
**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS
DI PT APPAREL ONE INDONESIA 1**

***Herning Tyas Setyo Hapsari¹, Arikha Saputra²**

^{1,2}(Fakultas Hukum dan Bahasa, Universitas Stikubank, Jl. Tri Lomba Juang, Semarang,
Jawa Tengah, Indonesia)
*herningtyas68@gmail.com

ABSTRACT

Workers with Disabilities, especially those working in private companies, have rights and obligations to obtain welfare. Private companies have an obligation to employ persons with disabilities as much as 1% (one percent) of the total number of employees working in the company. As explained in Article 53 paragraph (2) of Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities which contains "Private companies are required to employ at least 1% (one percent) of Persons with Disabilities from the total number of employees or workers". Workers with disabilities also have other rights such as obtaining employment opportunities in private companies, obtaining positions according to the type and degree of disability, obtaining health, social and other benefits, and the company is obliged to provide adequate accommodation for workers with disabilities as a form of accessibility, in accordance with what is regulated in the legislation. The research method that was carried out by the researchers used normative juridical research methods and the data used primary and secondary data. The data collection technique used in this research is the interview method for employees with disabilities and HRD PT. Apparel One Indonesia 1 has complied with statutory regulations, such as providing opportunities to work. This company has also provided health insurance, social insurance, work accidents, and others. However, accommodation and accessibility within this company are not adequate, and this company has not fulfilled the quota of workers with disabilities of 1% of the total number of employees. for workers with disabilities without discrimination and has placed positions that are in accordance with the type and degree of disability.

Pekerja Penyandang Disabilitas terutama yang bekerja di perusahaan swasta memiliki hak-hak serta kewajibannya untuk mendapatkan kesejahteraan. Perusahaan swasta memiliki kewajiban untuk mempekerjakan penyandang Disabilitas sebanyak 1% (satu persen) dari total jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Seperti yang di jelaskan di dalam Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang berisi "Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja". Para pekerja penyandang Disabilitas juga memiliki hak-hak lainnya seperti mendapatkan kesempatan kerja di perusahaan swasta, mendapatkan posisi yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, mendapatkan jaminan Kesehatan, sosial dan yang lainnya, serta perusahaan wajib menyediakan akomodasi yang layak bagi pekerja penyandang Disabilitas sebagai bentuk aksesibilitas, sesuai dengan yang di atur di dalam perundang-undangan.

Metode Penelitian yang di lakukan peneliti menggunakan metode penelitian yuridis normatif serta Data yang di gunakan menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulam data yang di lakukan dalam penelitian ini adalah metode wawancara karyawan penyandang Disabilitas dan HRD PT. Apparel One Indonesia 1 ini sudah mematuhi peraturan perundang-undangan, seperti memberikan kesempatan untuk bekerja bagi pekerja penyandang Disabilitas tanpa adanya perlakuan diskriminasi dan telah menempatkan posisi yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Perusahaan ini juga sudah memberikan jaminan Kesehatan, sosial, kecelakaan kerja, dan yang lainnya. Akan tetapi, akomodasi serta aksesibilitas di dalam perusahaan ini belum memadai, dan perusahaan ini juga belum memenuhi kuota pekerja penyandang Disabilitas sebanyak 1% dari total jumlah karyawan.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Penyandang Disabilitas, Pekerja Pabrik.*

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan untuk dapat menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Pekerjaan merupakan sumber utama penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Semua tenaga kerja berhak untuk mendapat perlakuan dan kesempatan yang sama, seperti yang di jelaskan di dalam pasal 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dalam hal ini di jelaskan bahwa siapapun berhak memperoleh kesempatan guna mendapatkan pekerjaan termasuk bagi penyandang Disabilitas. Menurut Undang-Undang No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menjelaskan Penyandang Disabilitas adalah “Setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, atau sensorik dalam jangka waktu lama dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”.

Banyaknya jumlah penyandang Disabilitas saat ini menjadikan pemerintah untuk selalu berupaya agar pekerja penyandang Disabilitas bisa di terima untuk bekerja di instansi pemerintah ataupun di perusahaan swasta tanpa melihat keadaan fisik seseorang. Hingga saat ini, upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum bagi penyandang Disabilitas terhadap hak-hak, kewajiban, peran serta kedudukannya telah diatur di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upaya Perlindungan saja belum cukup untuk mempertimbangkan jumlah penyandang Disabilitas yang semakin meningkat.

Meskipun hak Penyandang Disabilitas sudah diatur di dalam perundang-undangan, sampai saat ini penyandang Disabilitas masih sering mendapatkan perlakuan diskriminasi yang di lakukan perusahaan saat merekrut, padahal penyandang Disabilitas

juga termasuk di dalam bagian masyarakat yang berhak memperoleh pekerjaan, seperti yang di jelaskan di dalam pasal 67 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang Disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan penyandang Disabilitas.

Pemerintah mewajibkan seluruh perusahaan swasta menyerap satu persen tenaga kerja Penyandang Disabilitas. Seperti yang tertuang di dalam Undang-Undang No.8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas, yang mewajibkan bagi instansi pemerintah untuk mempekerjakan penyandang Disabilitas 2% (dua persen) dari jumlah karyawan dan 1 % (satu persen) untuk industri swasta. Kenyataannya Hak untuk bekerja bagi penyandang Disabilitas masih sangat rendah. Masih banyak perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang Disabilitas. Hal ini dirasa masih sangat memperhatikan, padahal peraturan perundang-undangan sudah di buat, tapi implementasinya masih sangat jauh dari harapan.

Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional pada tahun 2016, jumlah angkatan kerja penyandang Disabilitas sebanyak 11.653 juta orang atau sekitar 9.13 persen dari total keseluruhan Angkatan kerja. Jumlah Penyandang Disabilitas yang sudah memiliki pekerjaan sebanyak 11.184 juta orang, dan yang belum mendapatkan pekerjaan sebanyak 469.764 orang. Jumlah Angkatan kerja penyandang Disabilitas di Jawa Tengah sebanyak 1.343 juta orang, dengan rician pekerja penyandang Disabilitas perempuan sebanyak 568.556 orang dan pekerja penyandang Disabilitas laki-laki sebanyak 774.684 orang. Di Jawa Tengah Penyandang Disabilitas yang belum mendapatkan pekerjaan sebanyak 38.730 orang.

Mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor industri perusahaan swasta, seperti di PT. Apparel One Indonesia 1, sebuah perusahaan garment yang memproduksi pakaian jadi dari brand sportware ternama dunia. Perusahaan ini memiliki ketentuan dalam mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas , diantaranya penyandang disabilitas wicara, disabilitas rungu, dan disabilitas daksa. Disinilah penerapan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas merupakan hal yang sangat penting dan di butuhkan untuk menjamin perlindungan serta kepastian hukum bagi pekerja penyandang disabilitas.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan, penelitian ini di lakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja penyandang Disabilitas dan untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi penyandang Disabilitas.

B. METODE

Metode Penelitian yang di lakukan peneliti menggunakan metode penelitian yuridis normatif serta Data yang di gunakan menggunakan Data primer dan Data

sekunder. Tipe penelitian ini menjelaskan secara rinci dan sistematis mengenai permasalahan yang menjadi pokok penelitian yang kemudian di analisa menggunakan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas serta teori-teori hukum lainnya. Teknik pengumpulam data yang di lakukan dalam penelitian ini adalah metode wawancara karyawan penyandang Disabilitas dan HRD PT. Apparel One Indonesia.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas

Perlindungan hukum merupakan hal penting di dalam unsur negara hukum. Setiap warga negara tentu ingin mendapat perlindungan hukum yang adil dari pemerintah. Perlindungan dapat di katakan perlindungan jika sudah memenuhi beberapa unsur, seperti pemberian jaminan kepada masyarakat, berupa kepastian hukum dan kepastian hak-hak warga negara. Perlindungan Hukum yang khusus harus di berikan kepada para pekerja penyandang Disabilitas, terutama terkait dalam mendapatkan pekerjaan.

PT. Apparel One Indonesia 1 merupakan salah satu perusahaan swasta yang telah memiliki kesadaran serta telah memberi peluang dalam mempekerjakan penyandang Disabilitas. Perusahaan tersebut sudah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan kesempatan dalam mempekerjakan penyandang Disabilitas di perusahaan, sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, di jelaskan bahwa “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 serta perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja” Di PT.Apparel One Indonesia 1 memiliki jumlah karyawan sebanyak 2349pekerja, berdasarkan ketentuan di dalam pasal 53 UU No.8 Tahun 2016, maka perusahaan yang berstatus perusahaan swasta paling sedikit AOI1 mempekerjakan 23 orang penyandang Disabilitas, namun perusahaan tersebut baru mempekerjakan 19 orang penyandang Disabilitas. Maka dari itu, perusahaan tersebut belum menjalankan sepenuhnya ketentuan yang sudah di tetapkan dalam pasal 53 UU No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. AOI1 telah memberikan perlakuan yang setara dan adil kepada semua karyawan tanpa membedakan antara penyandang Disabilitas dan non Disabilitas. Perusahaan memberikan kesempatan kerja bagi pekerja Disabilitas tanpa adanya unsur diskriminasi yang membuat mereka tidak yakin atau terbebani dengan pekerjaannya di dalam perusahaan.

Berikut adalah bentuk perlindungan hukum yang di berikan PT.Apparel One Indonesia 1 tentang hak pekerja penyandang Disabilitas, sesuai dengan peraturan

Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas:

a. Memperoleh kesempatan kerja bagi pekerja penyandang Disabilitas

Memberikan kesempatan untuk bekerja bagi penyandang Disabilitas merupakan kewajiban dan suatu bentuk tanggung jawab dari perusahaan agar para penyandang Disabilitas memiliki hidup yang makmur dan sejahtera serta menghilangkan pandangan negatif bagi penyandang Disabilitas yang tidak mampu bekerja. Perusahaan tersebut turut serta membantu pemerintah mengurangi jumlah pengangguran dengan mempekerjakan penyandang disabilitas, sebagaimana yang di tentukan di dalam UU No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Mengenai isi di dalam pasal ini, perusahaan tersebut telah memberikan kesempatan untuk bekerja bagi pekerja penyandang Disabilitas tanpa adanya perlakuan diskriminasi dengan cara membuka lowongan kerja tanpa memandang fisik calon pekerja. Akan tetapi, dalam pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang Disabilitas di perusahaan tersebut saat ini hanya penyandang Disabilitas tuna Rungu wicara.

b. Memperoleh aksesibilitas yang layak di dalam perusahaan

Aksesibilitas bertujuan untuk memberikan kemudahan bagi pekerja penyandang Disabilitas guna mewujudkan kesempatan yang sama di dalam segala aspek kehidupan. Setiap pekerja penyandang Disabilitas berhak memperoleh aksesibilitas untuk mencapai kemandiriannya dalam bekerja. Perusahaan perlu mengimplementasikan UU No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, pada pasal 18 menjelaskan bahwa Hak Aksesibilitas penyandang Disabilitas meliputi hak untuk memanfaatkan fasilitas publik serta mendapatkan akomodasi yang layak sebagai bentuk aksesibilitas individu. Di dalam pasal 67 ayat (1) UU No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang berisi “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”. Oleh karena itu, perusahaan wajib menciptakan kondisi kerja yang ramah bagi pekerja penyandang Disabilitas dengan cara pemenuhan fasilitas-fasilitas yang di sesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Kondisi serta fasilitas perusahaan yang ramah bagi pekerja Disabilitas suatu hal yang harus di penuhi mengenai aksesibilitas. Pemenuhan aksesibilitas bagi pekerja Disabilitas seperti tempat ibadah, toilet duduk maupun jongkok, P3K, APAR, alat perlindungan diri sudah di sediakan PT.Apparel One Indonesia 1. Namun, Perusahaan tersebut belum memiliki fasilitas-fasilitas seperti tangga datar untuk memudahkan pekerja penyandang Disabilitas yang memakai kursi roda dan guiding block bermotif garis dan berwarna kontras untuk memudahkan pekerja penyandang Disabilitas dengan gangguan penglihatan. Fasilitas-fasilitas tersebut belum terpenuhi karena karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut cenderung masih cacat ringan, oleh karena itu, penyediaan aksesibilitas di perusahaan masih sama dengan pekerja non-disabilitas. Sehingga, perusahaan tersebut belum sepenuhnya menyediakan

aksesibilitas bagi pekerja penyandang Disabilitas, padahal di dalam peraturan perundang-undangan semua aksesibilitas harus ada. Salah satu bentuk aksesibilitas di dalam perusahaan adalah dengan cara menempatkan posisi yang sesuai dengan tingkat kecacatan dan keterampilannya sehingga dapat menciptakan kondisi yang ramah bagi pekerja penyandang Disabilitas untuk mendapatkan kemudahan saat melaksanakan pekerjaan.

- c. Mendapatkan Upah yang sama dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama dengan tenaga kerja lainnya

Di dalam Pasal 88 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pekerja penyandang Disabilitas berhak mendapatkan upah yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup yang wajar, seperti kebutuhan sandang pangan, pendidikan dan kesehatan.

Perusahaan tersebut memberikan perlindungan terkait pemberian upah kepada karyawan sesuai dengan Upah Minimum Regional kota Semarang. Perusahaan tersebut juga memberikan tunjangan upah lembur dan Tunjangan di Hari Raya, serta memberikan jaminan Kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan pensiun.

Berdasarkan keterangan dari karyawan penyandang Disabilitas dan non-disabilitas, penggajian yang di berikan oleh perusahaan tidak pernah mengalami keterlambatan, selalu tepat waktu dalam pemberian upah. Gaji yang di berikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak dan sudah sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan.

- d. Penempatan Posisi Karyawan Penyandang Disabilitas yang sesuai

PT.Apparel One Indonesia 1 tidak membedakan saat proses perekrutan karyawan penyandang Disabilitas maupun non-disabilitas, perusahaan tetap menerima calon pekerja tanpa memandang fisik. Prosedur untuk melamar pekerjaan sama dengan calon pekerja lainnya. Mengetahui keterbatasan para penyandang Disabilitas serta mengetahui kemampuan yang di miliknya merupakan suatu kunci untuk menempatkan posisi pekerja penyandang Disabilitas yang sesuai dengan kondisi yang di miliknya dan kemampuan pekerja tersebut. Sehingga para pekerja Disabilitas mampu bersaing dengan karyawan lain untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Kebanyakan Karyawan penyandang Disabilitas di PT. Apparel One Indonesia 1 merupakan penyandang Disabilitas tuna rungu wicara, penempatan posisi setiap karyawan telah di sesuaikan dengan kondisi serta keterampilan yang di miliki karyawan tersebut. Salah satu contoh karyawan yang di tempatkan di bagian Operator sewing, sewing merupakan proses penjahitan dalam menyatukan pola kain menjadi pakaian jadi yang berkualitas, sehingga perlu adanya keterampilan menjahit yang baik bagi karyawan penyandang Disabilitas. Atas dasar itulah peneliti

beranggapan bahwa AOI1 telah menempatkan posisi yang sesuai dengan kondisi dan keterampilan yang di miliki karyawan penyandang Disabilitas tersebut.

e. Waktu Kerja

Menurut isi di dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat (1) “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja” ketentuan tersebut di jelaskan di dalam ayat (2) bahwa waktu kerja yang di maksud dalam ayat (1) adalah:

- 1) Ketentuan 7 Jam 1 hari dan 40 Jam seminggu, untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- 2) Ketentuan 8 Jam 1 hari dan 40 Jam seminggu, untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Jika melebihi dari ketentuan tersebut, maka perusahaan wajib memberikan tunjangan upah lembur kepada karyawan. Waktu kerja di perusahaan tersebut adalah 5 hari kerja, sebanyak 8 jam perhari, yaitu di hari senin sampai hari jumat di mulai pukul 07.00-16.00 WIB. Penentuan waktu kerja tersebut sudah di sepakati antara perusahaan dengan karyawan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Pasal 153 ayat 1 huruf i Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan”, dalam pasal tersebut yang di maksud dengan kondisi fisik adalah pekerja yang mempunyai keterbatasan fisik seperti karyawan penyandang Disabilitas, termasuk pekerja penyandang Disabilitas dari lahir maupun penyandang Disabilitas yang di akibatkan oleh kecelakaan kerja. Seperti hal nya yang tertuang di dalam pasal 11 huruf d UU No.8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas, yang menyatakan bahwa “Hak Pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang Disabilitas meliputi hak untuk tidak di berhentikan karena alasan disabilitas”. Pekerja yang telah bekerja pada perusahaan tersebut jika mengalami kecelakaan kerja sehingga menyebabkan pekerja mengalami kecacatan fisik dan tergolong menjadi penyandang Disabilitas, pekerja tersebut berhak mendapatkan hak nya untuk tetap bekerja , karena hak penyandang Disabilitas diakui dan dijamin oleh hukum. Terkait dengan hubungan industrial Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan tersebut tidak pernah ada karyawan yang terkena PHK, baik pekerja penyandang Disabilitas maupun non-disabilitas. Pekerja yang mengundurkan diri (resign) baik itu penyandang Disabilitas maupun non disabilitas harus sesuai dengan prosedur perusahaan, minimal 30 hari sebelum mengundurkan diri dengan mengajukan pengajuan secara tertulis. Pekerja mendapatkan hak upah yang belum di bayar oleh perusahaan dan serta mendapatkan hak cuti tahunan yang belum di ambil bagi Pekerja yang sudah bekerja selama 1 tahun yang sudah mendapatkan hak cutinya.

2. Hambatan Pelaksanaan Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Di PT. Apparel One Indonesia 1

Di dalam Proses Perlindungan Pekerja Disabilitas di perusahaan tersebut terutama terkait dengan pemberian kesempatan kerja, tidak terdapat hambatan-hambatan yang serius dalam pemenuhan kesempatan kerja di perusahaan. Semua Pekerja di perusahaan tersebut mendapat perlakuan yang sama, tidak mendapatkan perlakuan diskriminasi bagi pekerja penyandang Disabilitas, perusahaan berlaku adil bagi semua pekerja. Hambatan yang sering di alami perusahaan terhadap pekerja Disabilitas adalah hambatan untuk berkomunikasi dengan pekerja penyandang Disabilitas. Karena Pekerja penyandang Disabilitas di perusahaan tersebut kebanyakan penyandang Disabilitas tuna rungu wicara. Sehingga membutuhkan cara yang khusus untuk berkomunikasi dengan pekerja Disabilitas tersebut. Selain melakukan perlindungan hukum dengan cara memberikan kesempatan kerja serta dengan memberikan perlakuan yang khusus bagi pekerja Disabilitas juga harus di imbangi dengan pemenuhan aksesibilitas guna untuk mempermudah pekerja penyandang Disabilitas untuk melakukan pekerjaan. Pemenuhan aksesibilitas di perusahaan tersebut kepada pekerja Disabilitas kurang memadai. Seperti belum adanya tangga dan jalur khusus untuk pekerja Disabilitas. Berdasarkan keterangan dari HRD perusahaan tersebut, menjelaskan bahwa belum tersedianya tangga tanpa struktur bagi penyandang Disabilitas di karenakan belum ada karyawan yang mengalami cacat kaki/pincang yang di haruskan memakai kursi roda. Dan belum tersedianya gulding block bermotif garis dan berwarna kontras di karenakan belum ada karyawan yang mengalami gangguan penglihatan.

D. SIMPULAN

Pada uraian latar belakang dan hasil penelitian serta pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Pelaksanaan Hak-hak pekerja Penyandang disabilitas dalam Proses perlindungan hukum adalah sebagai berikut: *Pertama*, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perusahaan tersebut sudah melakukan perlindungan hukum terhadap hak pekerja disabilitas dengan cara memberikan beberapa tunjangan dan jaminan sosial untuk pekerja, pengupahan yang layak sesuai dengan upah minimum regional kota Semarang, serta perusahaan memberikan waktu kerja sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja yang mengacu pada peraturan Undang-Undang, serta perusahaan memberikan fasilitas K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) untuk karyawan. *Kedua*, menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, perusahaan tersebut sudah melakukan perlindungan hukum terhadap hak pekerja Disabilitas dengan cara memberikan kesempatan untuk bekerja bagi penyandang Disabilitas.

Ketiga, menurut Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Di dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa Perusahaan swasta minimal mempekerjakan 1% (satu persen) dari total karyawan. Dalam hal ini,

perusahaan tersebut yang berstatus sebagai perusahaan swasta telah mempekerjakan penyandang Disabilitas sebanyak 19 pekerja penyandang Disabilitas, dengan total karyawan sebanyak 2349 pekerja. Maka dari itu, perusahaan tersebut belum melaksanakan sepenuhnya ketentuan yang telah ditetapkan di pasal tersebut. *Keempat*, pemberian perlindungan Hukum mengenai pemenuhan aksesibilitas di perusahaan tersebut belum optimal, pemberian fasilitas seperti tangga tanpa struktur untuk penyandang yang menggunakan kursi roda dan guiding block untuk penyandang gangguan penglihatan belum tersedia.

Hambatan-hambatan yang dialami PT. Apparel One Indonesia 1 dalam proses perlindungan hukum bagi karyawan penyandang Disabilitas tidak terdapat hambatan-hambatan yang serius dalam pemenuhan kesempatan kerja di perusahaan. Hambatan yang sering dialami perusahaan kepada pekerja Disabilitas adalah hambatan berkomunikasi dengan pekerja penyandang Disabilitas. Karena Pekerja penyandang Disabilitas di perusahaan tersebut kebanyakan penyandang Disabilitas tuna rungu wicara. Sehingga membutuhkan cara yang khusus untuk berkomunikasi dengan pekerja Disabilitas tersebut.. Serta hambatan lainnya mengenai pemenuhan hak aksesibilitas yang disediakan perusahaan tersebut seperti tangga khusus dan guiding block belum tersedia.

E. DAFTAR RUJUKAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Prov Jateng “Bangga Karya Disabilitas Dihargai” <https://jatengprov.go.id/> Diakses pada tanggal 7 April 2022

Arista Trimaya, “Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Ways To Respect, Protect, and Fulfill The Rights of Persons With Disabilities Through Law Number 8 Of 2016 On Persons With Disabilities)”, Jurnal Legislasi Indonesia, Volume 13, Nomor 04, Desember 2016, hlm. 403 – 404.

Wawancara dengan Karyawan Penyandang Disabilitas dan HRD PT.Apparel One Indonesia 1