

PEMENUHAN HAK PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS OLEH PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) JAKARTA UTARA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS

Dinda Kania Larasati, Lusy Liany
Fakultas Hukum Universitas YARSI, Jakarta
Jl. Letjen Suprpto, Jakarta, 10510
lusy.liany@yarsi.ac.id

Abstract

Persons with disabilities have the same educational rights as others as explained in Law No. 8 of 2016 concerning persons with disabilities. State-owned enterprises and private companies are required to realize the rights of workers for persons with disabilities, especially at PT Pelindo North Jakarta. The problem formulations of these legal events are; How is the fulfillment of the rights of workers with disabilities based on Law Number 8 of 2016? and How is the Implementation of PT Pelindo in fulfilling the rights of workers with disabilities based on Law Number 8 of 2016?. This research method uses the Normative Empirical research type in conducting this research, as well as combining it with the relevant positive law and the implementation of PT Pelindo in applying these norms. The results of this study conclude that, first, the fulfillment of persons with disabilities must be carried out for companies both BUMN and private, where the rights of workers with disabilities are listed in article 53 of Law Number 8 of 2016, in which BUMN companies are required to employ at least 2% of workers with disabilities from the total workforce and 1% for private companies, second, PT Pelindo has fulfilled all the rights of workers with disabilities and carried out its obligations by hiring workers with disabilities with a percentage of 3% of all PT Pelindo employees.

Keywords: *Rights, workers, disability.*

Abstrak

Penyandang disabilitas memiliki hak pendidikan yang sama dengan yang lain sebagaimana diterangkan pada Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. BUMN maupun perusahaan swasta diwajibkan untuk merealisasikan hak pekerja untuk Penyandang Disabilitas khususnya pada PT. Pelindo Jakarta Utara. Adapun yang menjadi rumusan masalah dari peristiwa hukum tersebut adalah; Bagaimana pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas berdasarkan Undang-undang Nomor 8 tahun 2016? dan Bagaimana Implementasi PT. Pelindo dalam pemenuhan hak pekerja Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016?. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian Normatif Empiris Dalam melakukan penelitian ini, serta memadankannya dengan hukum positif yang relevan serta implementasi PT Pelindo dalam menerapkan norma tersebut. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa , pertama, dalam pemenuhan Penyandang Disabilitas harus dilakukan bagi para perusahaan baik BUMN maupun Swasta, yang mana hak pekerja disabilitas tercantum dalam pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 pasal yang mana perusahaan BUMN wajib mempekerjakan minimal 2% pekerja Penyandang Disabilitas dari total keseluruhan pekerja dan 1% untuk Swasta, kedua, PT. Pelindo telah memenuhi seluruh hak pekerja Penyandang Disabilitas dan melaksanakan kewajibannya dengan mempekerjakan pekerja disabilitas dengan presentase 3% dari seluruh karyawan PT. Pelindo.

Kata kunci : *Hak, pekerja, disabilitas.*

Pendahuluan

Setiap orang memiliki hak sebagai manusia masing yang disebut Hak Asasi Manusia (HAM). HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan

manusia sebagai makhluk Tuhan yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib di hormati, dijunjung tinggi dan dijunjung oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat

dan martabat manusia (UU No. 39 Tahun 1999, Pasal 1).

Maka dengan itu apapun yang berhubungan dengan hak asasi manusia merupakan hak-hak dasar yang dibawa manusia sejak lahir sebagai anugerah tuhan yang maha esa, maka perlu di pahami bahwa hak asasi manusia tersebut tidaklah bersumber dari negara dan hukum, tetapi semata-mata bersumber dari tuhan sebagai pencipta alam semesta beserta isinya, sehingga hak asasi manusia itu tidak bisa di kurangi (*non derogable rights*) (A. Mahsyur Effendi: 2005).

Pada dasarnya sistem hukum adalah sistem hierarki, hukum yang lebih rendah harus berdasar, bersumber dan tidak boleh bertentangan dengan hukum yang lebih tinggi (Khairani: 2018). Jaminan terhadap hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana tercantum pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang selanjutnya disebut UUD 1945 yang berbunyi: "Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Pada saat ini Indonesia memiliki jumlah Penduduk sebanyak 278.696,2 juta jiwa pada petengahan 2023 (Badan Pusat Statistik: 2023). Adapun survei mengenai jumlah Penyandang Disabilitas di Indonesia saat ini, mencapai 22,97 juta jiwa atau sekitar 8,5% dari jumlah penduduk di Indonesia, dengan jumlah Disabilitas terbanyak pada usia lanjut (Kemenko PMK: 2023).

Penyandang Disabilitas, seperti halnya warga Negara Indonesia lainnya, merupakan sumber daya manusia dengan potensi besar dan berharga untuk masa kini dan masa depan Indonesia (Ledia Hanifah Amalia: 2016). Dapat dilihat dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Pasal 1 Ayat (1) menjelaskan bahwa:

"Penyandang Disabilitas merupakan setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan persamaan hak".

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama

dengan masyarakat non disabilitas (Tjokroda Gde Agung Smara Raditia: 2020). Penyandang disabilitas untuk memperoleh kesamaan hak harus mendapatkan perilaku khusus. Perilaku khusus yang dimaksud adalah sebagai bentuk upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai pelanggaran hak asasi manusia (Geminastiti Purinma, dkk: 2018).

Bagi penyandang disabilitas, mencari pekerjaan sangatlah penting, seperti halnya bagi mereka yang memiliki kebutuhan mendasar lainnya seperti pendidikan, kesejahteraan, dan nyaman (Bella Alizah, dkk: 2023).

Dalam pemenuhan hak pekerja Penyandang Disabilitas, upah yang di dapat tenaga kerja Penyandang Disabilitas tidak di bedakan dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Pemerintah sudah selayaknya merekrut penyandang disabilitas untuk semua kementerian/lembaga hingga ke pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dan demikian juga semua BUMN dan juga BUMD yang dimana hal tersebut merupakan amanah Undang- Undang (Ledia Hanifah Amalia: 2016).

Dalam pengimplementasian Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 53 ayat (1) dan (2) pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) yang mana kita tau dan selanjutnya akan di sebutkan menjadi PT. Pelindo merupakan Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang logistik. ketentuan Undang-undang tersebut diwajibkan mempekerjakan sebanyak 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja di perusahaan tersebut.

Maka dari itu harus lebih diperhatikan terkait pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas di PT. Pelindo dan harus dilihat pula bagaimana pengimplementasian PT. Pelindo dalam pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas agar peristiwa tersebut menjadi positif sebagai pendorong lebih banyak penyerapan tenaga pekerja disabilitas yang membutuhkan pekerjaan yang telah di tetapkan sesuai dengan kemampuannya demi menuju kehidupan yang sejahtera, sebagaimana yang di tegaskan dalam Pasal 5 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Walaupun keberadaan pekerja di Perusahaan sangat penting dan bermanfaat akan tetapi kenyataan selama ini, pembentukan, pembinaan, dan pengembangan pekerja di perusahaan masih mengalami kesulitan (Koesparmono Irsan dan Armnsyah: 2016). Maka dari itu proses rekrutmen hingga *on the job training* dan perlindungan tenaga kerja bagi disabilitas yang telah diatur dalam sebuah Perundang-Undangan tersebut menjadi peluang bagi disabilitas dalam mengisi ruang-ruang kosong formasi kebutuhan tenaga kerja baik dalam lingkup pemerintahan BUMN, BUMD, dan Swasta (Abdul dan Tiyas: 2017).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

1. Bagaimana pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas?
2. Bagaimana implementasi PT. Pelindo dalam pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas?

Hasil dan Pembahasan

Pemenuhan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Tomas hobbes mengartikan hak asasi manusia merupakan jalan keluar untuk mengatasi keadaan yang disebutnya "*homo homini lupus, bellum omnium contra omnes*" (manusia dapat menjadi serigala bagi manusia lain). Keadaan seperti itulah yang menurut hobbes, mendorong terbentuknya perjanjian masyarakat dalam mana rakyat menyerahkan hak-haknya kepada penguasa. Itu sebabnya pandangan Thomas disebutkan sebagai teori yang mengarah kepada pembentukan monarki absolute (Sarlika dan Yonani: 2020).

Dalam Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945 telah diatur jenis-jenis hak, antara lain:

- a. Hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun atau *non-derogabl right*.

- b. Hak-hak politik, ekonomi, sosial dan budaya.

Deklarasi PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) pada sidang tanggal 9 Desember 1975 memproklamasikan deklarasi tentang hak-hak penyandang disabilitas, bahwa penyandang disabilitas memiliki hak sipil dan politik yang sama seperti orang lain, serta juga hak pendidikan, pelatihan vokasional, layanan konseling dan penetapan, hak untuk mengamankan dan mempertahankan pekerjaan atau terlebih dalam posisi yang berguna, produktif dan remuneratif. Deklarasi memproklamirkan bahwa hak-hak ini berlaku untuk semua penyandang disabilitas tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin atau alasan lainnya (Arthur O'Reilly: 2013).

Adapun istilah Difabel yang mana diambil dalam bahasa inggris yaitu *diffrent ability* yang artinya memiliki kemampuan yang berbeda, istilah difabel berlaku pada individu yang memiliki kondisi khusus fisik, sensorik, mental, dan intelektual serta pada setiap individu yang membutuhkan cara berbeda dalam melakukan sesuatu. Istilah difabel dan disabilitas merupakan dua istilah yang pada saat ini dianggap ideal. Istilah ini menggunakan pradigma sosial yang memandang bahwa disabilitas cenderung disebabkan oleh faktor lingkungan yang tidak mengakomodir kebutuhan seseorang (Ashar Dio: 2019).

Sesuai dengan amanat Undang-Undang, tentunya penyandang disabilitas mendapatkan hak yang sama dengan non disabilitas, namun adapun ragam klasifikasi disabilitas, yaitu (Dinas Kesehatan):

- a. Disabilitas sensorik adalah terganggunya salah satu fungsi dari panca indra antara lain disabilitas netra, rungu atau wicara.
- b. Disabilitas fisik adalah terganggunya fungsi gerak antara lain lumpuh layu atau kaku, paraplegi, *cereblal palsy* (PC), akibat amputasi, stroke, kista, dan lain-lain.
- c. Disabilitas intelektual adalah suatu fungsi atau keterbatasan baik secara intelektual maupun perilaku adaptif yang dapat diukur atau dilihat yang menimbulkan berkurangnya kapasitas untuk beraksi dalam cara tertentu.

Namun adanya hal tersebut tetap saja peran penyandang disabilitas sama dengan warga negara lainnya. Hal ini sesuai dengan

Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi:

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"

Peningkatan para penyandang disabilitas dalam kesejahteraan pekerja penyandang disabilitas sangat penting untuk mendapatkan perhatian lebih serta didayagunakan sebagai mestinya. Sebagaimana tercantum dalam pasal 5 Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas, yaitu setiap penyandang disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.

Dalam pemenuhan hak pekerja serta kewirausahaan, dan koperasi yang dimana telah di sebutkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Penyandang Disabilitas Nomor 8 Tahun 2016 yang menjelaskan:

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;
- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggungjawab yang sama;
- c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. Mendapatkan program kembali kerja;
- f. Penempatan kerja yang adil, proposional, dan bermartabat;
- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier.

Serta segala hak normatif yang melekat; dan Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Analisis Peran PT. Pelindo dalam Pemenuhan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) yang mana pada umumnya sering disebut sebagai PT. Pelindo (Persero) yang mengelola kepelabuhan di Indonesia. Pada saat itu dibentuk 4 pelindo yang terbagi berdasar

wilayah yang berbeda. Pelindo 1 misalnya mengelola pelabuhan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau dan Kabupaten Riau. Pelindo I ditetapkan berdasarkan PP No. 56 Tahun 1991, sedang nama Pelindo I ditetapkan berdasarkan Akta Notaris No.1 tanggal 1 Desember 1992.

Pelindo II mengelola pelabuhan di wilayah 10 provinsi, yaitu Sumatera Barat, Jambi, Sumatera selatan, Bengkulu, Lampung, Bangka Belitung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Kalimantan Barat. Pelindo II dibentuk berdasarkan PP No. 57 Tahun 1991, pelindo II (Persero) didirikan berdasarkan Akta Notaris. Pelindo III mengelola pelabuhan di wilayah 7 Provinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, NTB dan NTT. Sedangkan Pelindo IV mengelola pelabuhan di wilayah 11 provinsi, yaitu Provinsi Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Utara, Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat.

PT. Pelabuhan Indonesia yang terletak pada regional II Tanjung Priok Jakarta, Pelabuhan ini menangani lebih dari 30% komoditi non migas Indonesia, selain itu 50% dari seluruh arus barang yang keluar/masuk Indonesia melewati pelabuhan ini. Karena itu Tanjung Priok merupakan barometer perekonomian Indonesia.

Bahwa telah dilaksanakannya wawancara pada tanggal 16 Januari 2024 dengan pekerja Penyandang Disabilitas pada PT. Pelindo (Persero) atas nama Ilham Restu sebagai pekerja Penyandang Disabilitas yang memiliki jabatan sebagai Administrator dibidang Keuangan dengan hasil sebagai berikut:

Pertama, apa saja yang menjadi kriteria penyandang disabilitas untuk dapat bekerja di PT. Pelindo (Persero)? Bahwa PT Pelindo tidak ada kriteria tertentu namun dapat dilihat dari kedisabilitasan seseorang tersebut apakah termasuk dalam golongan yang berat atau ringan, hal itu ada dikarenakan jika seseorang mengalami disabilitas berat akan mengganggu kinerja dalam menjalankan sebuah kewajibannya menjalankan tugas.

Kedua, pemenuhan hak terhadap pekerja penyandang disabilitas PT. Pelindo (Persero)? Bahwa dalam pemenuhan hak pekerja di PT

Pelindo (Persero) semua hak telah terpenuhi, tidak adanya perbedaan antara pekerja non-disabilitas maupun pekerja penyandang disabilitas, semua hak telah dipenuhi sesuai jabatan dan kewajiban setiap jabatan yang telah ditetapkan.

Ketiga, apa saja fasilitas khusus yang pekerja penyandang disabilitas dapatkan pada PT. Pelindo (Persero)? Terdapat fasilitas khusus untuk para pekerja penyandang disabilitas seperti disediakannya kursi roda, terdapat *Wheelchair ramp* atau yang kita tahu jalanan tanjakan untuk kursi roda serta terdapat parkir khusus untuk Penyandang Disabilitas.

Keempat, pemenuhan hak pekerja Penyandang Disabilitas yang mana telah diatur dalam Undang-Undang Tentang Penyandang Disabilitas Nomor 8 Tahun 2016 pasal 11? Semua hak telah di penuhi dari mulai memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pihak BUMN yang mana saat ini masih bekerja di bidang Keuangan yang mana telah bekerja kurang lebih selama 5 tahun yang dihitung dari tahun 2019 serta mendapatkan upah serta tunjangan lainnya tanpa dibedakan antara pekerja non-disabilitas dan Penyandang Disabilitas, dalam memperoleh sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan yang diberikan kepada pekerja disabilitas. Dalam hal mendapatkan kerja yang adil, proposional, dan bermartabat hal itu sudah di buktikan bahwa telah mendapatkan jabatan dibidang keuangan yang mana hal tersebut sudah setara dengan pekerja non-disabilitas yang sama hal nya bekerja dan mendapatkan jabatan di bidang keuangan.

Kelima, apa saja kendala dalam pemenuhan hak bagi pekerja penyandang disabilitas? Dalam pemenuhan hak PT. Pelindo (Persero) terhadap pekerja Penyandang Disabilitas sudah sangat cukup, dikarenakan hal tersebut Pekerja Penyandang Disabilitas sudah sepenuhnya mendapatkan hak nya tanpa adanya perbedaan dan diskriminasi dengan itu tidak adanya kendala dalam pemenuhan hak bagi pekerja Penyandang Disabilitas yang bekerja di PT. Pelindo (Persero).

Keenam, berapa jumlah seluruh pekerja di PT. Pelindo (Persero) pusat regional 2? Untuk keseluruhan pekerja di PT. Pelindo

(Persero) pusat regional II kurang mengetahui jumlah pastinya.

Ketujuh, berapa jumlah seluruh pekerja Penyandang Disabilitas di PT. Pelindo (Persero) pusat regional II? Terdapat 3-4 pekerja Penyandang Disabilitas yang bekerja di PT. Pelindo (Persero) Pusat regional II.

Kedelapan, apakah PT. Pelindo (Persero) pusat regional II telah memenuhi kuota yang telah di amanatkan oleh Undang-Undang Tentang Penyandang Disabilitas Nomor 8 Tahun 2016 pasal 53 ayat (1)? Pada saat ini pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di PT. Pelindo (Persero) Pusat Regional II sudah memenuhi kuota 2% tersebut dikarenakan terdapat Pekerja Penyandang Disabilitas disetiap Divisi atau bagian. Wawancara ini didukung dengan data jumlah pekerja PT. Pelindo (Persero) Pusat Region II dan jumlah pekerja disabilitas PT. Pelindo sebagai berikut:

Tabel 1
Data Jumlah Pekerja PT. Pelindo (Persero)

Pekerja PT. Pelindo (Persero) Pusat Region 2	168
Pekerja Disabilitas PT. Pelindo (Persero) Pusat Region 2	3

Dalam pengimplementasiannya dapat dilihat data pada tabel yang mana terdapat jumlah keseluruhan pekerja PT. Pelindo (Persero) terdapat 168 pekerja baik pekerja Non-Disabilitas maupun pekerja Penyandang disabilitas dan terdapat 3 pekerja Penyandang Disabilitas PT. Pelindo (Persero) dengan persentasi 2% telah terpenuhi yang mana PT. Pelindo (Persero) telah memenuhi paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas pasal 53 ayat (1).

Kesimpulan

Secara normatif pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia telah tertuang dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas yaitu: memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah atau swasta tanpa Diskriminasi,

memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama, memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan, tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, dan mendapatkan program kembali kerja, menempatkan kerja yang adil, proposional, dan bermartabat.

Dengan disamakannya hak pekerja disabilitas dengan pekerja non disabilitas tanpa adanya diskriminasi menjadikan UU Ketenagakerjaan dapat digunakan sebagai landasan bagi pekerja disabilitas untuk mendapatkan haknya dan perusahaan baik BUMN maupun swasta untuk menjalankan kewajibannya terhadap pekerja baik disabilitas maupun non disabilitas. Serta 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 dan 1% bagi perusahaan swasta sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Tentang Penyandang Disabilitas Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 53.

Implementasi PT. Pelindo dalam pemenuhan hak pekerja Penyandang Disabilitas telah sesuai dengan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. PT. Pelindo sebagai perusahaan milik negara atau BUMN juga telah mempekerjakan paling sedikit 2% pekerja disabilitas dengan jumlah pekerja pada PT. Pelindo Pusat Region 2 sebanyak 168 pekerja dengan pekerja penyandang disabilitas sebanyak 3 orang. Dengan persentasi sebanyak 2% PT Pelindo telah memenuhi 2% minimal mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas sebagai BUMN.

Adapun pemenuhan hak lainnya seperti yang telah dicantumkan oleh pasal 11 ayat (1) UU Tentang Penyandang Disabilitas yaitu: b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggungjawab yang sama; c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan; d. Tidak diberhentikan dengan alasan Disabilitas; e. Mendapatkan program kembali kerja; f. Penempatan kerja yang adil, proposional, dan bermartabat. PT. Pelindo telah memenuhi hak para pekerja Penyandang Disabilitas dengan cukup dan adil

antara pekerja PT. Pelindo dan pekerja PT. Pelindo Penyandang Disabilitas.

Daftar Pustaka

- Alizah, Bella. Desy Ilmiawati, Anggita Trisnawati, Mawar." Analisis Akebijakan Pekerja Penyandang Disabilitas Menurut UU No.8 Tahun 2016 Pada Sektor BUMN". *Jurnal On Education*. Vol.05, No.03. Maret -April 2023.
- Amalia, Ledia Hanifah. *Dari Disabilitas Pembangunan Menuju Pembangunan Disabilitas*. Cet. 1. Jakarta: Bebooks Publishing, 2016.
- Badan Pusat Statistik. "Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun (Ribuan Jiwa),(2021-2023)". bps.go.id/indicator/12/1975/1/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun.html2023#:~:text=Menurut%20data%20Badan%20Pusat%20Statistik,sebanyak%20275%2C77%20juta%20jiwa. diakses pada tanggal 4 Oktober 2023.
- Diah, Marwah M. 2003, "Restrukturasi BUMN Di Indonesia: Privatisasi Atau Korporatisasi?". *Literata Lintas Media*. July 2003.
- Dio, Ashar. Et.Al. *Panduan Penanganan Perkara Penyandang Disabilitas Berharapan Dengan Hukum Dalam Lingkup Pengadilan*. Jakarta: Mappi FHUI, 2019.
- Effendi, A. Mahsyur. *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) Dan Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia*. Bogor: Ghalia Utama, 2005.
- Irsan, Koesparmono Dan Armnsyah. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016.
- Ismail, Najmi. Moch. Zainuddin, "Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan", *Focus: Jurnal Pekerja Sosia*. Vol.1. No.3. Maret 2018.

- Kasim, Umar. "Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum". Vol. 2. Tahun 2004.
- Kementrian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. "Kemenko PMK: Pemerintah Penuhi Hak Penyandang Disabilitas di Indonesia". <https://www.kemendiknas.go.id/pemerintah-penuhi-hak-penyandang-disabilitas-di-indonesia>. diakses pada tanggal 4 Oktober 2023.
- Khairani. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Ed.1, Cet.1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2018.
- Mimbar Maritim, "Tahun 2023, Pelindo Regional 2 Tunjukan Kinerja Positif", <https://mimbarmaritim.com/2024/01/12/tahun-2023-pelindo-regional-2-tunjukkan-kinerja-positif/>, diakses pada tanggal 18 Januari 2024.
- Pelindo Indonesia Maritime Gateway, "Pelabuhan Tanjung Priok", <https://www.pelindo.co.id/port/pelabuhan-tanjung-priok>, diakses pada tanggal 18 Januari 2024.
- Pelindo Indonesia Maritime Gateway, "Sejarah Terbentuknya Pelindo", <https://www.pelindo.co.id/page/sejarah-pelindo>, diakses pada tanggal 18 Januari 2024.
- Pelindo Indonesia Maritime Gateway. "Menghubungkan Dunia Dengan Kepulauan Terbesar Di Dunia". <https://pelindo.co.id/page/tentang-kami>. diakses pada tanggal 4 September 2023.
- Purina, Geminastiti, Nurliana Cipta Apsari, Nandng Mulyana. "Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja". *Jurnal Pekerja Sosial*. Vol.1, No.3, Agustus 2018.
- Raditia, Tjokroda Gde Agung Smara, "Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Bekerja Pada Yayasan Bali", *Jurnal Kertha Semaya*. Vol.8, No.12. Tahun 2020.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Tentang Hak Asasi Manusia, UU Nomor 39 tahun 1999.
- Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 13 Tahun 2003.
- Undang-Undang Tentang Penyandang Disabilitas, UU Nomor 8 tahun 2016.