

Pemerintah daerah berkewajiban untuk memiliki unit layanan disabilitas pada dinas yang terkait dengan urusan ketenagakerjaan dalam hal ini adalah Dinas Tenaga kerja dan transmigrasi, tugas unit tersebut tercantum dalam UU No.8 tahun 2016 pasal 55 ayat 2, dalam poin b salah satu tugas dari unit layanan disabilitas tersebut adalah “memberikan/menyediakan informasi mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karir yang adil dan tanpa diskriminasi kepada para penyandang disabilitas”, Informasi terkait ketersediaan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas wajib disediakan oleh pemerintah daerah.

Namun berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Riau, Fasilitas informasi terkait lapangan pekerjaan disediakan oleh unit pelayanan disabilitas yang berada di dinas sosial , hal ini merupakan tugas dari dinas sosial sebagai dinas terkait yang berhubungan langsung dan yang melakukan pendataan kepada para penyandang disabilitas(Wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Tenaga kerja DISNAKER), pernyataan tersebut tentunya tidak sesuai dengan ketentuan pasal

55 UU No.8 Tahun 2016 yang mana didalam pasal tersebut informasi terkait ketenagakerjaan harusnya disediakan oleh pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan yang mana dalam hal ini adalah dinas tenaga kerja, sehingga dapat diketahui bahwa dinas tenaga kerja tidak memiliki unit layanan yang menyediakan informasi terkait lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Jaminan atas ketersediaan akses informasi serta jaminan bahwa informasi tersebut harus dapat dijangkau dan dipahami bagi seluruh penyandang disabilitas yang memiliki beragam jenis disabilitas telah tertera dalam pasal 123 dan 124 UU No. 8 tahun 2016. Namun nyatanya akses informasi terutama mengenai ketersediaan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas sangat terbatas dan tidak terjangkau oleh para penyandang disabilitas pada umumnya sehingga hal ini kemudian menyebabkan sulitnya bagi mereka untuk mencari pekerjaan yang layak dan mengakibatkan tidak terpenuhinya hak mereka atas pekerjaan yang layak,

Tabel III.2

Jawaban Responden Mengenai Aksesibilitas Informasi Mengenai Ketersediaan Lapangan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru

No.	Jawaban responden	Jumlah
1	Baik	11
2	Buruk	24
Jumlah		35

Sumber: data hasil olahan kuesioner 2020

Tabel III.3

**Jawaban Responden Mengenai Ketersediaan Informasi Perekrutan
Tenagakerja Disabilitas**

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1	Banyak	2
2	Jarang / tidak pernah	33
Jumlah		35

Sumber: data hasil olahan kuesioner 2020

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa akses terhadap informasi mengenai lapangan pekerjaan masih belum baik, 24 orang penyandang disabilitas masih mengalami kesulitan dalam mengakses informasi terkait dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang berakibat sebanyak 33 orang penyandang disabilitas jarang dan tidak pernah menjumpai adanya informasi mengenai perekrutan tenaga kerja disabilitas di kota Pekanbaru sementara hanya 11 orang dari penyandang disabilitas yang merasa bahwa ketersediaan informasi sudah baik.

Tabel III.4

**Jawaban Responden Mengenai Ketersediaan Lapangan Pekerjaan Bagi
Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru**

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1	Cukup	10
2	Tidak cukup	25
Jumlah		35

Sumber: data hasil olahan kuesioner 2020

Ketersediaan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru masih sangat minim hal ini dapat dilihat dari respon para penyandang

disabilitas yang 25 orang diantaranya mengatakan ketersediaan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di kota Pekanbaru tidak mencukupi, dari keseluruhan perusahaan yang ada di kota Pekanbaru 72 diantaranya merupakan perusahaan besar dan menengah, dan dari ke 72 perusahaan tersebut jumlah perusahaan swasta ataupun BUMN & BUMD yang mempekerjakan penyandang disabilitas hanya sebanyak 7 perusahaan dan hanya beberapa perusahaan saja yang melakukan perekrutan terhadap tenaga disabilitas, salah satu perusahaan yang sudah sejak lama melakukan perekrutan terhadap penyandang disabilitas adalah BPJS Ketenagakerjaan.

Terbentuknya PT Jamsostek (Persero) memiliki sejarah yang panjang serta proses yang panjang, diawali dari UU No.33 Tahun 1947 jo. UU No.2 Tahun 1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48 Tahun 1952 jo. PMP No.8 Tahun 1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15 Tahun 1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5 Tahun 1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja.

Setelah terjadinya perkembangan dan kemajuan, baik dalam hal landasan hukum, cara penyelenggaraan maupun bentuk perlindungan, pada tahun 1977 dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK) menjadi suatu tonggak sejarah yang penting, yang membebaskan kewajiban pada pemberi kerja baik swasta

ataupun BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34 Tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang tersebut berkaitan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut adalah memberikan rasa aman kepada tenaga kerja sehingga dapat fokus dalam meningkatkan produktivitas kerja maupun motivasi kerja.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Sesuai dengan amanat undang-undang, PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik pada tanggal 1 Januari 2014. PT Jamsostek (Persero) yang kemudian berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, mulai 1 Juli 2015. (bpjsketenagakerjaan, 2015)

BPJS Ketenagakerjaan sudah sejak lama melakukan perekrutan terhadap penyandang disabilitas, BPJS Ketenagakerjaan melakukan pembukaan perekrutan pegawai secara nasional dan dalam perekrutan pegawai tersebut kuota untuk tenaga kerja disabilitas selalu disediakan setiap penerimaan tenaga kerja baru. Perekrutan tenaga kerja tidak di kelola perwilayah melainkan terpusat sehingga

langsung di kelola oleh kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan. Sejauh ini total pegawai yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru adalah sebanyak 120 orang

Mengenai informasi perekrutan tenaga disabilitas perusahaan menyebarkan informasi dengan beberapa cara yaitu, melalui pamphlet yang dibuat dan disebar di seluruh Indonesia, selain itu juga informasi ini disebar di media massa seperti Koran, radio, televisi, seminar-seminar yang diadakan oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kampus-kampus, dan dalam website resmi BPJS Ketenagakerjaan. Adapun proses awal tahap perekrutan para pencari kerja terlebih dahulu mengisi data mereka di website resmi BPJS Ketenagakerjaan, kemudian BPJS Ketenagakerjaan akan melakukan seleksi kelengkapan administrasi para pendaftar, jika sesuai maka nantinya pihak bpjs akan mengeluarkan pengumuman di masing-masing akun peserta mengenai lulus atau tidaknya peserta, setelah dinyatakan lulus kemudian peserta akan melaksanakan tes tahap pertama yang dilakukan secara online dikarenakan umumnya banyak peserta yang mendaftar, selanjutnya para peserta akan dihadapkan pada pilihan menu disini terdapat opsi antara peserta reguler atau disabilitas,

Hingga sekarang belum ada tenaga disabilitas yang memenuhi standard/passing grade yang diterapkan oleh BPJS ketenagakerjaan sehingga belum ada disabilitas yang lolos hingga tahap penempatan tenaga kerja yang artinya belum ada seorangpun penyandang disabilitas yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan kota Pekanbaru.

Mengenai standard penerimaan tenaga kerja, BPJS Ketenagakerjaan telah menetapkan syarat administrasi yang sama baik untuk regular maupun disabilitas, perbedaan terletak pada posisi yang di buka, untuk peserta regular semua posisi dibuka sehingga mereka dapat memilih secara bebas , namun untuk penyandang disabilitas posisi yang dibuka hanya posisi back office seperti operator/IT, kemudian BPJS Ketenagakerjaan juga telah menurunkan standard penilaian / passing grade bagi penyandang disabilitas dan pendidikan terakhir yang di terima oleh BPJS Ketenagakerjaan dari jalur disabilitas adalah pendidikan D3, dengan ditetapkannya standar yang lebih ringan tersebut BPJS Ketenagakerjaan berekspektasi bahwa akan ada banyak penyandang disabilitas yang lolos seleksi namun kenyataannya masih belum ada penyandang disabilitas yang lolos hingga tahap penempatan tenaga kerja. (Wawancara dengan SDM Kantor wilayah BPJS Ketenagakerjaan)

Selain BPJS Ketenagakerjaan PT. Pos Indonesia juga merupakan salah satu BUMN yang juga melakukan rekrutmen terhadap penyandang disabilitas, PT. Pos Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa dan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Maka dari itu Negara yang memegang penyelenggaraan pos atas dasar kepentingan umum dengan tujuan menunjang pembangunan nasional. Jaringan Pos Indonesia sudah sangat luas dengan kurang lebih 3.800 Kantor Pos di Indonesia, dan 3.726 telah berjalan secara online.

Salah satu PT. Pos Indonesia adalah Kantor Pos Cabang Pekanbaru, yang terletak di jalan Sudirman. Keberadaan PT Pos Indonesia sangat dibutuhkan oleh

masyarakat. Selain sebagai alat komunikasi, PT Pos Indonesia juga berfungsi sebagai penghubung dari satu daerah dengan daerah lainnya. Kebutuhan akan jasa pengiriman barang merupakan Salah satu kebutuhan hidup yang tidak kalah penting. Tingginya kebutuhan masyarakat dalam mengirim barang membuat jasa ini menjadi sangat penting. Jasa pengiriman swasta pun mulai bermunculan melihat tingginya kebutuhan masyarakat akan jasa pengiriman, sedangkan jasa pengiriman barang yang dimiliki oleh pemerintah hingga kini hanya PT Pos Indonesia (Persero).

Jumlah keseluruhan karyawan PT. Pos Indonesia cabang Pekanbaru adah sebanyak 173 orang karyawan yang berasal dari berbagai jenjang pendidikan sebagai berikut:

Tabel III.5
Jumlah karyawan PT.Pos Indonesia cabang Pekanbaru

No .	Jenis pendidikan	sarjana	Sarjana muda	SLTA	SLTP	SD	Jumlah
1	POSTAL*						
	1. DIKTIPOS	3	-	-	-	-	3
	2. DIKMENPOS	5	4	3	1	-	13
	3. DIKSAR I (Jatpos)	-	-	-	-	-	-
	4. DIKSAR II (JTUPOS)	3	-	24	-	-	27
	5. Komputer	-	1	1	-	-	2
2	NONPOSTAL	-	2	79	25	22	128
	Jumlah	11	7	107	26	22	173

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru 2019

Dari keseluruhan jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT Pos Indonesia Cabang Pekanbaru, Pos Indonesia sudah mempekerjakan 1 orang penyandang disabilitas yang bekerja di kantor cabang pusat yang bekerja dibagian logistic

pergudangan pos, pegawai tersebut merupakan seorang penyandang disabilitas tunadaksa,

Adapun proses rekrutmen PT Pos Indonesia sama dengan proses rekrutmen BUMN pada umumnya dimana Pos Indonesia juga memiliki kuota khusus bagi penyandang disabilitas dan mengenai standar penerimaan tentunya juga sudah disesuaikan dengan para penyandang disabilitas secara umum dan pastinya lebih rendah jika dibandingkan dengan standar penerimaan tenaga kerja reguler. posisi yang dituju oleh para penyandang disabilitas juga menjadi pertimbangan dalam penerimaan pekerja disabilitas untuk posisi yang dibuka bagi penyandang disabilitas juga disesuaikan dengan jenis kecacatan mereka hal ini nantinya akan ditentukan pada masa penempatan kerja. (wawancara dengan SDM Kantor Pos cabang Pekanbaru).

Penurunan standar penilaian dan persyaratan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan langkah yang baik dalam usaha mereka untuk memenuhi kewajiban mereka untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas,

Tabel III.6

Jawaban Responden Mengenai Jenjang Pendidikan Terakhir Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru

No.	Jawaban responden	Jumlah
1	Sekolah Dasar (SD)	3 orang
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	7 orang
3	Sekolah Menengah Atas (SMA)	16 orang
4	D3	3 orang

5	Strata 1 (S1)	6 orang
Jumlah		35 orang

Sumber: data hasil olahan kuesioner 2020

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa 26 orang penyandang disabilitas yang menjadi sampel penelitian berpendidikan terakhir SMA kebawah sehingga hal inilah yang menjadi hambatan bagi para penyandang disabilitas untuk mengikuti seleksi penerimaan tenaga kerja yang diadakan oleh perusahaan swasta ataupun BUMN dan BUMD yang umumnya menerapkan standard pendidikan terakhir Strata 1 (S1), terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab banyaknya penyandang disabilitas berpendidikan rendah dan bahkan ada yang tidak menempuh pendidikan formal salah satunya adalah karena terjadinya diskriminasi dalam keluarga, banyak keluarga penyandang disabilitas beranggapan pendidikan formal merupakan hal yang sia-sia, hal ini juga disebabkan karena pada umumnya penyandang disabilitas berasal dari keluarga dengan ekonomi lemah sehingga mereka juga merasa berat untuk menyekolahkan para penyandang disabilitas, karena pada umumnya sekolah khusus untuk para penyandang disabilitas menetapkan biaya yang sangat mahal, untuk kota Pekanbaru yang memiliki lebih dari 1072 penyandang disabilitas saja hanya terdapat 1 sekolah milik pemerintah yang biaya sekolah ditanggung oleh pemerintah, selebihnya sebanyak kurang lebih 16 SLB (Sekolah Luar Biasa) merupakan milik swasta dan yang sampai ke tingkat SMA hanya sebanyak 8 SLB saja yang tentunya sekolah ini menetapkan biaya sekolah yang cukup mahal. (Wawancara dengan ibu Pendamping Disabilitas).

Faktor lainnya yang menyebabkan sulitnya untuk memenuhi hak penyandang disabilitas atas pekerjaan juga karena banyaknya diskriminasi dalam usaha mereka untuk memperoleh pekerjaan yang layak, pada umumnya diskriminasi ini mereka alami dalam proses rekrutmen / penerimaan adapun diskriminasi yang mereka alami beragam jenisnya seperti, adanya persyaratan yang ditetapkan pemberi kerja yang mengharuskan mereka sehat secara jasmani dan rohani, juga penolakan secara langsung pada tahapan interview dengan asumsi bahwa mereka tidak dapat bekerja dengan baik dikarenakan disabilitas mereka, diskriminasi tersebut merupakan pelanggaran terhadap hak mereka baik yang telah di atur dalam UU ketenagakerjaan pasal 5 dan UU penyandang disabilitas tertera dalam pasal 11 dan juga terdapat sanksi bagi tindakan tersebut yang di tetapkan dalam pasal 144.

Tabel III.7

Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan yang Dimiliki Oleh Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru

No.	Jawaban responden	Jumlah
1	Wiraswasta	4 orang
2	Tenaga harian lepas (THL)	14 orang
3	Wirausaha	8 orang
4	Juru parkir	2 orang
5	Tidak bekerja	7 orang
Jumlah		35 orang

Sumber: data hasil olahan kuesioner 2020

Penyandang disabilitas paling banyak bekerja sebagai tenaga harian lepas (THL) di kantor pemerintah seperti dinas sosial, BNPB, dinas lingkungan hidup, dinas pekerjaan umum, kantor gubernur Riau, dan di beberapa instansi lainnya.

Tidak banyak penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan swasta dan BUMN atau BUMD, pada tahun 2020 berdasarkan data dari Dinas tenaga kerja dan transmigrasi hanya sebanyak 202 penyandang disabilitas yang bekerja pada 7 perusahaan swasta, BUMN dan BUMD, jumlah ini sangat sedikit sekali jika dibandingkan dari jumlah penyandang disabilitas yang ada di Kota Pekanbaru. Karena sulitnya bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang layak maka akibatnya sulit pula bagi mereka untuk mendapatkan penghasilan dan penghidupan yang layak.

Tabel III.8
Jawaban Responden Mengenai Penghasilan Bulanan yang Diperoleh
Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1	Rp. 0,-	7 orang
2	≤Rp. 1.000.000,-	10 orang
3	< Rp. 2.800.000,-	15 orang
4	≤ Rp. 5.000.000,-	3 orang
jumlah		35 orang

Sumber: data hasil olahan kuesioner 2020

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa para penyandang disabilitas tersebut masih berpenghasilan kurang dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu sebesar Rp. 2.800.000,- dengan jumlah penghasilan yang minim tentunya sulit bagi mereka untuk mendapatkan kehidupan dan penghidupan yang layak sebagaimana di sebutkan dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Sulitnya untuk memenuhi hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas juga dikarenakan kurangnya pengawasan dari pemerintah daerah dan juga kurangnya bantuan dari pemerintah bagi penyandang disabilitas di kota Pekanbaru seperti yang tertera dalam pasal 46 UU No. 8 tahun 2016 pemerintah harusnya memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan-pelatihan untuk keterampilan kerja yang nantinya akan membantu para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan.

Tabel III.9
Bantuan Yang Diberikan Oleh Pemerintah Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Memudahkan Dalam Memperoleh Pekerjaan di Kota Pekanbaru

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1	Ada	5
2	Tidak	30
Jumlah		35

Sumber: data hasil olahan kuesioner 2020

Sebanyak 30 orang penyandang disabilitas yang menjadi sampel penelitian menyatakan bahwa mereka tidak memperoleh bantuan dari pemerintah baik itu berupa pelatihan keterampilan ataupun bantuan-bantuan lainnya, sementara 5 orang diantaranya menyatakan bahwa mereka menerima bantuan dari pemerintah, hal ini berarti bantuan yang disediakan pemerintah masih belum menjangkau banyak penyandang disabilitas.

Berdasar fakta mengenai pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas tersebut jika ditinjau dari 3 (tiga) hal yaitu ketersediaan, aksesibilitas,

akseptabilitas dan mutu para penyandang disabilitas, (KomNasHAM, 2009) dapat ditarik kesimpulan:

1. Ketersediaan

Ketersediaan yang dimaksud adalah fasilitas untuk menemukan pekerjaan yang diberikan kepada para penyandang disabilitas untuk menemukan sebuah pekerjaan. Fasilitas ini seperti pemberian informasi mengenai ketersediaan lapangan pekerjaan bagi para penyandang disabilitas. Negara berkewajiban untuk menyediakan akses informasi mengenai lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, dalam hal ini adalah Pemerintah provinsi riau dan pemerintah kota Pekanbaru, pemerintah daerah diwajibkan untuk menyediakan fasilitas informasi tersebut.

Pemerintah daerah sebagai pemangku kewajiban diharuskan untuk memberikan fasilitas informasi kepada para penyandang disabilitas. Dalam konteks hak asasi manusia, negara sebagai subyek hukum yang utama atau dalam hal ini adalah Pemerintah daerah, karena disini negara merupakan keberadaan yang utama dan memegang tanggung jawab dalam melindungi, menegakkan dan memajukan hak asasi manusia. Negara sebagai pemangku kewajiban memiliki kewajiban dasar yang harus dilaksanakan hal ini diatur dalam Hukum hak asasi manusia adapun kewajiban dasar tersebut adalah kewajiban dalam memberikan penghormatan terhadap hak asasi manusia, melakukan pemenuhan hak asasi manusia, dan memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia.

Penyediaan informasi terkait ketersediaan lapangan pekerjaan ini merupakan hal yang penting karena ini merupakan pintu utama untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas. Namun berdasarkan fakta yang ada, hak tersebut masih belum didapatkan para penyandang disabilitas. Informasi terkait lapangan pekerjaan masih sulit untuk diakses Para penyandang disabilitas. Belum ada upaya yang dilakukan oleh Pemerintah provinsi riau dalam hal ini Dinas Sosial dan Dinas tenaga kerja dalam hal penyediaan informasi terkait lapangan pekerjaan, dan hal tersebut juga diakui oleh Dinas Sosial dan Dinas Ketenagakerjaan dan Tenaga kerja. Masih minimnya hubungan antara pemerintah dengan pihak perusahaan yang menjadikan komunikasi dan informasi terkait lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas tidak diketahui dan tidak tersalurkan dengan baik.(Wawancara dengan Kabid penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau)

Pemerintah seharusnya perlu melakukan kordinasi dapat dengan cara mengumpulkan perusahaan-perusahaan besar lalu memberikan himbauan agar perusahaan tersebut dapat melaporkan kepada pemerintah jika mereka melakukan perekrutan tenaga kerja disabilitas, kemudian pemerintah juga dapat menginformasikan kembali lewat media cetak atau secara online erkait informasi tersebut. Belum maksimalnya usaha yang dibuat oleh pemerintah dalam hal ketersediaan lapangan pekerjaan mengakibatkan masih sangat minimnya parameter terhadap ketersediaan, berdasarkan fakta yang ditemukan.

2. Aksesibilitas

Aksesibilitas merupakan bagi penyandang disabilitas diberikannya kesempatan yang sama dalam memperoleh sebuah pekerjaan. Artinya penyandang disabilitas mempunyai hak yang sama untuk dipekerjakan jika mereka memenuhi persyaratan serta kualifikasi yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, tersebut. Jaminan persamaan hak tanpa diskriminasi tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, tercantum didalam Pasal 11 huruf a.

Mewujudkan kesetaraan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas dan agar mereka bisa mendapatkan kehidupan yang sejahtera, mandiri, dan tanpa diskriminasi merupakan tujuan dibuatnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Konsekuensi dari Undang-Undang ini maka pihak-pihak yang terkait diberikan beban untuk menjaga dan menghormati hak-hak para penyandang disabilitas. Karena layaknya warga Negara Indonesia lainnya penyandang disabilitas juga memiliki kedudukan hukum dan hak asasi manusia yang sama.

Persamaan hak untuk memperoleh sebuah pekerjaan Selain dijamin didalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, juga terdapat dalam Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan pemberdayaan penyandang disabilitas. Terdapat di dalam Pasal 10 yang berbunyi: “Setiap penyandang disabilitas memiliki

kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan, kompetensi, jenis dan derajat disabilitas”.

Dalam peraturan tersebut terdapat substansi yang sama yaitu memberikan kesetaraan khususnya dalam hak memperoleh sebuah pekerjaan kepada para penyandang disabilitas. Pada dasarnya setiap Peraturan Daerah harus saling tergantung dan berkaitan satu sama lain serta tidak dapat bertentangan dengan undang-undang.. (ditjenpp.kemerkumham.go.id)

Kemudian mengenai kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas dalam hal memperoleh pekerjaan berdasarkan fakta yang ada, dari 2 (dua) perusahaan yang diteliti oleh Penulis, salah satu perusahaan yang penulis teliti mempekerjakan penyandang disabilitas. Sementara perusahaan yang satunya telah merekrut penyandang disabilitas namun belum mempekerjakan penyandang disabilitas dengan alasan belum ada penyandang disabilitas yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Alasan perusahaan untuk tidak mempekerjakan mereka ialah adanya anggapan bahwa para penyandang disabilitas tidak berpendidikan sehingga mereka dan tidak ingin berupaya untuk memberikan akses untuk bekerja bagi para penyandang disabilitas. Kemudian yang membuat hilangnya kepercayaan diri para penyandang disabilitas dengan adanya persyaratan sehat jasmani dan rohani yang dibuat oleh sebagian perusahaan saat proses penerimaan pegawai, juga berdasarkan fakta yang ditemukan bagi penyandang disabilitas kata kesehatan jasmani menjadi penghalang untuk mendapatkan aksesibilitas dalam memperoleh hak atas pekerjaan.

Tabel III.10

Jawaban Responden Mengenai Diskriminasi Yang Dialami Oleh Penyandang Disabilitas Dalam Mencari Pekerjaan

No.	Jawaban Responden	Jumlah
1	Pernah	22 orang
2	Tidak pernah	13 orang
Jumlah		35 orang

Sumber: data hasil olahan kuesioner 2020

Alasan tersebut juga merupakan awal munculnya tindakan diskriminasi, 22 orang penyandang disabilitas yang menjadi sampel penelitian pernah mengalami diskriminasi dalam usaha mereka mencari pekerjaan, bentuk diskriminasi yang mereka terima beragam, mulai dari syarat kesehatan jasmani dan rohani yang mengharuskan mereka berfisik lengkap, sampai penolakan langsung yang diberikan saat mereka melakukan wawancara kerja, Sehingga berdasarkan kajian terhadap hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas, didapat kesimpulan bahwa tindakan diskriminasi telah dilakukan oleh perusahaan dengan tidak memberikan akses atau mempersulit akses pekerjaan kepada para penyandang disabilitas. Jika didasarkan pada prinsip kesetaraan tindakan diskriminasi tersebut sangat tidak sesuai. perlakuan yang setara disyaratkan untuk terjadinya kesetaraan, dimana diperlakukan dengan sama untuk situasi yang sama, begitupun sebaliknya diperlakukan dengan berbeda jika terdapat situasi yang berbeda.

3. Akseptabilitas dan Mutu

Fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada penyandang disabilitas dapat disebut sebagai Akseptabilitas dan mutu. Kondisi kerja yang adil, kondisi kerja yang aman dan nyaman, Serta dapat memilih dan menerima pekerjaan secara bebas merupakan bentuk dari Fasilitas tersebut. Mengingat kondisi penyandang disabilitas yang memiliki kekurangan dan membutuhkan perhatian yang lebih / khusus maka Fasilitas-fasilitas tersebut wajib untuk diberikan terutama untuk kondisi kerja yang aman.

Faktor Penunjang dan Penghambat Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan yang Layak Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru

Dalam memenuhi hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di kota Pekanbaru tentunya terdapat beberapa faktor yang menjamin untuk terpenuhinya hak atas pekerjaan para penyandang disabilitas dan faktor tersebut antara lain :

Ketersediaan sebuah pekerjaan, ketersediaan yang dimaksud disini adalah ketersediaan informasi terkait pekerjaan yang diperuntukkan bagi penyandang disabilitas. Yang menjadi faktor pendukungnya adalah pemerintah berkewajiban untuk lebih aktif dalam menyebarkan informasi dan memberikan akses yang mudah terhadap informasi terkait kesediaan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang harus dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Riau. Terkait ketentuan dapat dilihat dalam Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 pada Pasal 45 dan Pasal 46. Namun dalam hal ini, Pemerintah provinsi Riau dan

Pemerintah Kota Pekanbaru belum memberikan akses yang baik terhadap informasi tersebut. Minimnya komunikasi antara pemerintah dengan para pemberi kerja membuat informasi tersebut tidak diketahui oleh pemerintah. Hal ini kemudian mengakibatkan informasi ketersediaan lapangan pekerjaan tersebut tidak tersampaikan ke penyandang disabilitas.

Kemudian faktor lainnya adalah kesempatan dalam memperoleh sebuah pekerjaan, adanya perlakuan yang setara bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh sebuah pekerjaan. peraturan perundang-perundangan yang menjamin atas perlakuan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan merupakan Faktor pendukung. Hal tersebut dapat dilihat dalam Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 Pasal 10. adanya persyaratan sehat jasmani yang dibuat dalam proses rekrutmen merupakan bentuk perlakuan diskriminasi yang dilakukan oleh para perusahaan yang kemudian membuat para penyandang disabilitas kehilangan percaya diri. Pandangan sebelah mata terhadap penyandang disabilitas juga dapat diartikan sebagai perlakuan yang diskriminatif. Anggapan bahwa para penyandang disabilitas tidak mampu untuk bekerja karena memiliki kekurangan dan berpendidikan rendah. Faktor-faktor tersebut yang kemudian menjadi sebab perusahaan tidak merekrut atau menyediakan lapangan pekerjaan khusus bagi penyandang disabilitas.

Faktor terakhir adalah jaminan bagi penyandang disabilitas yang sudah bekerja di perusahaan untuk memperoleh hak-haknya seperti, adanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja, pelayanan kesehatan, dan lain-lain. Jaminan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan akan hal tersebut seperti yang

tertera dalam pasal 90 dan pasal 91 UU No.8 tahun 2016 merupakan Faktor pendukung dalam hal ini. Minimnya penyandang disabilitas yang dipekerjakan di perusahaan, mengakibatkan sulit untuk mengetahui apakah jaminan tenaga kerja bagi para penyandang disabilitas sudah diberikan atau belum.



BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Berbagai upaya dan cara untuk mensejahterakan para penyandang disabilitas telah dilakukan oleh pemerintah selaku pemangku kewajiban. Salah satunya adalah dengan membuat berbagai aturan hukum dengan tujuan untuk melindungi hak-hak para penyandang disabilitas adapun aturan hukum yang mengatur mengenai hak para penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang layak terdapat dalam beberapa peraturan perundang-undangan antara lain: Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang tersebut telah memberikan jaminan akan kesetaraan hak bagi para penyandang disabilitas kemudian untuk kota Pekanbaru Pemerintah Kota Pekanbaru tidak memiliki Perda tersendiri sehingga keseluruhan aturan mengenai hak-hak para penyandang disabilitas telah dibuat oleh pemerintah Provinsi Riau dalam Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan pemberdayaan penyandang disabilitas,
2. Pelaksanaan pemenuhan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru masih dan sangat jauh dari harapan. Hal ini dapat diketahui dari 3 aspek yaitu, Minimnya informasi mengenai adanya lapangan pekerjaan yang diperuntukkan bagi penyandang disabilitas, serta adanya diskriminasi yang dilakukan oleh pemberi kerja yang akhirnya menyulitkan para penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan, dan juga jaminan tenaga

kerja bagi penyandang disabilitas masih belum ada dilihat dari masih sedikitnya penyandang disabilitas yang dipekerjakan di Kota Pekanbaru.

B. SARAN

1. Pemerintah Kota Pekanbaru harus aktif dalam menangani permasalahan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak, agar penyandang disabilitas dapat memperoleh pekerjaan yang layak serta mendapatkan kehidupan dan penghidupan yang layak bagi diri dan keluarga mereka. Perlunya menjalin komunikasi yang baik antara pemerintah dengan perusahaan agar Pemerintah Kota Pekanbaru / Pemerintah Provinsi Riau mengetahui informasi mengenai ketersediaan lapangan pekerjaan di perusahaan-perusahaan tersebut.
2. Pemerintah Kota Pekanbaru / Pemerintah Provinsi Riau harus membuat himbauan kepada perusahaan-perusahaan besar menengah yang belum mempekerjakan para penyandang disabilitas, untuk mulai merekrut penyandang disabilitas dan juga pemerintah harus lebih aktif dalam memberikan pelatihan kerja kepada para penyandang disabilitas dan juga memberikan bantuan agar penyandang disabilitas dapat menempuh pendidikan formal sehingga mereka dapat bersaing di dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007

Agusmidah, *Hukum ketenagakerjaan indonesia*, ghalia indonesia, Bogor, 2010

Akhmad soleh,. *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*, Lkis Pelangi Aksara, Yogyakarta, 2016

Aloysius. Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014

Amiruddin, & Zainal Asikin, (2004). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan makna kesusilaan dalam perjanjian kerja*, LaksBang, Jember, 2016

Bagir Manan dkk, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, PT Alumni, Jakarta, 2006

Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013

Fajri Nursyamsi, *Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*, PSHK, Jakarta, 2015.

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor 2004

ILO, *Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja*, ILO Publication, Jakarta, 2006

Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013

Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. *Komentar Umum Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Jakarta Pusat, 2009

Lalu Husni, *Pengantar hukum ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta 2014

Majda El Muhtaj, *Dimensi-dimensi HAM mengurai hak ekonomi, sosial, dan budaya*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009

Masyhur Effendi, *Hak Asasi Manusia Dalam Dimensi/Dinamika Yuridis, Sosial, Politik*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986

Sutedi Ardrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011

Sutjihati Somantri, *Psikologi Anak Luar Biasa*. PT Rafika Aditama, Bandung, 2012

Syafrinaldi, *buku panduan penulisan skripsi*. Pekanbaru: UIR Press, Pekanbaru, 2017

Thamrin.S, *Perlindungan hukum tenaga kerja indonesia*, Alfa Riau Publishing, Pekanbaru, 2017

_____, *Penegakan HAM tenaga kerja indonesia*, Alfa Riau Publishing, Pekanbaru, 2018

Zaeni Ashadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali pers, Jakarta, 2007

Zainal Asikin, *dasar-dasar hukum perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persadad, Jakarta, 2006

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor. 08 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas

C. Jurnal & Skripsi

Utami Dewi, *Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas*, Jurnal Kajian Ilmu Administrasi Negara Natapraja, 3, Tahun 2015

Yuni Ratnasari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Disabilitas Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan*, Jurnal Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2, Tahun 2014

Suhadi, *Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Fisik Dalam Memperoleh Pekerjaan Di Kota Balikpapan*. Jurnal de Jure, 6, Tahun 2018

Ahmad Tosirin Anessaburi, fakultas syari'ah dan hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta judul skripsi "Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra Di Daerah Istimewa Yogyakarta" 2017

Muhammad Afdal Karim, Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas hasanuddin Makassar dengan judul skripsi "*Implementasi kebijakan pemenuhan hak-hak penyandang Disabilitas di kota Makassar*" 2017

Muhamad Ikhsan Kamil, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dengan judul skripsi "*Pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di kabupaten magelang*" 2018

Satiasti Putri, Fakultas hukum Universitas islam indonesia Yogyakarta judul skripsi "*Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam rekrutmen pekerja di perusahaan swasta di kota Yogyakarta*" 2018

D. Kamus

E.M. Zulfajri, Kamus lengkap bahasa indonesia, Dilfa publisher, Bogor, 2003

Nasional, D. P, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, (2008).

Rudy T. Erwin JCT Simorangkir, *Kamus Hukum*, Sinar grafika, Jakarta, 2000

E. Internet

bpjsketenagakerjaan. (2015, desember 18). Retrieved juli 7, 2020, from

bpjsketenagakerjaan: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>

ditjenpp.kemenkumham.go.id. (n.d.). Retrieved juli 6, 2020, from

<http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/>:

<http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/htn-dan-puu/422-harmonisasi-peraturan-daerah-dengan-peraturan-perundang-undangan-lainnya.html>

magdalene.co. (2018, september 30). Retrieved desember 8, 2019, from

magdalene.co: <https://magdalene.co/story/fasilitas-umum-tidak-memadai-bagi-disabilitas>

Pemda kota Pekanbaru. (2010, oktober 1). Retrieved juli 6, 2020, from Wilayah

geografis: <http://www.Pekanbaru.go.id/wilayah-geografis/>

wikipedia. (2010, oktober 1). Retrieved juli 6, 2020, from wikipedia.org:

https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Pekanbaru

wikipedia. (2016, februari 3). *wikipedia*. Retrieved 12 18, 2019, from [wikipedia](http://wikipedia.org):

id.m.wikipedia.org