



IMPLEMENTASI UNDANG UNDANG NO.8 TAHUN 2016 TENTANG PENYERAPAN TENAGA KERJA DISABILITAS PADA SAWIT ASAHAN INDAH

Khairul Musnadi^{1*} Almadison²

Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pasir Pengaraian
kharulmusnadi@gmail.com¹ almadison105@gmail.com²

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur berbagai aspek perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, termasuk hak atas pekerjaan dan kesempatan yang setara di dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi ketentuan mengenai penyerapan tenaga kerja disabilitas sesuai dengan undang-undang tersebut, serta mengidentifikasi kendala dan solusi dalam pelaksanaannya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, studi dokumen, dan observasi pada berbagai instansi pemerintah serta perusahaan swasta yang berkewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 masih menghadapi berbagai hambatan, seperti kurangnya pemahaman perusahaan mengenai regulasi, keterbatasan aksesibilitas di tempat kerja, serta minimnya pelatihan yang mendukung peningkatan keterampilan tenaga kerja disabilitas. Meskipun terdapat tantangan.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Undang-Undang No. 8 Tahun 2016, Tenaga Kerja Disabilitas, Inklusi Kerja

ABSTRACT

Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities regulates various aspects of the protection and fulfillment of the rights of persons with disabilities, including the right to work and equal opportunities in the world of work. This study aims to analyze the implementation of provisions regarding the absorption of disabled workers in accordance with the law, as well as to identify obstacles and solutions in its implementation. The research method used is a qualitative method with a descriptive approach. Data were obtained through interviews, document studies, and observations at various government agencies and private companies that are required to employ persons with disabilities. The results of the study indicate that the implementation of Law Number 8 of 2016 still faces various obstacles, such as a lack of understanding of regulations by companies, limited accessibility in the workplace, and minimal training that supports improving the skills of disabled workers. Although there are challenges.

Keywords: Policy Implementation, Law Number 8 of 2016, Disabled Workers, Work Inclusion

PENDAHULUAN.

Negara berkembang seperti Indonesia masih terdapat diskriminasi terhadap penyandang



disabilitas khususnya dalam mendapatkan kesempatan untuk bekerja. Tidak banyak perusahaan



Negara maupun swasta yang menerima mereka untuk bekerja Karena keterbatasan yang penyandang disabilitas miliki seperti tidak bisa mendengar atau tuna rungu, Tidak bisa bicara atau Tunawicara, Tidak bisa melihat atau Tunanetra dan lain lain. Menurut World Health Organization (WHO), Penyandang Disabilitas merupakan orang yang mempunyai kelaianan atau kecacatan pada fisik, sensorik, mental yang mempengaruhi kemampuan nya untuk berpartisipasi dalam kegiatan sehari-hari secara normal.

Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang disabilitas menyatakan bahwa para penyandang disabilitas mempunyai hak seperti yang tercantum dalam pasal 13 yang berbunyi “Setiap penyandang yang cacat memiliki kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan nya” Kemudian pasal 14 yang menyatakan bahwa “Perusahaan Negara dan perusahaan swasta memberikan kesempatan serta perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas/cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat pada perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, kemampuannya dan pendidikan nya, Yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor Tahun 2016 yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, Maka harus disadari bahwa penempatan tenaga kerja untuk penyandang disabilitas sudah menjadi hak penyandang disabilitas, Dan juga menjadi kewajiban bagi Pemerintah Pusat dan Daerah, BUMN dan BUMD, dan juga perusahaan swasta. Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa hak asasi manusia merupakan seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk yang maha esa dan merupakan anugerahnya yang wajib di hormati, Di junjung tinggi dan di lindungi oleh Negara, Hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan saat perlindungan harkat dan martabat manusia.

PT Sawit Asahan Indah (Yang Selanjutnya disebut Perusahaan) merupakan Badan Usaha Milik Swasta yang sudah dikenal oleh masyarakat, serta dalam melaksanakan kegiatan usahanya cukup banyak mempergunakan sumber daya manusia, sehingga asupan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan cukup besar yaitu Untuk PT. Sawit Asahan Indah, Negara sudah seharusnya memiliki semangat yang sama sebagaimana yang telah disampaikan oleh presiden Republik Indonesia mengenai perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang Disabilitas yang kemudian dituangkan dalam piagam perjuangan Suharto dan ditandatangani oleh presiden Republik Indonesia Bapak Jokowi pada tanggal 15 Juli 2014 lalu.

Dalam semangat tersebut jelas bahwa issue mengenai perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang Disabilitas merupakan salah satu prioritas bagi pemerintah dan harus dijalankan oleh sektor-sektor yang dikuasai oleh Negara maka dari itu sudah seharusnya Badan Usaha Milik



Swasta yaitu PT.Sawit Asahan Indah Tbk menjalankan semangat tersebut.



TINJAUAN PUSTAKA

Penyandang disabilitas merupakan orang-orang yang memiliki kebutuhan khusus dan kelainan baik secara fisik dan mental yang menjadi keterbatasan seorang untuk melakukan aktivitas secara layak atau normal seperti orang-orang pada umumnya “difabel” difabel merupakan kata Bahasa Indonesia dan berupa serapan Bahasa Inggris dari kalimat *Diferent people Are* yang berarti manusia berbeda dan *Able* yang berarti dapat, bisa, sanggup, mampu. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 dalam Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara se layaknyanya. Pasal 5 ayat (3) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia Penyandang Disabilitas adalah merupakan kelompok masyarakat rentan yang berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 ayat (2) pengertian tenaga kerja merupakan setiap orang yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun untuk masyarakat. Pasal 1 ayat (3) menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penyerapan tenaga kerja adalah proses dan kemampuan suatu perekonomian atau sektor tertentu untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran. Penyerapan tenaga kerja mencakup seluruh aktivitas yang mendorong masuknya tenaga kerja ke dalam pasar kerja atau dunia usaha, baik di sektor formal maupun informal, dengan tujuan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang ada.

Dalam ekonomi, penyerapan tenaga kerja dianggap sebagai salah satu indikator penting untuk menilai tingkat kesejahteraan sosial dan keberhasilan pembangunan ekonomi. Semakin banyak tenaga kerja yang terserap, semakin rendah angka pengangguran dan semakin baik pula kondisi sosial-ekonomi masyarakat. Penyerapan tenaga kerja menunjukkan bahwa masyarakat mendapatkan kesempatan untuk bekerja, berkontribusi terhadap perekonomian, dan memperoleh pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah: 1) Pertumbuhan Ekonomi, 2) Kebijakan Pemerintah, 3) Investasi, 4) Kualitas Pendidikan dan Keterampilan Tenaga Kerja, dan 5) Teknologi. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja merupakan aspek penting dalam pembangunan ekonomi dan sosial suatu negara, yang mencerminkan tingkat kesejahteraan serta stabilitas ekonomi di negara tersebut.

Pemerintah di Indonesia bekerja untuk memberikan perlindungan kepada penyandang disabilitas dengan terus memperhatikan hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas. Perlindungan



disabilitas dari diskriminasi sosial, dan penyediaan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, yang



tertuang dalam pasal 67 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Implementasi kebijakan dan regulasi tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia, seperti yang diatur dalam Peraturan Daerah dan regulasi terkait lainnya, bertujuan untuk mendorong lingkungan kerja yang inklusif dan ramah bagi penyandang disabilitas. Berikut adalah beberapa aspek penting dalam implementasi kebijakan dan regulasi tersebut:

1. Penyediaan Kuota Kerja untuk Penyandang Disabilitas
2. Penyesuaian Tempat Kerja
3. Peningkatan Keterampilan dan Pelatihan
4. Penghapusan Diskriminasi dan Kampanye Kesadaran
5. Pengawasan dan Sanksi bagi Pelanggaran
6. Dukungan dan Insentif bagi Perusahaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, Proses penelitian ini di mulai dengan menyusun asumsi dasar dan aturan berpikir yang di gunakan dalam penelitian, Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dalam kegiatannya peneliti tidak menggunakan angka dalam mengumpulkan data dan dalam memberikan penafsiran terhadap hasilnya. Jenis enelitian yang di gunakan menurut permasalahan yang ada yaitu penelitian deskriptif. Teknik yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut: Observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian mengenai penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas ini berlokasi di PT Sawit Asahan Indah, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan memiliki peranan penting dalam perekonomian daerah, sekaligus dalam pengembangan tenaga kerja inklusif di sektor swasta. Penelitian ini akan dilaksanakan pada periode Tahun 2023 hingga 2024, sebuah rentang waktu yang dipilih secara khusus untuk mengamati perkembangan penerapan UU No. 8 Tahun 2016 sejak disahkannya peraturan ini dan juga untuk menilai dampak yang dihasilkan pascapandemi COVID-19 terhadap kebijakan perekrutan yang inklusif di perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Implementasi kebijakan pemenuhan kuota pekerjaan 2% tenaga kerja Disabilitas untuk Instansi pemerintah dan BUMN/D serta kuota pekerjaan 1% tenaga kerja Disabilitas untuk perusahaan swasta di lakukan sesuai dengan peraturan perundang undangan UU No.8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas,Peraturan ini di bentuk sebagai sarana untuk kesetaraan antara non disabilitas dan disabilitas dalam ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas merupakan tonggak penting dalam perjuangan hak asasi manusia di Indonesia, yang menegaskan perlunya pemberdayaan dan kesetaraan kesempatan bagi penyandang disabilitas di berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Implementasi



undang-undang ini mencerminkan komitmen negara dalam mewujudkan masyarakat yang



inklusif, di mana penyandang disabilitas tidak hanya dipandang sebagai kelompok yang membutuhkan perlindungan, tetapi juga sebagai individu dengan potensi dan kontribusi yang setara di berbagai bidang, terutama ketenagakerjaan. Beberapa langkah yang perlu diambil untuk memastikan keberhasilan implementasi undang-undang ini antara lain:

1. Penyediaan Aksesibilitas yang Memad
2. Pelatihan dan Peningkatan Keterampilan
3. Sosialisasi dan Penguatan Kebijakan
4. Insentif bagi Dunia Usaha
5. Monitoring dan Evaluasi
6. Peningkatan Kolaborasi antara Sektor Pemerintah dan Swasta

Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas memiliki peran penting dalam menjamin hak-hak penyandang disabilitas di berbagai sektor, termasuk sektor ketenagakerjaan. Salah satu aspek utama dalam undang-undang ini adalah upaya untuk memastikan kesetaraan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas serta pemberdayaan mereka dalam dunia kerja. Dengan adanya pasal-pasal tersebut, Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 memberikan dasar hukum yang kuat untuk mewujudkan kesempatan kerja²² yang setara dan inklusif bagi penyandang disabilitas. Implementasi yang tepat dari pasal-pasal ini sangat penting agar penyandang disabilitas dapat berpartisipasi secara penuh dan setara dalam dunia kerja tanpa adanya hambatan atau diskriminasi.

Meskipun Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 memberikan landasan hukum yang jelas untuk memastikan kesetaraan dan pemberdayaan penyandang disabilitas di sektor ketenagakerjaan, implementasinya di lapangan menghadapi sejumlah hambatan yang signifikan. Hambatan-hambatan ini berasal dari berbagai faktor yang melibatkan pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat luas. Beberapa di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya Aksesibilitas di Tempat Kerja
Salah satu hambatan utama dalam implementasi UU ini adalah kurangnya fasilitas yang ramah disabilitas di banyak tempat kerja.
2. Stigma dan Diskriminasi Sosial
Sikap masyarakat dan dunia usaha terhadap penyandang disabilitas sering kali masih dipenuhi dengan stigma dan stereotip negatif.
3. Kurangnya Pelatihan dan Pendidikan Keterampilan
Meskipun pasal dalam UU mengharuskan adanya akses pendidikan dan pelatihan bagi penyandang disabilitas, kenyataannya masih banyak penyandang disabilitas yang terhambat dalam memperoleh pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.
4. Kurangnya Pengetahuan dan Sosialisasi di Kalangan Pemberi Kerja



Banyak perusahaan, terutama yang berukuran kecil dan menengah, kurang memahami kewajiban mereka dalam menyediakan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

5. Keterbatasan Anggaran dan Sumber Daya

Implementasi kebijakan untuk mendukung penyandang disabilitas sering terkendala oleh keterbatasan anggaran dan sumber daya baik di tingkat pemerintah maupun di perusahaan.

6. Pengawasan dan Penegakan Hukum yang Lemah

Meskipun UU No. 8 Tahun 2016 telah mengatur tentang pengawasan dan sanksi bagi pihak yang melanggar, implementasi pengawasan tersebut masih lemah.

7. Ketidaksetaraan dalam Infrastruktur Pendidikan dan Pelatihan

Sektor pendidikan dan pelatihan yang tidak sepenuhnya inklusif juga menjadi hambatan besar.

Hambatan-hambatan tersebut mencerminkan tantangan besar dalam implementasi Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 di sektor ketenagakerjaan, yang jika tidak segera diatasi, akan menghambat tercapainya tujuan inklusi sosial dan ekonomi bagi penyandang disabilitas. Oleh karena itu, diperlukan upaya bersama dari pemerintah, sektor swasta, serta masyarakat untuk mengurangi hambatan-hambatan tersebut melalui peningkatan kesadaran, pelatihan, penyediaan fasilitas yang inklusif,

Meskipun Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas memberikan arahan yang jelas untuk memastikan kesetaraan hak dan peluang kerja bagi penyandang disabilitas, penerapan undang-undang tersebut di PT Sawit Asahan Indah masih belum terwujud. Faktanya, hingga saat ini perusahaan ini Tidak mengimplementasikan ketentuan yang diatur dalam undang-undang, No. 8 Tahun 2016 serta penegakan hukum yang lebih tegas dan efektif dan penyandang disabilitas belum mendapatkan kesempatan yang setara dalam dunia kerja di perusahaan tersebut.

1. Ketiadaan Penyesuaian Fasilitas Kerja

Salah satu hambatan utama adalah kurangnya penyesuaian fasilitas fisik yang dapat mendukung aksesibilitas bagi penyandang disabilitas. Di PT Sawit Asahan Indah, fasilitas seperti jalur khusus, lift, atau area kerja yang ramah disabilitas belum disediakan secara memadai. Hal ini jelas menghambat potensi penyandang disabilitas untuk bekerja secara optimal di perusahaan ini, meskipun mereka memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan posisi yang tersedia.

2. Kurangnya Program Rekrutmen Inklusif

Perusahaan ini juga belum menerapkan program rekrutmen yang inklusif untuk penyandang disabilitas. Posisi pekerjaan yang dibuka oleh PT Sawit Asahan Indah tidak secara eksplisit menysasar penyandang disabilitas, dan peluang untuk mereka bergabung di perusahaan ini



sangat terbatas. Meskipun perusahaan memiliki dari 634 tidak ada catatan atau data yang



menunjukkan bahwa penyandang disabilitas diterima atau diprioritaskan dalam proses perekrutan. Hal ini menunjukkan bahwa peluang penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan ini masih sangat kecil, dan prinsip kesetaraan yang diamanatkan oleh UU No. 8 Tahun 2016 belum diterapkan secara efektif.

3. Minimnya Sosialisasi dan Kesadaran Karyawan

Selain itu, PT Sawit Asahan Indah juga belum melakukan sosialisasi yang cukup mengenai hak-hak penyandang disabilitas di tempat kerja. Banyak karyawan yang belum memiliki pemahaman yang memadai tentang pentingnya inklusi sosial, keberagaman, dan perlakuan adil terhadap penyandang disabilitas. Kurangnya kesadaran ini berpotensi menciptakan budaya diskriminatif atau mengabaikan hak-hak penyandang disabilitas di lingkungan kerja, meskipun perusahaan memiliki kebijakan yang seharusnya mendukung keberagaman.

4. Tidak Ada Pengawasan dan Evaluasi Berkala

Sistem pengawasan dan evaluasi terkait penerapan kebijakan inklusi juga masih sangat lemah. Tidak ada mekanisme yang jelas di PT Sawit Asahan Indah untuk memantau pelaksanaan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016. Tanpa evaluasi berkala, perusahaan tidak dapat akan melaksanakan kebijakan yang ada sudah diterapkan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu, meskipun ada potensi untuk meningkatkan keberagaman tenaga kerja, implementasi UU ini di PT Sawit Asahan Indah belum menunjukkan hasil yang signifikan.

Dengan Jumlah dari 634 karyawan yang ada, PT Sawit Asahan Indah memiliki potensi besar untuk mengimplementasikan kebijakan yang inklusif dan memberikan kesempatan yang setara bagi penyandang disabilitas. Namun, hingga saat ini, perusahaan ini masih menghadapi tantangan besar dalam menerapkan Undang- Undang No. 8 Tahun 2016 secara penuh. Ketiadaan penyesuaian fasilitas, kurangnya program rekrutmen inklusif, serta minimnya sosialisasi dan pengawasan terkait hak-hak penyandang disabilitas mengindikasikan bahwa PT Sawit Asahan Indah belum memenuhi kewajibannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan adil bagi penyandang disabilitas. Sebagai langkah ke depan, perusahaan perlu memperkuat komitmennya untuk memastikan bahwa setiap individu, tanpa terkecuali, dapat berpartisipasi secara penuh dalam dunia kerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dirancang untuk memastikan kesetaraan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Namun, PT Sawit Asahan Indah, sebagai salah satu perusahaan besar di sektor industri kelapa sawit, masih belum mengimplementasikan undang-undang tersebut. Ketidakberhasilan dalam menerapkan ketentuan undang-undang ini berdampak pada banyak aspek, baik bagi perusahaan itu sendiri, penyandang disabilitas, maupun masyarakat



luas.



1. Keterbatasan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas

Seperti yang telah dibahas sebelumnya, ketidakberlakuannya UU ini di PT Sawit Asahan Indah menyebabkan terbatasnya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Meskipun perusahaan ini memiliki 634 karyawan, tidak ada bukti bahwa penyandang disabilitas diberikan kesempatan yang setara untuk bergabung dan berkembang dalam perusahaan ini. Hal ini jelas melanggar prinsip kesetaraan kesempatan yang dijamin dalam Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang No. 8 Tahun 2016, yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi.

Sanksi Hukum yang Dihadapi:

Jika tidak ada upaya untuk memberikan kesempatan yang setara bagi penyandang disabilitas, perusahaan bisa dikenakan sanksi administratif atau denda sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini, perusahaan dapat dihadapkan pada tuntutan hukum baik oleh penyandang disabilitas maupun lembaga yang melindungi hak-hak penyandang disabilitas.

2. Tidak Adanya Penyesuaian Aksesibilitas di Tempat Kerja

Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 mengamanatkan bahwa penyedia kerja wajib menyediakan aksesibilitas fisik dan fasilitas yang memungkinkan penyandang disabilitas untuk bekerja dengan baik. Tanpa adanya penyesuaian ini, penyandang disabilitas di PT Sawit Asahan Indah tidak dapat bekerja secara optimal, dan ini jelas melanggar hak-hak mereka sebagai pekerja.

3. Pengabaian terhadap Kewajiban Hukum dan Reputasi Perusahaan

Bagi perusahaan yang tidak mengimplementasikan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016, dampak negatif tidak hanya terjadi pada penyandang disabilitas, tetapi juga terhadap reputasi perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang tidak mengindahkan kewajiban ini dapat dianggap tidak peduli terhadap keberagaman dan kesetaraan sosial. Reputasi perusahaan di mata publik, pelanggan, dan investor bisa terganggu, yang pada akhirnya berpotensi mengurangi daya saing perusahaan.

4. Kehilangan Potensi Talenta yang Berkualitas

Ketidakberlakuannya UU ini juga berimplikasi pada potensi kehilangan talenta dari kalangan penyandang disabilitas yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang relevan untuk bekerja di perusahaan ini. PT Sawit Asahan Indah berisiko kehilangan karyawan yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan perusahaan. Tanpa kebijakan yang inklusif, perusahaan ini tidak dapat memanfaatkan keberagaman dalam tim yang pada akhirnya berdampak pada inovasi dan produktivitas perusahaan.

5. Perpetuasi Diskriminasi dan Stigma Sosial



Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas yang terjadi di PT Sawit Asahan Indah dapat memperburuk stigma sosial terhadap mereka. Jika perusahaan tidak memberika kesempatan yang adil, hal ini akan memperkuat pandangan negatif terhadap kemampuan penyandang disabilitas di masyarakat. Stigma ini bisa menyebar lebih luas, memperburuk ketidaksetaraan sosial, dan membatasi peluang mereka untuk berpartisipasi dalam dunia kerja secara umum.

6. Dampak Negatif terhadap Perekonomian dan Inklusi Sosial

Penyandang disabilitas yang tidak diberi kesempatan untuk bekerja berisiko terus bergantung pada bantuan sosial atau hidup dalam kondisi menganggur. Hal ini, pada gilirannya, akan menambah beban sosial dan ekonomi bagi negara. Sebaliknya, jika mereka diberi kesempatan untuk bekerja, penyandang disabilitas dapat berkontribusi pada ekonomi negara dan membantu mengurangi ketimpangan sosial.

7. Pembatasan terhadap Pengembangan Karier Penyandang Disabilitas

Tanpa kebijakan inklusif yang jelas, pengembangan karier penyandang disabilitas di PT Sawit Asahan Indah sangat terbatas. Mereka tidak memiliki akses yang setara terhadap peluang pelatihan, promosi, atau pengembangan karier. Hal ini melanggar prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi yang dijamin dalam Pasal 28 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016.

8. Potensi Kehilangan Inovasi dan Kreativitas

Keberagaman tenaga kerja, termasuk penyandang disabilitas, dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Tanpa kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk bergabung, perusahaan ini kehilangan potensi untuk menciptakan solusi baru, meningkatkan efisiensi, dan bersaing di pasar global.

Tidak adanya implementasi Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 di PT Sawit Asahan Indah memiliki dampak yang luas dan serius, baik bagi perusahaan itu sendiri, penyandang disabilitas, maupun masyarakat pada umumnya. Dampak yang timbul mencakup keterbatasan kesempatan kerja, ketidaksetaraan dalam aksesibilitas, serta hilangnya potensi talenta terbaik. Selain itu, perusahaan juga berisiko menghadapi sanksi hukum yang dapat mencakup denda peringatan, atau bahkan pembekuan izin usaha, sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016. Dalam jangka panjang, PT Sawit Asahan Indah juga berisiko mengalami kerugian ekonomi akibat menurunnya daya saing, hilangnya inovasi, serta penurunan reputasi perusahaan yang dapat mempengaruhi hubungan dengan mitra bisnis, pelanggan, dan investor.

Oleh karena itu, penting bagi PT Sawit Asahan Indah untuk segera mengambil langkah-langkah perbaikan dengan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keberagaman dan



inklusi, memberikan kesempatan yang setara bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja, serta



memastikan bahwa lingkungan kerja perusahaan dapat diakses oleh semua orang tanpa diskriminasi. Melalui penerapan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016, perusahaan tidak hanya dapat menghindari sanksi hukum, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan berkelanjutan.

Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh peneliti, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas merupakan landasan hukum yang penting dalam mewujudkan inklusi sosial bagi penyandang disabilitas di Indonesia, khususnya dalam konteks dunia kerja. Peneliti menilai bahwa meskipun undang-undang ini memberikan dasar yang kuat bagi perlindungan hak-hak penyandang disabilitas, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu hal yang paling sering diangkat dalam penelitian adalah rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja disabilitas, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti stereotip sosial, kurangnya aksesibilitas, serta kurangnya kesadaran di kalangan pengusaha dan masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis lebih lanjut bagaimana kebijakan-kebijakan yang ada dapat lebih efektif diimplementasikan untuk menciptakan peluang kerja yang lebih inklusif bagi penyandang disabilitas.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai kondisi dan kebutuhan penyandang disabilitas, khususnya dalam konteks pendidikan di Sekolah Luar Biasa (SLB). Berdasarkan Kunjungan Ke Sekolah Luar Biasa menemukan titik terang Pihak Terkait menjelas kan dengan hasil wawancara yang di lakukan Peneliti, Hasilnya sebagai Berikut

1. Wawancara dengan Ibu OS – Pengurus Sekolah Luar Biasa Yayasan Karya Bakti

Dalam wawancara dengan Ibu OS, pengurus di sebuah SLB di Ujung Batu, peneliti mendapatkan wawasan yang lebih mendalam mengenai tantangan yang dihadapi lulusan SLB dalam mencari pekerjaan, serta bagaimana persepsi dunia usaha terhadap penyandang disabilitas, khususnya dalam hal kesempatan kerja di perusahaan besar seperti PT Sawit Asahan Indah.

Penyebab Tidak Ada Undangan Kerja dari PT Sawit Asahan Indah

Berdasarkan wawancara dengan Ibu OS dan analisis terhadap data yang ada, terdapat beberapa alasan mengapa PT Sawit Asahan Indah belum mengundang lulusan SLB untuk bekerja, meskipun perusahaan tersebut beroperasi di sektor industri yang besar dan dapat menyediakan banyak lapangan pekerjaan:

- a. Kurangnya Kebijakan Inklusif: PT Sawit Asahan Indah belum memiliki kebijakan rekrutmen yang secara eksplisit membuka kesempatan bagi penyandang disabilitas, khususnya lulusan SLB.
- b. Stigma dan Persepsi Negatif: Ada anggapan di kalangan beberapa perusahaan, termasuk PT Sawit Asahan Indah, bahwa penyandang disabilitas, terutama yang berasal dari SLB.



- c. Keterbatasan Infrastruktur di Tempat Kerja: PT Sawit Asahan Indah mungkin belum memadai dalam hal aksesibilitas untuk penyandang disabilitas. Infrastruktur yang ramah disabilitas mungkin belum disediakan di beberapa area produksi atau kantor perusahaan, sehingga perusahaan merasa kesulitan untuk mengakomodasi penyandang disabilitas.

Dampak Tidak Adanya Kesempatan Kerja bagi Lulusan SLB yaitu:

- Keterbatasan Akses terhadap Pekerjaan yang Layak: Lulusan SLB yang tidak mendapatkan pekerjaan di perusahaan besar harus bersaing dengan jumlah pekerjaan yang terbatas dan tidak selalu sesuai dengan kemampuan mereka
- Marginalisasi Sosial: Penyandang disabilitas yang tidak diberi kesempatan untuk bekerja sering kali terisolasi dari interaksi sosial yang sehat dan produktif, serta tidak memiliki kesempatan untuk berkontribusi secara penuh kepada masyarakat.

Dari wawancara dengan Ibu OS serta analisis terhadap temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa PT Sawit Asahan Indah belum mengimplementasikan kebijakan yang inklusif terhadap penyandang disabilitas, khususnya lulusan SLB. Hal ini bertentangan dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 yang mengatur hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan kerja yang setara.

2. Analisis Wawancara dengan Pihak Dinas Sosial Kabupatten Rokan Hulu

Dalam wawancara ini peneliti langsung berhubungan dengan Pihak Dinas Sosial yaitu kepala Bidang RPS (Rencana Pembangunan Sosial) Dengan Bapak Zulkifli pada hari Kamis (23 Januari 2025), Dalam kesempatan tersebut, Peneliti menanyakan terkait laporan atau informasi mengenai keberadaan karyawan disabilitas yang bekerja di perusahaan Sawit Asahan Indah. Bapak Zulkifli menjelaskan bahwa pihaknya tidak pernah menerima laporan atau informasi terkait hal tersebut. Penjelasan ini didukung oleh data penyandang disabilitas yang ada di Kecamatan Rambah Samo yang cukup banyak, dari data dan Pernyataan dari Bapak Zulkifli tersebut dapat peneliti simpulkan bahwasanya perusahaan sawit asahan Indah belum mengimplementasi kan Undang Undang no.8 Tahun 2016 terkait penyerapan tenaga kerja disabilitas, penyandang disabilitas di Rambah Samo berjumlah 92 orang, laki-laki berjumlah 53 orang sedangkan perempuan berjumlah 39 orang dari data tersebut dapat di kategorikan dengan beberapa kluster di antaranya

- a. Disabilitas Sensorik berjumlah 13 Orang
- b. Disabilitas Fisik 65 Orang
- c. Disabilitas Intelektual 4 Orang
- d. Disabilitas Mental 10 Orang

3. Hasil Wawancara Dengan Perusahaan Sawit Asahan Indah

Pada wawancara ini Peneliti Berkunjung Ke kantor Perusahaan Sawit Asahan Indah hari



jum'at tanggal 24 Januari 2025, Pada wawancara ini peneliti langsung berhubungan dengan



HRGA (Human Resources and General Affairs) bagian yang mengelola sumber daya manusia, seperti Proses rekrutmen, Pelatihan, Pengembangan karyawan, dan manajemen Kinerja. Yaitu bapak Yoga ananta Selaku HRGA Perusahaan Sawit Asahan Indah.

Pertanyaan tersebut di jawab dengan baik oleh bapak Yoga ananta dengan sebuah pernyataan yang cukup memuaskan bagi peneliti karena terjawab semua yang di pertanyakan oleh peneliti dan bapak Yoga ananta menyatakan bahwasanya dari 634 orang seluruh jumlah karyawan perusahaan Sawit Asahan Indah tidak ada karyawan yang penyandang disabilitas Ujar bapak Yoga ananta.

Dari pernyataan bapak Yoga Ananta selaku hrga Perusahaan Sawit Asahan Indah dapat peneliti simpulkan bahwasanya perusahaan Sawit Asahan Indah tidak menjalankan amanah undang undang no.8 tahun 2016 tentang penyerapan tenaga kerja disabilitas, hal ini sangat perlu di telaah secara mendalam karena berkaitan erat dengan prinsip inklusi sosial, tenaga kerja serta pendekatan perusahaan terhadap keberagaman dan kesetaraan di lingkungan kerja.

4. Hasil wawancara dinas tenaga kerja kabupaten Rokan Hulu

Di sini Peneliti Menjumpai Kepala Unit Layanan Disabilitas (ULD) Yaitu Dengan Pak Yuken, mplementasi kebijakan pemenuhan kuota pekerjaan 2% tenaga kerja disabilitas untuk instansi pemerintah dan BUMN/D serta kuota pekerjaan 1% tenaga kerja disabilitas untuk perusahaan swasta dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan UU No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam bagian keempat kemudian diambil tindak lanjut terbitnya Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan yang kemudian menjadi cikal bakal berdirinya Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan yang diinstruksikan terbentuk dan diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah (Provinsi/Kabupaten&Kota) yang berwenang untuk menyelenggarakan pelayanan pada disabilitas calon tenaga kerja dan pemberi kerja untuk disabilitas dalam upayanya mencapai pemenuhan kuota pekerjaan 1% dan 2% calon tenaga kerja penyandang disabilitas dapat terserap dalam dunia kerja.

Dalam Penelitian Ini peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan keterangan resmi dari Dinas Tenaga Kerja, diketahui bahwa perusahaan sawit Asahan Indah memiliki total 634 karyawan. Namun, dari jumlah tersebut, tidak terdapat satu pun karyawan yang merupakan penyandang disabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa hingga saat ini, perusahaan tersebut belum merekrut atau mempekerjakan tenaga kerja dari kalangan disabilitas. Dan hal ini bertentangan dengan Amanat Undang-Undang No.8 Tahun 2016 pasal 11, Dengan jumlah total 634 karyawan di perusahaan sawit Asahan Indah berdasarkan dalil yang berbunyi di Undang Undang No.8 Tahun 2016 pasal 53 seharusnya 1% dari jumlah karyawan PT.Sawit asahan Indah tersebut yaitu

Vol. 4 No. 01 (2025) Journal Of Juridische Analyse



sekitar 6 karyawan, berasal dari kalangan penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan yang mendorong inklusivitas dalam dunia kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dinas Sosial, dan data internal perusahaan PT Sawit Asahan Indah, dapat disimpulkan bahwa perusahaan ini belum mengimplementasikan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Implementasi UU tersebut diharapkan dapat menciptakan kesempatan kerja yang setara dan aksesibilitas yang layak bagi penyandang disabilitas di sektor ketenagakerjaan, namun temuan-temuan yang ada menunjukkan bahwa PT Sawit Asahan Indah masih jauh dari memenuhi kewajiban tersebut.

SARAN

Berdasarkan temuan bahwa PT Sawit Asahan Indah belum mengimplementasikan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 secara maksimal, kami memberikan saran kepada berbagai pihak terkait, baik pemerintah, pihak perusahaan, maupun masyarakat, untuk segera mengambil langkah-langkah yang diperlukan guna memastikan keberlanjutan dan implementasi yang efektif dari undang-undang ini. Berikut adalah saran yang dapat diberikan kepada masing-masing pihak terkait, dengan mengacu pada wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Indonesia. (2016). Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Jakarta: Pemerintah Indonesia.
- Misbach, M. (2000). Tuna daksa dan implikasinya pada pendidikan. *Jurnal Pendidikan Khusus*, 5(3), 45-60.
- World Report on Disability. Geneva: WHO. World Health Organization. (2024)
- Dampak Kebijakan Ketenagakerjaan terhadap Penyandang Disabilitas di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, 15(1), 77-93. Nugroho, P. (2020).
- Peran Perusahaan dalam Penyediaan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(4), 201-219. Putri, A. & Santoso, H. (2019)
- Analisis Kesiapan Perusahaan dalam Menerapkan Kebijakan Ketenagakerjaan Inklusif. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(3), 55-70. Wicaksono, R. (2021).
- Hak Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Sunarto, A. (2020).
- Perlindungan Hukum bagi Penyandang Disabilitas. Bandung: PT Refika Aditama Suharto, R. (2017)..
- Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia. Surabaya: Airlangga University Press. Kadir, A. (2019)