

NASKAH PUBLIKASI PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA SURAKARTA

**Waskito Budi Kusumo; Hanifah Febriani, S.H., LL.M.
Ilmu Hukum; Fakultas Hukum; Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Penyandang disabilitas mempunyai hak dalam mendapatkan kesempatan pekerjaan yang nyaman tanpa adanya diskriminasi dimana hal ini perusahaan pemerintah dan swasta wajib menerima dan memenuhi tenaga kerja penyandang disabilitas yang sudah diatur pada Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Permasalahan tentang hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas hingga saat ini masih mengalami rintangan dari beberapa faktor internal maupun eksternal, sehingga membutuhkan suatu upaya yang efisien dan efektif untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, dan pada dasarnya pemenuhan hak atas pekerjaan harus berdasarkan prinsip Islam. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui implementasi kesamaan kesempatan hak untuk mendapatkan pekerjaan, mengetahui upaya dalam mengatasi permasalahan yang ada, dan mengetahui pandangan Islam mengenai hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Surakarta. Berdasarkan permasalahan yang ada penelitian hukum sosiologis ini memakai metode pendekatan pendekatan yuridis empiris dengan menggunakan teknik pengumpulan data meliputi studi kepustakaan dan wawancara yang dikerjakan melalui teknik analisis data kualitatif dengan cara penalaran deduktif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa implementasi pemenuhan hak atas pekerjaan di Kota Surakarta hingga saat ini masih belum terpenuhi karena fakta di lapangan masih ada faktor yang menjadi permasalahan dalam pemenuhan hak atas pekerjaan tersebut, segala upaya selalu diusahakan melalui peran Sentra Terpadu Prof. Dr. Soeharso Kota Surakarta, Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta, dan Perusahaan yang berada di Kota Surakarta guna terpenuhinya pemenuhan hak atas pekerjaan. Dalam prinsip islam pemenuhan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas harus berdasarkan prinsip keadilan dengan kesamaan dan kesetaraan hak guna menciptakan kesejahteraan sosial.

Kata Kunci: hak atas pekerjaan, kota surakarta, penyandang disabilitas

Abstract

People with disabilities have the right to get comfortable employment opportunities without discrimination, where government and private companies are required to accept and fulfill workers with disabilities as regulated in Article 53 of Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities. The problem of the right to get a job for people with disabilities until now still experiences obstacles from several internal and external factors, so that it requires an efficient and effective effort to solve the existing problems, and basically the fulfillment of the right to work must be based on Islamic principles. This study aims to determine the implementation of equal opportunities for the right to get a job, to find out efforts to overcome existing problems, and to find out the Islamic view on the right to work for people with disabilities in Surakarta City. Based on the existing problems,

this sociological legal research uses an empirical juridical approach method using data collection techniques including literature studies and interviews carried out through qualitative data analysis techniques using deductive reasoning. The results of the study indicate that the implementation of the fulfillment of the right to work in Surakarta City has not been fulfilled until now because the facts in the field still have factors that are problematic in fulfilling the right to work, all efforts are always made through the role of the Prof. Dr. Soeharso Integrated Center of Surakarta City, the Surakarta City Manpower Office, and Companies in Surakarta City in order to fulfill the fulfillment of the right to work. In Islamic principles, the fulfillment of the right to work for people with disabilities must be based on the principle of justice with equality and equality of rights in order to create social welfare.

Keywords: right to work, surakarta city, people with disabilities

1. PENDAHULUAN

Hak atas pekerjaan merupakan salah satu pedoman dalam menjalankan hubungan kerja. Salah satu hak asasi manusia adalah hak atas pekerjaan, karena pekerjaan merupakan hakikat manusia. Tenaga kerja mempunyai hak untuk menerima perlakuan yang sama dan memperoleh kesempatan kerja tanpa diskriminasi. Sebagaimana diatur dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Sedangkan, Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan juga bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Namun perlakuan yang tidak adil yang dirasakan oleh penyandang disabilitas menyebabkan kesulitan dalam mendapatkan suatu pekerjaan.

Dibentuknya Undang-Undang Pasal 53 Nomor 8 Tahun 2016 ini membantu dan menguntungkan penyandang disabilitas karena memberikan peluang yang besar dalam mendapatkan pekerjaan. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 53 ayat (1), Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tersebut mengatur bahwa “Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2 (dua) persen penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.” Sementara itu, ayat (2) mengatur bahwa “perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 (satu) persen penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”.

Undang-Undang ini juga memberikan sanksi berupa denda dan/atau penjara apabila tidak mematuhi.

Produk hukum dan kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah, dimaksudkan untuk memberikan landasan hukum yang kuat bagi terwujudnya kewajiban, hak, kedudukan dan peran para penyandang disabilitas khususnya untuk meningkatkan kesejahteraan penyandang disabilitas melalui penetapan kuota 2 (dua) persen dan 1 (satu) persen. Akan tetapi, walaupun undang-undang sudah menjamin penyandang disabilitas dalam mendapatkan suatu pekerjaan. Namun, hak tersebut masih menjadi masalah yang harus diselesaikan karena belum berjalan dengan maksimal. Berdasarkan data BPS tahun 2022, dari 17 juta penyandang disabilitas yang telah memenuhi usia produktif, hanya 7,6 juta yang berniat untuk bekerja. Dengan rendah dan kurangnya keinginan penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan menandakan bahwa masih banyak penyandang disabilitas belum mendapatkan haknya sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 53 Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 pasal 53 tentang penetapan kuota 2 (dua) persen dan 1 (satu) persen bagi pekerja penyandang disabilitas

2. METODE

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode yuridis empiris, dengan jenis penelitian deskriptif dengan menggambarkan subyek dan obyek berdasarkan fakta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi studi kepustakaan dan wawancara. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer mencakup perundang-undangan dan perda yang berkaitan dengan perlindungan dan jaminan terhadap penyandang disabilitas. Data sekunder mencakup buku, artikel, jurnal, berita, dan literatur lain. Adapun metode analisis data yang digunakan melalui teknik analisis data kualitatif dengan menggunakan logika deduktif .

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Implementasi Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas terhadap pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Surakarta.

Penyandang disabilitas pada dasarnya mempunyai keterbatasan fisik atau kelemahan dalam melakukan kegiatan kehidupan pada umumnya salah satunya melakukan aktivitas pekerjaan. Penyandang disabilitas selain mempunyai keterbatasan fisik ada beberapa penyandang disabilitas yang mengalami gangguan intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam waktu yang lama.

Setiap penyandang disabilitas memiliki kelemahan yang berbeda-beda antara satu disabilitas dengan yang lainnya, beberapa ada yang mempunyai kelemahan yang ringan, sedang, dan berat. Perusahaan sering kali tidak berani mengambil resiko yang besar dan memilih tingkat resiko yang kecil dengan menerima tenaga kerja penyandang disabilitas seperti kaki ada yang kecil, tidak bisa berjalan dengan sempurna, jari ada yang patah, dan lain-lain sehingga perusahaan merekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas yang memiliki kelemahan yang ringan dan dapat melaksanakan kualifikasi pekerjaan yang diberikan.

Tingkat ketrampilan yang ada pada pekerja penyandang disabilitas akan mempengaruhi produktivitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Melalui beberapa kepelatihan ketrampilan yang dilaksanakan akan menumbuhkan minat, bakat, dan tingkat ketrampilan penyandang disabilitas dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan maka dari itu bimbingan dan kepelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah harus dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi penyandang disabilitas apabila ingin bekerja di suatu perusahaan atau berwirausaha karena semua aktivitas pekerjaan membutuhkan ketrampilan atau keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada

Sikap mental yang dimiliki tenaga kerja penyandang disabilitas harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya karena salah satu faktor bisa diterima dan bertahannya pekerja penyandang disabilitas bekerja pada perusahaan, dinilai melalui matangnya mental penyandang disabilitas itu sendiri dalam menghadapi segala permasalahan dan suasana pekerjaan yang tidak menentu

Permasalahan aksesibilitas pada sarana dan prasarana diperusahaan yang belum beraksesibilitas akan menyulitkan mobilitas bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, seperti aksesibilitas ke, dari dan didalam perusahaan tempat kerja

melakukan tugas, aksesibilitas pintu, tangga lift khusus untuk bangunan bertingkat, aksesibilitas ke, dari, dan didalam toilet dan lain-lain

Kesulitan perusahaan dalam menerima tenaga kerja penyandang disabilitas terbentur dengan masalah tidak siapnya perusahaan dalam pengadaan sarana dan prasarana karena untuk menyediakan sarana dan prasarana akan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit. Dengan keadaan perusahaan yang minim sarana dan prasarana mempengaruhi penerimaan penyandang disabilitas. Mencari penyandang disabilitas yang sesuai dengan keadaan perusahaan memang sulit untuk ditemukan, sehingga pada akhirnya perusahaan menentukan pekerja penyandang disabilitas yang sesuai dengan aksesibilitas yang berada di perusahaan meskipun hanya memiliki ketrampilan yang biasa saja

Kerjasama instansi pemerintah satu dengan yang lainnya sangat dibutuhkan guna mempermudah tujuan pelaksanaan program tersebut dan agar berjalan dengan efektif. Akan tetapi, kerjasama dengan beberapa instansi masih mengalami hambatan dan masalah sehingga belum bisa berjalan.

Selain upaya kerjasama dengan beberapa instansi dalam mengupayakan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Sentra Terpadu Prof. Dr. Soeharso Kota Surakarta melalui program penyaluran kerja tenaga kerja penyandang disabilitas juga menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan dengan sistem penempatan kerja *open employment* yaitu sistem penyaluran kerja secara terbuka. Akan tetapi, penyaluran atau penempatan tersebut sudah tidak lagi berjalan karena situasi dan kondisi.

Pemberian sanksi bagi perusahaan selalu mendapatkan rintangan, sehingga implementasikan di lapangan belum terlaksana dengan sempurna, selain sanksi administratif juga pada penerapan sanksi pidana penjara dan denda, ternyata hingga saat ini sanksi itu belum berjalan dan belum ada perusahaan yang diberikan sanksi. Sebenarnya pemerintah sudah berusaha untuk selalu menerapkan undang-undang itu dengan melakukan sosialisasi dan monev di beberapa perusahaan, tetapi fakta di lapangan masalah yang dihadapi begitu kompleks dan sulit untuk diselesaikan

Kurangnya sosialisasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas dan pemahaman pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun

2016 tentang pemenuhan kuota tenaga kerja penyandang disabilitas yang harus dipenuhi perusahaan dalam mempekerjakan pekerja disabilitas. Hal ini disebabkan dari kurangnya partisipasi perusahaan dalam mendatangi kegiatan sosialisasi yang diadakan oleh dinas atau instansi pemerintah yang ada. Ada beberapa perusahaan yang tidak hadir pada kegiatan tersebut padahal sudah diundang sehingga pemahaman tentang undang-undang ini belum tersebar luas ke para pengusaha dan ketidakpedulian perusahaan menjadikan salah satu faktor sosialisasi ini kurang berjalan dengan efektif. Hal ini mengakibatkan dalam pelaksanaannya undang-undang belum diimplementasikan secara penuh.

Terbatasnya sosialisasi UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas khususnya pemahaman tentang hak atas pekerjaan, masalah yang ada begitu rumit, dan perusahaan mengalami kesulitan mencari tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, maka dampak dari pengawasan yang lemah hingga saat ini terkait pemahaman tentang sanksi belum menyebarluas di masyarakat khususnya perusahaan yang mengakibatkan pemberian dan penerapan sanksi belum bisa berjalan dan belum ada perusahaan yang diberi sanksi.

3.2 Upaya pemenuhan hak atas pekerjaan di Kota Surakarta berdasarkan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.

Upaya pengembangan dan pemberdayaan bagi penyandang disabilitas dilakukan melalui program rehabilitasi ketrampilan, sehingga kelemahan yang ada bisa diatasi dan bukan lagi masalah bagi dirinya. Program rehabilitasi khususnya rehabilitasi ketrampilan ini dilakukan secara bertahap dan bersifat lintas sektoral artinya bahwa penanganan mengenai tenaga kerja penyandang disabilitas melibatkan berbagai instansi pemerintah, pihak swasta, dan masyarakat yang saling bekerja sama menjadi satu dalam mengatasi permasalahan yang ada. Program rehabilitasi ketrampilan yang diselenggarakan oleh instansi rehabilitasi ketrampilan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas maka proses penerimaan harus melalui beberapa tahapan sesuai dengan kemampuan dan potensi penyandang disabilitas dan pemberian materi dilaksanakan secara bertahap tidak langsung diberikan semuanya.

Bimbingan ketrampilan yang diselenggarakan oleh Sentra Trepadu Prof. Soeharso merupakan bagian integral dari proses rehabilitasi dan juga merupakan faktor dasar yang menentukan bisa tidaknya penyandang disabilitas diterima menjadi karyawan di perusahaan. Kualifikasi kerja di dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, dibutuhkan ketrampilan yang bagus yang sesuai dengan kualifikasi kerja di perusahaan.

Tingkat ketrampilan penyandang disabilitas menjadi syarat utama yang harus dimiliki oleh tenaga disabilitas agar mereka bisa diterima di suatu perusahaan sehingga diperlukan persiapan sumber daya manusia penyandang disabilitas dari sisi ketrampilan dan pendidikan. Pada dasarnya perusahaan benar-benar membutuhkan tenaga kerja penyandang disabilitas yang berkualitas dan mempunyai ketrampilan sesuai kualifikasi pekerjaan yang ada di perusahaan. Peningkatan ketrampilan pada tenaga kerja penyandang disabilitas sangat penting untuk selalu diupayakan oleh pemerintah, sebab bimbingan ketrampilan merupakan salah satu upaya pemberdayaan dan pengembangan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dimana potensi yang mereka miliki bisa dikembangkan dan diberdayakan. Apabila dalam prosesnya penyandang disabilitas telah diberdayakan maka mereka akan memiliki keahlian dan kemampuan yang dimana bisa dengan mudah bekerja di perusahaan sesuai kualifikasi yang ada sehingga beberapa perusahaan akan mempertimbangkan untuk menerima tenaga kerja penyandang disabilitas sebagai karyawan karena telah memiliki ketrampilan.

Dalam menciptakan kesejahteraan sosial bagi penyandang disabilitas membutuhkan suatu upaya dimana bisa mengatasi permasalahan yang ada di dalam pelaksanaan pemenuhan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas pada dasarnya tidak hanya ditujukan kepada pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah saja, tetapi juga ditujukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*). Menjalin kerjasama dan komunikasi dengan beberapa *stakeholder* yang ada sangat penting untuk direalisasikan dan diterapkan karena menjadi tempat untuk berkeluh kesah bersama-sama tentang assesment, kepelatihan, dan penempatan kerja tenaga kerja penyandang disabilitas. Adanya

hubungan dan kolaborasi dengan stakeholder bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada selama ini dengan cara bertahap satu persatu.

Peran pemerintah disini menjadi salah satu kunci berjalannya dan berhasilnya pemenuhan hak atas pekerjaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Sebenarnya bukan hanya dari pihak pemerintah saja yang berkewajiban untuk mengupayakan hal itu. Akan tetapi, pemerintah mempunyai peran yang vital untuk mengimplementasikan pemenuhan hak atas pekerjaan. Melalui beberapa program di instansi dan dinas seperti sosialisasi, penyaluran tenaga kerja, magang, dan rehabilitasi ketrampilan. Peran dari pemerintah ini sangat membantu tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapatkan suatu pekerjaan dan ilmu ketrampilan, dengan menggali semua potensi yang ada pada diri penyandang disabilitas, mempersiapkan mental dengan sebaik-baiknya, melakukan pendampingan, dan memberitahu pemahaman pada perusahaan tentang pemenuhan kuota hak atas pekerjaan, tetapi peran dari pemerintah juga perlu untuk ditingkatkan karena faktanya permasalahan ada pada perusahaan dan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Jaminan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas melalui penetapan kuota 2 (dua) persen dan 1 (satu) persen sebagaimana diatur dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tidak akan menyelesaikan masalah, sebab sampai saat ini belum kelihatan adanya perubahan yang berarti bagi penyandang disabilitas sehingga membutuhkan peningkatan program-program dan penegakan dan penerapan ketentuan dengan tegas.

Faktanya pemberian sanksi kepada perusahaan yang melanggar belum bisa berjalan hingga saat ini, masih banyak hambatan yang perlu untuk diselesaikan. Kurangnya pemahaman tentang adanya sanksi ini menjadi faktor utama tidak terlaksanannya sanksi di beberapa perusahaan sosialisasi yang ada dinilai kurang efektif karena hanya diketahui oleh beberapa perusahaan saja tidak mencakup semua perusahaan. Terdapat 5 (lima) faktor yang menyebabkan penegakan hukum yaitu faktor undang-undang, faktor penegak hukum, masyarakat, sarana, dan sosial budaya.

3.3 Pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas menurut perspektif hukum islam.

Dalam islam kita diperintahkan untuk berbuat adil kepada setiap orang tanpa membeda-bedakan antara satu orang dengan yang lainnya. Kewajiban berbuat adil harus diterapkan dan ditegakkan dalam lingkungan masyarakat tanpa memandang kondisi dan statusnya karena dengan keadilan akan menciptakan kesejahteraan. Adil pada hakekatnya bermakna menempatkan semua pada tempatnya dan memberikan kepada siapa yang menjadi haknya, didasarkan pada suatu prinsip bahwa semua orang sama kedudukannya.

Menciptakan keadilan dan kesejahteraan dengan kesamaan dan kesetaraan merupakan kunci mewujudkan kehidupan yang nyaman dan aman bagi semua orang salah satunya penyandang disabilitas. Berbuat tidak adil sangat mempengaruhi dan membatasi hak-hak yang dimiliki oleh semua orang khususnya peyandang disabilitas. Sebab orang yang normal saja kadang-kadang haknya tidak bisa terpenuhi apalagi bagi penyandang disabilitas yang mempunyai keterbatasan dan kelemahan, mereka sering kali mendapatkan diskriminasi. Seharusnya sudah menjadi kewajiban kita semua untuk berbuat kebaikan dan keadilan ke sesama orang tanpa memandang status, kelemahan, miskin, dan lainnya seperti yang dicatumkan dalam Al-Quran dan Al-Hadist, seperti Surat An-Nisa ayat 58 dan Surat Al-Maidah ayat 8. Seperti halnya dalam pemenuhan hak atas pekerjaan sudah menjadi tugas, amanah, dan peran bagi pemerintah dan pengusaha untuk memenuhi hak-hak mereka sesuai yang tercantum dalam undang-undang. Dengan demikian, semua penghidupan dan kehidupan masyarakat akan berjalan selaras, adil, dan sejahtera jika peraturan dan amanah dilaksanakan dan dipenuhi oleh semua orang dengan sebaik-baiknya.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Implementasi pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas sebagaimana dijelaskan pada Pasal 53 Undang-Undang Nomor Tahun 2016 belum terpenuhi dan terlaksana dengan baik. Ada beberapa faktor yang menjadi

penghambat terlaksannya pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, yaitu dari faktor internal yang dimiliki penyandang disabilitas, belum tersediannya aksesibilitas di perusahaan, pelaksanaan kerjasama antara instansi, dinas, dan perusahaan belum maksimal, pemberian sanksi sulit untuk diterapkan, kurang efektifnya sosialisasi pasal 53 undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas, dan pengawasan yang lemah.

Upaya pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas sebagaimana dijelaskan pada Pasal 53 Undang-Undang Nomor Tahun 2016 selalu diusahakan oleh semua pihak yang terlibat dengan melalui beberapa tahapan dan cara, antara lain penyelenggaraan pemberdayaan dan pembinaan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas untuk meningkatkan kualitas dari potensi yang dimiliki melalui program rehabilitasi ketrampilan dan penyaluran atau penempatan kerja, kolaborasi dan kerjasama instansi, dinas, lembaga, dan perusahaan, pemberian sanksi kepada perusahaan yang belum memenuhi hak atas pekerjaan dan melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Islam dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas harus menerapkan prinsip keadilan dengan kesamaan dan kesetaraan hak demi terwujudnya kesejahteraan bagi penyandang disabilitas. Adil pada hakekatnya menempatkan semua pada tempatnya dan memberikan kepada siapa yang berhak, didasarkan pada suatu prinsip bahwa semua orang sama kedudukannya tanpa membeda-bedakan antara satu orang dengan yang lainnya, sehingga tenaga kerja penyandang disabilitas berhak mendapatkan haknya untuk mendapatkan pekerjaan yang adil tanpa adanya diskriminasi.

4.2 Saran

Walikota Surakarta harus secepatnya mengadakan rapat dengan Kepala Sentra Terpadu Prof. Dr. Soeharso Kota Surakarta, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dan lainnya guna melakukan pembahasan permasalahan tentang pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Kerjasama dan kolaborasi antara berbagai pihak yang berkepentingan perlu untuk ditingkatkan melalui rehabilitasi dan penyaluran tenaga kerja penyandang disabilitas, dari pihak pemerintah yaitu Sentra Terpadu Prof. Dr. Soeharso Kota

Surakarta, Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta, dan pihak Pengusaha. Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta harus diimplementasikan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya melalui penerapan sanksi denda dan pidana kurungan. Sosialisasi tentang pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta terus ditingkatkan dengan berkala dan rutin.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin dan Zainal Aslikin, 2021, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Depok: Rajawali Pers.
- Harun, N. “Keadilan Dalam Perspektif Hukum Islam”, *Journal of Islamic Law and Economics*, Vol. 1, No. 2, 2021.
- Koran Tempo, 12 September 2022, “Diskriminasi Pekerja Disabilitas”, dalam <https://koran.tempo.co/read/info-tempo/476403/diskriminasi-pekerja-disabilitas>, diunduh Jumat 2 Februari 2024 pukul 14.30
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
- Soerjono dan Abdul Rahman, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta
- Soerjono Soekamto, dan Sri Mamudi, 2003, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: RajaGrafindoPersada.
- Tafsirweb, “Surat Al-Maidah Ayat 8”, dalam <https://tafsirweb.com/1892-surat-al-maidah-ayat-8.html> diunduh pada 25 Juli 2024 pukul 13.05 WIB
- Tafsirweb, “Surat An-Nisa Ayat 58” dalam <https://tafsirweb.com/1590-surat-an-nisa-ayat-58.html> diunduh pada 26 Juli 2024 pukul 13.00 WIB.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat (2)
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.