

Pelaksanaan Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Di Kota Pekanbaru

Rezmia Febrina^a, Iriansyah^b, Irfansyah^c

^a Mahasiswa Program Doktoral Fakultas Hukum Universitas Tujuh Belas Agustus 1945, Indonesia, Email: febrinarezmia@gmail.com

^b Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: iriansyah@unilak.ac.id

^c Mahasiswa Program Doktoral Fakultas Hukum Universitas Andalas, Indonesia, Email: irfansyah_spishmh@yahoo.co.id

Article Info

Article History:

Received : 01-01-2020

Revised : 20-11-2021

Accepted : 10-10-2022

Published : 30-11-2022

Keywords:

Keyword 1 Protection

Keyword 2 Disability Rights

Keyword 3 Private Compenies

Abstract

How is the Implementation of the Protection of the Rights of Persons with Disabilities to Get a Job in a Private Company in Pekanbaru City? What are the obstacles faced in protecting the right to get a job in Pekanbaru City? What efforts can be made by the Government in dealing with obstacles to the protection of the right to get a job in Pekanbaru City? Sociological legal research methods. The implementation of the Protection of the Rights of Persons with Disabilities to Get a Job at a Private Company in Pekanbaru City has not been maximally implemented by companies in the city of Pekanbaru because the rules governing this matter have not been effective and sanctions regarding this matter are not effective so that many private companies do not heed these rules. . The obstacles that occur in its implementation are the lack of seriousness in enforcing rules both from the government and the lack of willingness of companies to apply existing rules regarding the involvement of existing people with disabilities to get their job rights in companies in the city of Pekanbaru. Meanwhile, efforts in implementing and enforcing the rules and the will of the company must be maximized.

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Diterima : 01-01-2020

Direvisi : 20-11-2021

Disetujui : 10-10-2022

Diterbitkan : 30-11-2022

Kata Kunci:

Kata Kunci 1 Perlindungan

Kata Kunci 2 Hak Disabilitas

Kata Kunci 3 Perusahaan
swasta

Abstrak

Bagaimanakah Pelaksanaan Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta di Kota Pekanbaru? Apa saja hambatan dan Upaya apa yang dapat dilakukan oleh Pemerintah dalam menghadapi hambatan terhadap perlindungan hak mendapatkan pekerjaan di Kota Pekanbaru? Metode penelitian hukum sosiologis. Pelaksanaan Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta di Kota Pekanbaru Belum Maksimal dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan yg ada di kota Pekanbaru dikarenakan aturan yang mengatur tentang hal tersebut belum berjalan efektif dan sanksi mengenai hal tersebut tidak berjalan efektif sehingga perusahaan swasta banyak tidak mengindahkan aturan tersebut. Hambatan yang terjadi dalam pelaksanaannya kurangnya keseriusan dalam penegakan aturan baik dari pemerintah dan kurangnya kemauan perusahaan menerapkan aturan yang sudah ada terkait keterlibatan warga disabilitas. Sedangkan upaya dalam Pelaksanaannya penerapan dan penegakan aturan dan kemauan dari pihak perusahaan harus di maksimalkan.

PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia sebagai salah satu negara yang mengutamakan kehidupan sosial, menghormati hak-hak masyarakat khususnya penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas memiliki hak dalam persamaan hukum yang sama dengan masyarakat lainnya yang bukan penyandang disabilitas.

Undang-Undang Penyandang Disabilitas mengatakan “Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.” disabilitas di lapangan bahwa setiap manusia diciptakan tanpa ada berbeda. Hanya saja yang berbeda kedisabilitasannya maupun keabnormalan.¹ Melalui hukum, hak-hak asasi manusia baik laki-laki maupun perempuan diakui dan dilindungi, karenanya hukum akan selalu dibutuhkan untuk mengakomodasi adanya komitmen negara untuk melindungi hak asasi manusia warganya, termasuk perempuan.²

Aturan penyandang disabilitas Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) menyatakan (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Pengumuman penerimaan calon pegawai atau karyawan salah satu poin yang mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat rohani dan jasmani serta berpenampilan menarik. Sedangkan di perusahaan swasta harus berpenampilan menarik, harus bisa rapi tanpa ada kekurangan satu apa pun. Hal ini tentunya sangat mendiskriminasikan para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak seperti pekerja yang non disabilitas.

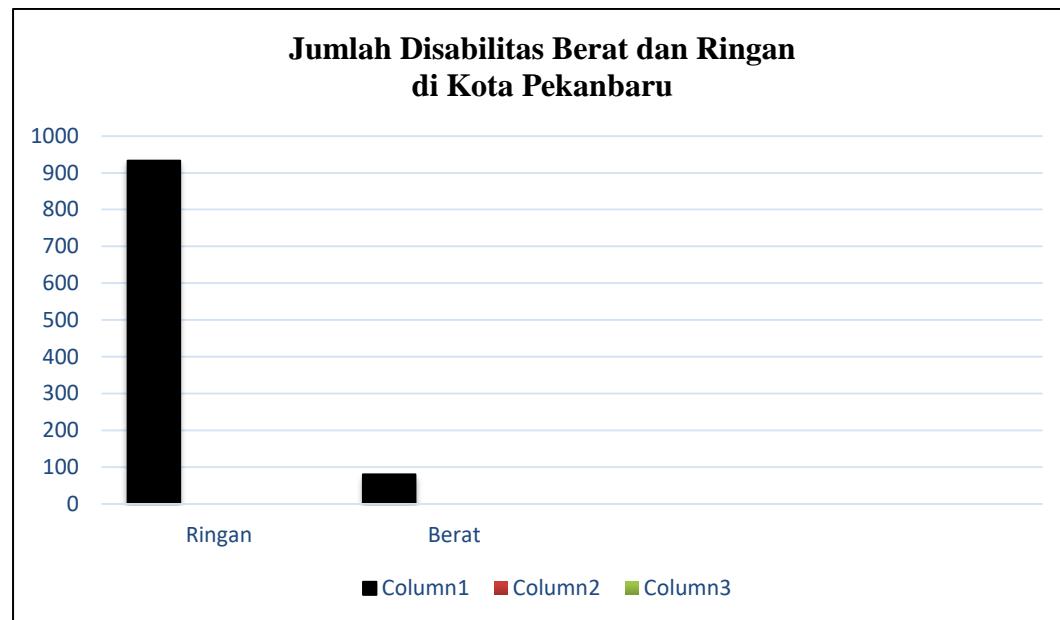
Dinamika yang terjadi saat ini adalah bahwa penyandang disabilitas di Indonesia hidup dalam kondisi dalam ketidakstabilan hak dikarenakan masih adanya pembatasan, hambatan, kesulitan, dan pengurangan atau penghilangan hak penyandang disabilitas. Budaya masyarakat Indonesia masih banyak yang belum dapat menerima kaum disabilitas dalam

¹ Sugi Rahayu dkk, 2013, Pelayanan Publik Bidang Transportasi bagi Difabel di Daerah Istimewa Yogyakarta, Yogyakarta

² Irfan Ridha, Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Pekerja Shift Malam Dalam Konteks Sexual Harassment di Kota Pekanbaru, Jurnal Respublica Vol 20 No 1 November 2020

lingkungan sosialnya, bahkan bagi sebagian keluarga ada yang menyatakan bahwa memiliki anggota keluarga yang khusus ini menjadi sebuah aib atau tabu yang harus di tutupi. Sehingga, keberadaan disabilitas tersebut tidak terdata dalam administrasi kependudukan, dan tentunya tidak mendapatkan hak-hak khusus yang melekat pada dirinya.

Pemerintah beserta masyarakat tentunya bertanggungjawab dalam membantu penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak nya tanpa adanya ketidakseimbangan. Penghormatan, perlindungan, dan jaminan hak penyandang disabilitas merupakan kewajiban Negara yang diatur dalam aturan Hak Asasi Manusia, sehingga masyarakat wajib bertanggungjawab untuk melindungi hak penyandang disabilitas.³ Jumlah penyandang disabilitas di pekanbaru disabilitas ringan sebanyak 933 orang dan disabilitas berat sebanyak 80 orang. Berdasarkan data tersebut.



Kota Pekanbaru merupakan salah satu ibukota Provinsi yang mulai berkembang menjadi Kota Metropolitan. Kehidupan di Kota Pekanbaru saat ini semakin tinggi tingkat persaingan. Masyarakat berlomba-lomba untuk berusaha memenuhi kebutuhan hidup. Laki- laki dan perempuan bekerja dengan pola kesetaraan gender. Perempuan bekerja disegala bidang yang dijalani oleh laki-laki namun hal ini tidak semua menghasilkan sisi positif. Ada juga sisi negatif salah satunya kekerasan terhadap perempuan apalagi yang selalu berinteraksi dengan laki-laki termasuk penyandang disabilitas.

³ Tanti Kirana Utami, Model Perlindungan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Cianjur dikaji dalam Perspektif Hak Asasi Manusia, Jurnal Living Law, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2019

Dinas Sosial Kota Pekanbaru mengakui bahwa jumlah ini bisa saja bertambah, karena ada kemungkinan sejumlah penyandang disabilitas belum terdata. Petugas dari Dinas Sosial Kota Pekanbaru terus melakukan verifikasi terhadap data penyandang disabilitas di Kota Pekanbaru, hanya saja masih banyak penyandang disabilitas atau bahkan keluarganya yang menderita untuk di data.

Difabel merupakan akronim dari *Different Ability*, atau *Different Ability People*, manusia dengan kemampuan yang berbeda. Istilah ini digunakan untuk menyebut individu yang mengalami kelainan fisik. Sedangkan istilah Disabilitas merupakan sebuah pendekatan demi mendapatkan istilah yang netral dan tidak menyimpan potensi diskriminasi dan stigmatisasi. Definisi yang diberikan oleh *International Classification of Functioning for Disability and Health*, yang kemudian disepakati oleh *World Health Assembly* dan digunakan oleh *The World Health Organization* (WHO), yaitu “*Disability serves as an umbrella term for impairments, activity limitations or participation restrictions*” (Disabilitas adalah “payung” terminologi untuk gangguan, keterbatasan aktivitas atau pembatasan partisipasi). Sedangkan klasifikasi penyandang disabilitas menurut ketentuan Organisasi Kesehatan Dunia, *The World Health Organization* (WHO), ada tiga kategori penyandang disabilitas yaitu :

1. *Impairment*, yaitu orang yang tidak berdaya secara fisik sebagai konsekuensi dari ketidaknormalan psikologik, psikis, atau karena kelainan pada struktur organ tubuhnya. Tingkat kelemahan itu menjadi penghambat yang mengakibatkan tidak berfungsinya anggota tubuh lainnya seperti pada fungsi mental. Contoh dari kategori *impairment* ini adalah kebutaan, tuli, kelumpuhan, amputasi pada anggota tubuh, gangguan mental (keterbelakangan mental) atau penglihatan yang tidak normal.
2. *Disability*, yaitu ketidakmampuan dalam melakukan aktivitas pada tataran aktifitas manusia normal, sebagai akibat dari kondisi *impairment* tadi. Akibat dari kerusakan pada sebagian atau semua anggota tubuh tertentu, menyebabkan seseorang menjadi tidak berdaya untuk melakukan aktifitas manusia normal, seperti mandi, makan, minum, naik tangga atau ke toilet sendirian tanpa harus dibantu orang lain.
3. *Handicap*, yaitu ketidakmampuan seseorang di dalam menjalankan peran sosial-ekonominya sebagai akibat dari kerusakan fisiologis dan psikologis baik karena sebab abnormalitas fungsi (*impairment*), atau karena disabilitas (*disability*) sebagaimana di atas. Disabilitas dalam kategori ke tiga lebih dipengaruhi faktor eksternal si individu penyandang disabilitas, seperti terisolir oleh lingkungan sosialnya atau karena stigma budaya, dalam arti penyandang disabilitas adalah orang yang harus dibelaskasihani, atau bergantung bantuan orang lain yang normal.

Adapun menurut Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016, yang dimaksud Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga Negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Sedangkan Penyandang Disabilitas Personel Kemhan dan TNI adalah Prajurit Tentara Nasional Indonesia termasuk Prajurit Siswa dan Pegawai Negeri Sipil Kemhan dan TNI yang menderita cacat fisik atau mental sebagai akibat menjalankan dinas maupun bukan karena dinas, yang oleh karenanya dapat merupakan rintangan atau hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara layak. Penyandang Disabilitas Personel Kemhan dan TNI, merupakan penyandang disabilitas yang terjadi dalam pelaksanaan tugas sebagai abdi negara, artinya disabilitas yang disandangnya bukan dari lahir namun setelah mereka sudah sempat memiliki postur tubuh yang ideal sebagai seorang prajurit maupun sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil. Hal ini, tentu berbeda secara psikologis dalam menerima kondisi maupun perilaku lingkungannya.⁴

Secara eksplisit, aturan hukum indonesia menyatakan HAM menjamin hak sosial, tempat tinggal, kesejahteraan, hak melakukan kegiatan ekonomi dan hak memperoleh ilmu. Hak ini di berikan kepada seleuruh masyarakat tanpa terkecuali.⁵ Secara objektif, realisasi hak asasi manusia di setiap daerah adalah sama. Akan tetapi secara subjektif, pelaksanaan perlindungan hak mendapatkan pekerjaan tidak sama, hal ini dikarenakan adanya pengaruh budaya dan sosial masyarakat di daerah tersebut. Pemerintah Kota Pekanbaru tentunya terus berupaya dan bersinergi dalam memenuhi hak mendapatkan pekerjaan masyarakat. Akan tetapi, pelaksanaan hak tersebut masih dirasa belum maksimal terhadap kaum disabilitas.⁶

Terhadap pemenuhan hak mendapatkan pekerjaan pada disabilitas di Kota Pekanbaru saat ini tentunya membutuhkan kajian empiris. Sehingga berdasarkan penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang Pelaksanaan Perlindungan Hak mendapatkan pekerjaan pada Disabilitas di Kota Pekanbaru.

⁴ <https://www.kemhan.go.id/pusrehab/2016/11/24/artikel-kebijakan-penyandang-disabilitas.html>

⁵ Lestari, Eta Yuni, Slamet Sumarto, dan Noorochmat Isdaryanto, Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Semarang melalui Implementasi Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) dalam Bidang Pendidikan, Jurnal Integralistik, Volume 28, Nomor 1, Januari-Juni 2017

⁶ El Muhtaj, Majda, 2008, *Dimensi-dimensi HAM: Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta di Kota Pekanbaru?
2. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam perlindungan hak mendapatkan pekerjaan di Kota Pekanbaru?
3. Upaya apa yang dapat dilakukan oleh Pemerintah dalam menghadapi hambatan terhadap perlindungan hak mendapatkan pekerjaan di Kota Pekanbaru?

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum sosiologis adalah suatu penelitian yang membahas tentang berlakunya hukum, pengaruh berlakunya hukum positif terhadap kehidupan masyarakat, pengaruh faktor-faktor non hukum terhadap terbentuknya ketentuan-ketentuan hukum positif, dan pengaruh faktor-faktor non hukum terhadap berlakunya ketentuan-ketentuan hukum positif. Selain itu, penelitian hukum sosiologis adalah suatu penelitian yang membahas tentang korelasi hukum dengan masyarakat. Dengan demikian, diharapkan peneliti mampu mengungkap efektifitas berlakunya hukum dalam masyarakat dan dapat mengidentifikasi hukum yang tidak tertulis yang berlaku di dalam masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris, dengan maksud untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hak disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta di Kota Pekanbaru; dan apa saja hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hak disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta di Kota Pekanbaru; serta upaya apa yang dapat dilakukan oleh pemerintah dalam menghadapi hambatan pelaksanaan perlindungan hak disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta di Kota Pekanbaru.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN 1

PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HAK DISABILITAS MENDAPATKAN PEKERJAAN DI PERUSAHAAN SWASTA DI KOTA PEKANBARU

Salah satu ketentuan undang-undang tersebut adalah untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Perusahaan selalu bersikap terbuka terhadap penyandang disabilitas yang ingin melamar kerja. Namun, penyandang disabilitas tersebut harus memiliki keahlian

yang saat ini dibutuhkan oleh perusahaan. Ketentuan ini merupakan cara pandang perusahaan yang disepakatin dalam bentuk kebijakan. Cara pandang diatas menunjukan bahwa pihak perusahaan swasta menerima penyandang disabilitas dengan kebijakan perusahaan menerima penyandang disabilitas dengan syarat penyandang disabilitas tersebut memiliki skill dan kemampuan serta memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pelaksanaan kebijakan tersebut juga diikuti dengan kriteria yang harus dipenuhi oleh penyandang disabilitas itu yaitu memiliki skill. Salah satunya adalah dalam bidang tertentu yang di butuhkan oleh perusahaan swasta tersebut. Tetapi kebijakan diatas tidak diikuti dengan masih kurangnya pemahaman perusahaan akan keharusan mereka dalam mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas yang mengharuskan perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas dengan kuota 1:100. Bahkan takut untuk menerimanya. Namun perusahaan tetap membuka seluasnya kepada penyandang disabilitas yang ingin melamar kerja, dengan syarat penyandang disabilitas memiliki kemampuan dan pengalaman yang saat ini dibutuhkan oleh perusahaan. Akan tetapi perusahaan juga berbendapat, bahwa jika ada penyandang disabilitas yang melamar kerja berbarengan dengan orang yang normal serta mempunyai kemampuan dan pengalaman yang sama dengan orang yang normal, perusahaan tetap akan memilih dan menerima orang yang mempunyai fisik normal. Salah satu ketentuan undang-undang tersebut adalah untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, akan tetapi masih banyak perusahaan swasta tidak bersikap terbuka terhadap penyandang disabilitas yang ingin mendaftar kerja di perusahaannya, karena perusahaan tidak membuka akses seluas-luasnya kepada penyandang disabilitas yang ingin melamar kerja. Ketentuan inilah merupakan cara pandang perusahaan yang disepakatin dalam bentuk kebijakan. Cara pandang diatas menunjukan bahwa pihak perusahaan swasta menerapkan kebijakan untuk tidak menerima penyandang disabilitas, perusahaan hanya menerima pekerja yang normal karena perusahaan merupakan perusahaan yang begerak di bidang perkebunan sehingga membutuhkan pekerja yang normal dan memiliki fisik kuat atau sehat jasmani dan rohani. Kebijakan ini pun diikuti dengan ketidaktahuannya perusahaan swasta akan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial

Penyandang Disabilitas yang mengharuskan perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas dengan kuota 1:100.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN 2

HAMBATAN YANG DIHADAPI DALAM PERLINDUNGAN HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN DI KOTA PEKANBARU

Ada beberapa kendala yang dihadapi dalam implementasi pemenuhan hak penyandang disabilitas, antara lain:

1. Faktor sosialisasi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Pasal 13 dan 14 serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas Pasal 28 dan 29 Ayat (1)
2. Faktor kurangnya pengetahuan perusahaan tentang Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas.
3. Kurangnya keseriusan dalam penegakan aturan baik dari pemerintah dan kurangnya kemauan perusahaan menerapkan aturan yang sudah ada terkait keterlibatan warga difabel yg ada untuk mendapatkan hak pekerjaan mrk di perusahaan-perusahaan yg ada di kota pekanbaru

ANALISIS DAN PEMBAHASAN 3

UPAYA YANG HARUS DILAKUKAN AGAR PENYANDANG DISABILITAS DAPAT MEMPEROLEH HAKNYA DALAM MENDAPATKAN PEKERJAAN

Banyak upaya yang dapat dilakukan agar penyandang disabilitas dapat mendapatkan haknya dalam memperoleh pekerjaan, antaralain:

1. Dinas Sosial dan Pemakaman serta Dinas Tenaga kerja Transmigrasi dan Kependudukan Kota Pekanbaru untuk dapat sesegera mungkin mensosialisasikan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas kepada perusahaan negara dan swasta yang ada di Kota Pekanbaru dengan lebih intensif lagi, supaya perusahaan tahu dan paham bahwa mereka mempunyai keharusan untuk menerima dan mempekerjakan penyandang disabilitas dengan kuota 1:100. Pemerintah harus mendorong perusahaan untuk mulai membangun sarana dan prasarana atau aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, sarana

- dan prasarana yang dibangun meliputi toilet untuk penyandang disabilitas, alat bantu untuk menunjang penyandang disabilitas seperti kursi roda, tongkat, alat bantu pendengaran dan tangga khusus bagi penyandang disabilitas, sehingga penyandang disabilitas dapat beraktifitas dengan nyaman dan lancar.
- b. Pemerintah wajib meningkatkan kualitas pendidikan serta sarana dan prasarana penunjang lainnya seperti memperbanyak sekolah luar biasa (SLB) di Kota Pekanbaru, meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga pengajar sehingga dapat menampung lebih banyak siswa penyandang disabilitas yang ingin mendapatkan pendidikan dengan suasana belajar yang kondusif dan nyaman.
 - c. Memberikan pelatihan kepada penyandang disabilitas agar penyandang disabilitas memiliki skill serta kemampuan yang dapat digunakan sebagai modal untuk memasuki dunia kerja perusahaan negara dan swasta di Kota Pekanbaru.
 - d. Pemerintah, perusahaan dan masyarakat harus mengubah stigma dan perlakuan mereka terhadap penyandang disabilitas. Perubahan stigma ini harus dimulai dari keluarga penyandang disabilitas itu sendiri, dengan cara jangan menyebut mereka dengan sebutan penyandang disabilitas dan orang tidak mampu atau manusia kelas dua, tetapi berikan mereka motivasi dan support bahwa mereka bisa dan sama dengan orang yang memiliki fisik sempurna. Serta jangan berikan mereka charity, karena charity bukan konsep pemberdayaan.

Upaya pemerintah dalam melindungi kehidupan penyandang disabilitas sudah tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang ada. Seperti halnya yang belum lama ini diterbitkan yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, yang sudah tidak sesuai lagi dengan paradigma kebutuhan penyandang disabilitas.

Sedangkan untuk mewujudkan kesejahteraan penyandang disabilitas personel Kemhan dan TNI, sudah ada kebijakan yang mengaturnya yaitu adanya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2007 tentang Santunan dan Tunjangan Cacat Prajurit Tentara Nasional Indonesia. Namun kebijakan ini perlu ditinjau ulang dengan memperhatikan adanya Undang-undang yang baru yaitu Undang-Undanga Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 102 Tahun 2015 tentang Asuransi Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pertahanan dan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Serta perlu juga diselaraskan dengan terbitnya Peraturan Menteri Pertahanan

Nomor 11 Tahun 2016 tentang Tatacara Pemberian Santunan dan Tunjangan Cacat Prajurit TNI.

Banyaknya Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan tentang Penyandang Disabilitas tersebut, ada beberapa perbedaan yang perlu dicermati. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2007 pasal 2 dinyatakan bahwa prajurit penyandang cacat diberikan santunan cacat dan tunjangan cacat sebagai penghargaan pemerintah atas pengorbanannya. Penentuan tingkat dan golongan kecacatan ditetapkan oleh Panglima TNI berdasarkan hasil pengujian Panitia Evaluasi Kecacatan Prajurit. Sedangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 102 Tahun 2015 pasal 21 dinyatakan bahwa penentuan tingkat dan golongan kecacatan ditetapkan oleh Menteri, Panglima atau Kapolri berdasarkan hasil pengujian panitia evaluasi kecacatan. Namun kriteria cacat dan penghitungan santunan berbeda dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2007. Oleh karena itu perlu ditindaklanjuti dengan regulasi atau Peraturan Menteri di bawahnya guna implementasi di lapangan.

Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, pasal 11 menyatakan bahwa hak penyandang disabilitas antara lain tidak diberhentikan karena alasan disabilitas. Dengan demikian, maka perlu ditindaklanjuti dengan meninjau kembali Peraturan atau Kebijakan yang telah terbit sebelumnya agar tidak terjadi polemik di lapangan bagi penyandang disabilitas personel Kemhan dan TNI. Kebijakan tersebut antara lain adanya ST Panglima No : ST/227/2016, tanggal 23 Februari 2016 tentang perintah agar prajurit penyandang cacat TK III dan II harus diberhentikan dari dinas keprajuritan. Hal ini juga tidak selaras dengan kebijakan yang baru diterbitkan oleh Kementerian Pertahanan yaitu Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 11 Tahun 2016 pasal 3 yang menyatakan bahwa prajurit penyandang cacat tingkat II yang masih mampu melaksanakan pekerjaan atau tugas kedinasan tidak diberhentikan dari dinas keprajuritan, prajurit penyandang cacat tingkat III yang berprestasi atau mempunyai ketrampilan yang dapat dimanfaatkan oleh satuan dapat dipertimbangkan oleh komandan /kasatker untuk tetap melaksanakan dinas keprajuritan. Oleh karena itu perlu adanya koordinasi antara Mabes TNI, Kemhan, dan Asabri untuk membahas tentang kesepakatan dalam menyikapi peraturan yang ada tersebut. Hal ini sudah dibahas pada kesempatan Rapat Koordinasi (Rakor) Penyandang Disabilitas di Pusrehab Kemhan pada tanggal 24 Mei 2016 yang dihadiri oleh para unsur kesehatan dan personalia dari Kemhan dan TNI, serta instansi terkait. Namun sampai sekarang belum ada tindak lanjut tentang upaya untuk meninjau kembali atau revisi kebijakan yang masih menjadi polemik tersebut

KESIMPULAN

1. Pelaksanaan Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta di Kota Pekanbaru Belum Maksimal dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan yg ada di kota Pekanbaru dikarenakan aturan yang mengatur tentang hal tersebut belum berjalan efektif dan sanksi mengenai hal tersebut tidak berjalan efektif sehingga perusahaan swasta banyak tidak mengindahkan aturan tersebut.
2. Hambatan yang terjadi dalam pelaksanaannya kurangnya keseriusan dalam penegakan aturan baik dari pemerintah dan kurangnya kemauan perusahaan menerapkan aturan yg sdh ada terkait keterlibatan warga disabilitas yg ada untuk mendapatkan hak pekerjaan mrk di perusahaan-perusahaan yg ada di kota pekanbaru.
3. Sedangkan upaya dalam Pelaksanaannya penerapan dan penegakan aturan dan kemauan dari pihak perusahaan harus di maksimalkan.

REFERENSI

El Muhtaj, Majda, 2008, *Dimensi-dimensi HAM: Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Fajar, Mukti dan Yulianto Achnmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Lestari, Eta Yuni, Slamet Sumarto, dan Noorochmat Isdaryanto, Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Semarang melalui Implementasi Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) dalam Bidang Pendidikan, *Jurnal Integralistik*, Volume 28, Nomor 1, Januari-Juni 2017

Putra, Angga Darma, 2017, Analisis Perlindungan dan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas di Kota Pekanbaru, Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru

Rahayu Sugi, Utami Dewi, dan Marita Ahdiyana, 2013, Pelayanan Publik Bidang Transportasi bagi Difabel di Daerah Istimewa Yogyakarta, Yogyakarta

Rizano, Impementasi Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan pada Perusahaan Negara dan Swasta di Kota Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas, JOM Fakultas Hukum Universitas Riau, Volume I, Nomor 2, Oktober 2014.

Utami, Tanti Kirana, Model Perlindungan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Cianjur dikaji dalam Perspektif Hak Asasi Manusia, *Jurnal Living Law*, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2019

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas)

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas