



**KESADARAN HUKUM PERUSAHAAN SWASTA DI KOTA SURABAYA DALAM MEMPEKERJAKAN PENYANDANG DISABILITAS (STUDI DI PT. ADVIANT BERKAT MANDIRI)**

**Adam Yulianto**

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya  
adam.18102@mhs.unesa.ac.id

**Eny Sulistyowati**

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya  
enysulistyowati@unesa.ac.id

**Abstrak**

Berdasarkan data Kementerian Sosial Republik Indonesia tahun 2021, Jawa Timur merupakan provinsi dengan jumlah penyandang disabilitas terbanyak yaitu mencapai 22.347 jiwa dan 15.505 jiwa diantaranya dalam usia produktif. Penyandang disabilitas dalam usia produktif tersebut tidak diimbangi dengan peningkatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang hanya menyentuh 44% dari yang ditetapkan secara nasional yaitu 69.3%. Surabaya mengalami peningkatan jumlah penyandang disabilitas pada kurun waktu 2019-2020 yang mencapai 13.3%. Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas setidaknya 1% dari keseluruhan pekerja. Belum semua perusahaan swasta di Surabaya menjalankan ketentuan Pasal 53 ayat (2) UU Penyandang Disabilitas, salah satunya PT. Adviant Berkat Mandiri. Penelitian ini akan meneliti kesadaran hukum dan faktor yang mempengaruhi kesadaran hukum PT. Adviant Berkat Mandiri dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari observasi dan wawancara, serta data sekunder berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Hasil dari penelitian menemukan bahwa kesadaran hukum PT. Adviant Berkat Mandiri terkait kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% masih sangat rendah. PT, beberapa faktor yang mempengaruhinya adalah latar belakang pendidikan dari HRD, pengalaman kerja HRD, dan pelatihan/sertifikasi HR dari HRD.

**Kata Kunci:** disabilitas, pekerja, perusahaan swasta

**Abstract**

*Based on data from the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia in 2021, East Java is the province with the highest number of people with disabilities, reaching 22,347 people and 15,505 of them are in productive age. Persons with disabilities in productive age are not matched by an increase in the Labor Force Participation Rate (TPAK) which only touched 44% of the nationally determined 69.3%. Surabaya experienced an increase in the number of people with disabilities in the 2019-2020 period which reached 13.3%. Article 53 paragraph (2) of Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities requires private companies to employ persons with disabilities at least 1% of all workers. Not all private companies in Surabaya have implemented the provisions of Article 53 paragraph (2) of the Law on Persons with Disabilities, one of which is PT. Adviant Berkat Mandiri. This research will examine the legal awareness and the*

*factors that influence the legal awareness of PT. Advant Berkat Mandiri in employing persons with disabilities. This research is an empirical juridical research using primary data obtained from observations and interviews, as well as secondary data in the form of primary legal materials and secondary legal materials. The results of the study found that the legal awareness of PT. Advant Berkat Mandiri regarding the obligation to employ persons with disabilities at least 1% is still very low. PT, several factors that influence it are the educational background of HRD, HRD work experience, and HR training/certification from HRD*

**Keywords:** *disabilities, workers, private companies*

## PENDAHULUAN

Manusia yang senantiasa berproses selalu berusaha untuk membangun peradabannya. Pembangunan nasional Indonesia secara utuh merupakan pembangunan masyarakat yang berprinsip pada keadilan dan kemakmuran. Ekonomi merupakan indikator penting dalam pembangunan nasional. Keberadaan wirausahawan merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan pembangunan ekonomi nasional. Melalui kewirausahaan tercipta inovasi, kesempatan kerja, dan secara tidak langsung berdampak pula pada kesejahteraan masyarakat. Sebagai sektor produktif, dunia usaha akan mempengaruhi sektor lain yang berkaitan secara berkesinambungan (Khamimah 2021). Perkembangan dunia usaha yang ditujukan untuk memproduksi barang dan jasa mengandalkan keberadaan sumber daya manusia, setidaknya untuk masa saat ini (Oktaviani.J 2018). Melalui kemajuan teknologi dalam bidang industri, pemilik usaha memiliki opsi untuk mempekerjakan manusia ataukah dengan teknologi robot (Faiza and Kristina 2021).

Apabila kegiatan usaha mengharuskan memilih manusia sebagai sarana dalam memproduksi barang/jasa, maka pengusaha akan berusaha menekan biaya upah pekerja dan biaya produksi (Ridwan 2020). Akibatnya, terjadi pemusatan perusahaan sebagai akibat dari usaha pengusaha dalam menekan dua faktor biaya tersebut (Hidayat and Halim 2013). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021, mayoritas perusahaan di Indonesia masih terkonsentrasi di Pulau Jawa dengan jumlah 16,2 juta perusahaan atau senilai 60,74% dari total perusahaan yang ada di Indonesia (Badan Pusat Statistik 2021). Konsekuensi dari pemusatan perusahaan tersebut tentu berdampak langsung dengan terkonsentrasinya penyerapan tenaga kerja. Perusahaan yang selalu berorientasi profit pada dasarnya akan mengupayakan efisiensi terhadap faktor-faktor produksi, salah satunya adalah biaya dalam mempekerjakan tenaga kerja. Terhadap terkonsentrasinya penyerapan tenaga kerja pada suatu wilayah, apabila tidak diimbangi dengan pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan terhadap perundang-undangan akan menjadikan keresahan dalam masyarakat (Nuha 2020). Dari sisi regulasi, tenaga kerja dilindungi berbagai peraturan ketenagakerjaan. Salah satunya melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).

Setiap tenaga kerja di berikan kesempatan untuk memperoleh kesempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan upah/penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Dengan demikian perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam suatu perusahaan (Nurchayo 2021). Tenaga kerja dalam ketentuan perundang-undangan yaitu Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai orang yang memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan tujuan baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri ataupun orang lain. Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh adalah bebas dan seimbang. Namun pada praktek, posisi pemberi kerja dengan pekerja/buruh sering dalam keadaan tidak seimbang. Hal tersebut diperparah ketika budaya yang ada masih mendiskriminasikan kesempatan kerja yang tak melihat kemampuan/keahlian dari tenaga kerja. (Nurchayo 2021).

Penyandang Disabilitas sebagai kelompok rentan, tentu tak terkecualikan dari konsep “tenaga kerja” yang diatur dalam Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan tersebut. Kondisi fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik terbatas yang dimiliki penyandang disabilitas inilah yang terkadang membuat mereka dalam kelompok sosial dipandang sebelah mata, terutama anggapan terhadap kapabilitas mereka dalam melakukan pekerjaan. Sebelumnya, penyandang disabilitas dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas (untuk selanjutnya disebut UU Penyandang Disabilitas) dijelaskan bahwa penyandang disabilitas merupakan individu yang memiliki keterbatasan kemampuan secara fisik, mental, intelektual, dan/atau sensorik dalam waktu yang lama.

Penyandang disabilitas memiliki hak asasi manusia sebagaimana manusia lainnya, hak tersebut termasuk hak untuk mengembangkan diri dan hak untuk bekerja. Kesejahteraan sosial dari penyandang disabilitas sesungguhnya dapat dibangun secara mandiri oleh dirinya sendiri. Namun karena keterbatasannya, muncul persepsi

dari masyarakat yang dapat menghambat kemampuan dari penyandang disabilitas itu sendiri (Suprapanto, Nuralifa, and Albela 2015). Warga negara sebagai elemen dari kemasyarakatan harus mengetahui dan menjalankan apa yang telah disepakati untuk tidak mendiskriminasi penyandang disabilitas dari segala aspek kehidupan, termasuk mendiskriminasi kemampuannya untuk bekerja.

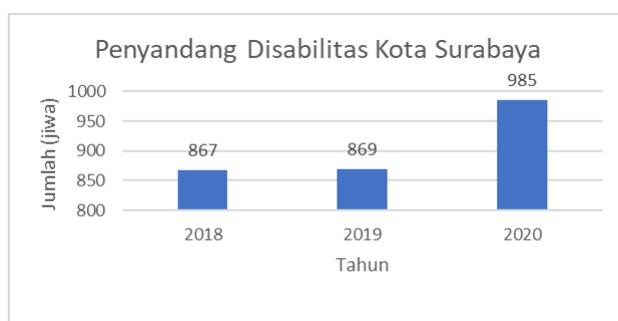
**Tabel 1. 5 Besar Jumlah Penyandang Disabilitas Berdasarkan Provinsi di Indonesia**

Provinsi	Jumlah (jiwa)	Usia Produktif
Jawa Timur	22.347	15.505
Jawa Barat	21.519	12.911
Jawa Tengah	18.081	10.306
Sumatera Utara	9.739	5.648
Banten	9.370	5.153

Sumber: Kementerian Sosial Republik Indonesia Tahun 2021

Diskriminasi tenaga kerja penyandang disabilitas dapat nyata terjadi jika dilihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Penyandang Disabilitas yang hanya menyeduh angka 44%, jauh dari angka TPAK yang ditentukan secara nasional senilai 69% (Tira Santia 2021). Dari data nasional tahun 2020, sebagaimana terangkum dalam Tabel 1.1 ditemukan fakta bahwa jumlah penyandang disabilitas Provinsi Jawa Timur yang berusia produktif adalah sebanyak 69.3%. Jawa Timur merupakan provinsi dengan jumlah disabilitas terbanyak se-Indonesia mencapai 22.347 penduduk (Kementerian Sosial Republik Indonesia 2021).

**Grafik 1 Data Penyandang Disabilitas per Tahun Kota Surabaya**



Sumber: Agus Rosyid, Dinsos Kota Surabaya

Surabaya sebagai Ibu Kota Provinsi Jawa Timur, mengalami peningkatan jumlah penyandang disabilitas cukup signifikan yaitu pada kurun waktu 2019-2020 presentase kenaikan mencapai 13.3% atau bertambah 1.156 penyandang disabilitas baru sehingga jumlah total penyandang disabilitas pada 2020 adalah 9.852 orang, padahal jika dilihat pada tahun-tahun sebelumnya yaitu pada kurun waktu 2018-2019 hanya mengalami

peningkatan jumlah penyandang disabilitas sebesar 0.2% atau hanya bertambah 25 orang (Roosa 2021).

Setiap manusia memiliki hak asasi yang sama. Hak manusia tidak dibedakan oleh perbedaan fisik, warna kulit, ras, suku maupun kepercayaan yang dianutnya. Hak asasi manusia berlaku bagi seluruh orang di dunia. Begitu pula dengan penyandang disabilitas, mempunyai hak yang setara dengan orang lain. Dengan demikian setiap manusia mempunyai kewajiban lain untuk menghormati hak-hak orang dengan disabilitas. Dalam kenyataannya penyandang disabilitas masih mendapatkan diskriminasi. Kondisi ini terjadi karena penyandang disabilitas dianggap sebagai beban dari masyarakat dan tidak mampu untuk mandiri.. UU Penyandang Disabilitas hadir sebagai bentuk perlindungan penyandang disabilitas salah satunya terkait perlindungan hukum penyandang disabilitas dalam ranah ketenagakerjaan. Perlindungan bagi penyandang disabilitas yang dimaksudkan untuk menyamakan kesempatan dalam ketenagakerjaan memang dibentuk selain karena kedudukan daya tawar antara pengusaha dan tenaga kerja yang berbeda juga karena secara fakta penyandang disabilitas memiliki lebih sedikit kesempatan dibanding pekerja non penyandang disabilitas. Hal tersebutlah salah satu alasan kenapa UU Penyandang Disabilitas dirumuskan sebagaimana tertulis dalam penjelasan umum UU Penyandang Disabilitas.

Pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk dapat bekerja dalam perusahaan diatur dalam Pasal 53 UU Penyandang Disabilitas. Bentuk perlindungan tersebut ialah kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Untuk instansi pemerintahan, berkewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 2% dari total pekerja yang diatur dalam Pasal 53 ayat (1). Kemudian untuk perusahaan swasta diwajibkan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 1% dari keseluruhan pekerjanya yang diatur dalam Pasal 53 ayat (2). Dari tingkat Peraturan Presiden, kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas juga diatur pada Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 67 Tahun 2020 tentang Syarat dan Tata Cara Pemberian Penghargaan dalam Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas (untuk selanjutnya disebut PP Penyandang Disabilitas) yang menentukan:

“Badan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 harus memenuhi syarat:

- berbadan hukum Indonesia;
- memiliki izin operasional dan terdaftar di instansi yang berwenang;
- mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja untuk badan hukum swasta;
- dan mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah

pegawai atau pekerja untuk badan usaha milik negara dan badan usaha milik daerah.”

Penerapan regulasi mempekerjakan penyandang disabilitas sebenarnya diimbangi dukungan oleh pemerintah, hal tersebut tercermin dari berbagai apresiasi terhadap perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Sebagaimana pada November 2021 lalu, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan memberikan penghargaan pada beberapa BUMN dan perusahaan swasta (Imandiar 2021). Namun ketidakpatuhan perusahaan masih terjadi jika dilihat dari nilai TPAK yang belum terpenuhi sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya.

Ketidakpatuhan perusahaan swasta dalam menerapkan ketentuan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas sejumlah 1% dari total pekerja dapat terjadi karena beberapa alasan. Apabila menggunakan teori efektifitas hukum dari Soerjono Soekanto, ketentuan (hukum) berjalan efektif bergantung dari 5 (lima) faktor yaitu, (1) Undang-undang; (2) Aparat penegak hukum; (3) Sarana dan fasilitas penegakan hukum; (4) Masyarakat; dan (5) Kebudayaan (Soerjono Soekanto 2008). Sehingga dari faktor tersebut dapat diketahui penyebab dari ketidakpatuhan tidak semata-mata karena subjek hukum (perusahaan swasta) ingin menentang peraturan yang ada. Namun sebelum pada efektifitas hukum, ada kesadaran hukum yang juga akan menentukan apakah undang-undang dapat dilaksanakan dengan baik dalam praktik masyarakat. Pemahaman masyarakat, yang dalam hal ini perusahaan swasta terhadap undang-undang tentang disabilitas harus diukur sehingga diketahui sejauh mana kesadaran hukum dari perusahaan swasta tersebut.

**Grafik 2. 3 Besar Sebaran Penyandang Disabilitas per Kecamatan Kota Surabaya**



Sumber: Dinas Sosial Kota Surabaya Tahun 2021

Berdasarkan data penyandang disabilitas yang telah divisualisasikan pada Grafik 1.2, Kecamatan Bubutan merupakan kecamatan dengan jumlah penyandang disabilitas terbanyak dengan jumlah penyandang disabilitas yaitu 153 orang, disusul dengan Kecamatan Sawahan sebanyak 146 orang, dan Kecamatan

Tambaksari sebanyak 140 orang (Roosa 2021). Salah sektor industri yang melejit pada kurun waktu 2020-2021 adalah sektor jasa ekspor dan impor dengan pertumbuhan penyerapan tenaga kerja sebanyak 5% jika dibandingkan sektor industri lain seperti konstruksi, perbankan, dan pengelolaan SDA yang berkisar antara 4.8% hingga bahkan -0.4% sebagai salah satu dampak otomatisasi (Logistiknews 2022). Melalui observasi pendahuluan yang dilakukan penulis, ditemukan salah satu perusahaan swasta yang bergerak pada bidang jasa ekspor dan impor dimana perusahaan tersebut belum memenuhi kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas 1% dari total pekerja, perusahaan tersebut adalah PT. Adviant Berkat Mandiri yang berada di Kecamatan Bubutan, Surabaya.

PT. Adviant Berkat Mandiri merupakan badan hukum swasta yang berdomisili di Kecamatan Bubutan, Kota Surabaya, perusahaan ini telah mempekerjakan lebih dari 100 pekerja, karenanya wajib memenuhi kewajiban mempekerjakan minimal 1% penyandang disabilitas didasarkan pada ketentuan ayat (2) Pasal 53 UU Penyandang disabilitas, PP Penyandang Disabilitas, dan Pasal 25 ayat (4) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Perda Jatim Penyandang Disabilitas yang mengatur bahwa, “Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”. Namun diketahui jika PT. Adviant Berkat Mandiri belum mempekerjakan satupun penyandang disabilitas. Penelitian terdahulu digunakan untuk membuktikan orisinalitas dari penelitian ini. Pertama Penelitian Ammeta Diksa Wiraputra berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas” memiliki persamaan dengan penelitian ini karena sama-sama mengkaji persoalan mengenai hak pekerja dalam memperoleh pekerjaan. Perbedaan yang terlihat ialah dalam penelitian ini adalah mengkaji sisi kesadaran hukum dari perusahaan swasta. Penelitian kedua oleh Geminastiti Purinami dengan judul Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut ialah pembahasan mengenai kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas dan diskriminasi dari pemberi kerja untuk memilih tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak dari fokus penelitian pada objek perusahaan swasta. Berdasarkan hal tersebut penulis akan melakukan pendalaman berupa kesadaran hukum dari PT. Adviant Berkat Mandiri untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dalam bentuk artikel yang berjudul **“Kesadaran Hukum Perusahaan Swasta di Kota Surabaya dalam Mempekerjakan Penyandang Disabilitas (Studi di PT. Adviant Berkat Mandiri)”**

## METODE

Penelitian ini digolongkan dalam jenis penelitian yuridis empiris yang akan mengeksaminasi fakta kejadian atau peristiwa hukum yang ada dalam masyarakat. Secara khusus, objek dalam penelitian ini merupakan perusahaan swasta yaitu PT. Adviant Berkat Mandiri. Dari sisi yuridis, pijakan penelitian akan menggunakan ketentuan tentang kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Kemudian pada ranah empiris peneliti akan mendalami kesadaran hukum terkait alasan PT. Adviant Berkat Mandiri yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas.

Pendekatan penelitian digunakan sebagai sarana pemecahan masalah. Dalam penelitian ini digunakan jenis pendekatan kualitatif. Implikasi unsur normatif dalam peraturan khususnya peraturan dalam lingkup penyandang disabilitas dan ketenagakerjaan akan diuji pada subjek hukum, terhadap hambatan atau kendala yang dialami PT. Adviant Berkat Mandiri digali secara mendalam melalui keterangan informan dan dihubungkan secara analitis dengan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia.

Data primer dalam penelitian ini merupakan data penelitian yang diperoleh melalui dokumentasi dan wawancara dengan informan. Informan pada penelitian ini adalah pejabat personalia PT. Adviant Berkat Mandiri sebagai divisi yang bertanggung jawab terhadap persoalan sumber daya manusia di perusahaan.

Data sekunder dalam lingkup hukum meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Penelitian ini hanya akan menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan yang meliputi: (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; (b) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas; (c) Peraturan Presiden Nomor 67 Tahun 2020 tentang Syarat dan Tata Cara Pemberian Penghargaan dalam Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas; dan (d) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Penelitian hukum empiris ini dilakukan di Kota Surabaya sebagaimana dengan alasan sebagaimana yang telah diuraikan pada latar belakang dan memilih PT. Adviant Berkat Mandiri sebagai objek penelitian kesadaran hukum perusahaan swasta dalam mempekerjakan penyandang disabilitas

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi, dan observasi. Wawancara dilakukan pada pejabat personalia PT. Adviant Berkat Mandiri. Dokumentasi dilakukan terhadap dokumen perusahaan dan bukti bahwa PT. Adviant Berkat Mandiri merupakan perusahaan swasta yang telah mempekerjakan lebih dari 100 pekerja sehingga berkewajiban menerapkan aturan 1% penyandang disabilitas.

Penggunaan teknik analisis secara deskriptif bertujuan untuk memaparkan gambaran akan fenomena nyata pada penerapan hukum yang dibuat oleh para legislatif. Subjek hukum yang menjadi objek penelitian didalami dengan komprehensif terutama tentang alasan dirinya sebagai subjek hukum masih mengingkari ketentuan hukum yang sebenarnya ditujukan untuk menyamakan derajat manusia yaitu kewajiban untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Kesadaran Hukum PT. Adviant Berkat Mandiri terkait Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Paling Sedikit 1%

PT. Adviant Berkat Mandiri merupakan perusahaan swasta yang bergerak pada bidang ekspor dan impor. Perusahaan ini pada awalnya merupakan perusahaan freight forwarder yang hanya melayani pengangkutan barang di wilayah nasional Indonesia. PT. Adviant Berkat Mandiri berdiri pada 2002, didirikan oleh Mayang Wastina Gemilang di Kecamatan bubutan, Surabaya. Pada awal berdirinya perusahaan ini hanya mempekerjakan 8 pekerja tetap dan 5 pekerja freelance hingga akhirnya pada 2005 mencapai 50 pekerja tetap untuk pertama kalinya. Pada kurun waktu 2008-2009 perusahaan ini terpaksa memangkas pekerjanya hingga tersisa 25 pekerja sebagai akibat dari krisis global. Setelah keterpurukan melanda, justru karena itulah sebagai perusahaan yang berhasil bertahan di tengah krisis akhirnya pada awal tahun 2010, PT. Adviant Berkat Mandiri merambah pangsa internasional dalam bidang jasa ekspor dan impor. Kerjasama PT. Adviant Berkat Mandiri telah melibatkan beberapa perusahaan internasional seperti Maersk dan Evergreen serta perusahaan-perusahaan nasional lainnya.

Perkembangan PT. Adviant Berkat Mandiri telah membawa perusahaan ini pada kesempatan untuk mempekerjakan lebih dari 100 pekerja aktif tercatat melalui dokumen presensi tertanggal 20 Mei 2022. Pekerja-pekerja tersebut terbagi ke dalam divisi-divisi sebagai berikut:

- 1) Divisi Marketing
- 2) Divisi Accounting
- 3) Divisi Ekspor dan Impor
- 4) Divisi Umum

5) Divisi Sumber Daya Manusia

Secara singkat, divisi marketing merupakan bagian dari perusahaan yang bertugas untuk mencari konsumen dan jasa pelayanan ekspor dan impor dengan harga yang disepakati oleh pihak perusahaan maupun konsumen. Divisi accounting merupakan divisi perusahaan yang mempunyai tugas untuk membuat laporan transaksi harian, laporan keuangan, membuat pembukuan atas utang dan piutang, serta melakukan perhitungan pajak. Divisi umum merupakan divisi yang bertugas untuk melaksanakan tugas-tugas umum administrasi perusahaan serta di dalamnya juga terdapat pekerja yang merupakan penerjemah lisan dan tertulis untuk keperluan dokumen perusahaan. Divisi Ekspor dan Impor bertugas untuk membuat laporan kepada pihak pelabuhan maupun bea cukai untuk keperluan pengiriman serta penerimaan barang. Kemudian di divisi sumber daya manusia memiliki tugas rekrutmen tenaga kerja, mengukur produktivitas pekerja, serta peningkatan produktivitas pekerja.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan informan yang merupakan HRD PT. Adviant Berkat Mandiri. Memilih HRD untuk dijadikan informan di penelitian bukan tak beralasan, hal ini karena HRD merupakan bagian dari perusahaan yang memiliki tugas dan fungsi rekrutmen tenaga kerja untuk keperluan perusahaan melalui pencarian-pencarian kandidat yang berpotensi. Profil umum dari HRD serta Staf HRD yang dijadikan sebagai informan dalam penelitian ini adalah pendidikan terakhir, lama bekerja di perusahaan tersebut, lama bekerja dalam bidang HRD, dan pengalaman pelatihan/sertifikasi HR.

Berikut di bawah ini merupakan hasil dari pengumpulan data mengenai profil umum dari informan yang berpengaruh terhadap hasil penelitian. Profil umum ini didapat melalui wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 4 orang HRD, profil umum tersebut disajikan secara ringkas melalui tabel-tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Pendidikan Informan**

No	Pendidikan	Jumlah
1	Hukum	1
2	Non-Hukum	3

Sumber: Penulis

Berdasarkan tabel 3.1 tersebut di atas diketahui jika mayoritas latar belakang pendidikan dari HRD di PT. Adviant Berkat Mandiri adalah pendidikan non hukum dan hanya terdapat 1 HRD saja yang berlatar belakang pendidikan hukum. Masing-masing latar belakang pendidikan dari para informan tersebut adalah Yoshua Wiratma S1 Ilmu Hukum, Sunardi Albarata S1 Psikologi, Nizam Rohimatul Husni S1 Psikologi, dan Diah

Mahmudah D3 Administrasi Perkantoran. Indikator latar belakang pendidikan para informan ini berpengaruh nantinya terhadap indikator-indikator kesadaran hukum seperti pengetahuan hukum dan pemahaman hukum. Bagi mereka yang memiliki latar belakang pendidikan hukum tentu memiliki pengetahuan hukum yang lebih luas serta kemampuan pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan lebih baik.

**Tabel 3 Lama Bekerja di PT. Adviant Berkat Mandiri**

No	Lama Bekerja	Jumlah
1	< 2 tahun	2
2	≥ 2 tahun	2

Sumber: Penulis

Data yang disajikan dalam Tabel 3.2 tersebut menunjukkan jika terdapat 2 informan yang bekerja lebih lama atau sama dengan 2 tahun dan 2 informan yang bekerja kurang dari 2 tahun. Indikator lamanya bekerja ini berkaitan erat dengan pemahaman informan terhadap budaya kerja dan peraturan perusahaan yang ada di PT. Adviant Berkat Mandiri.

**Tabel 4 Lama Bekerja sebagai HRD**

No	Lama Bekerja sebagai HRD	Jumlah
1	< 5 tahun	3
2	≥ 5 tahun	1

Sumber: Penulis

Pengalaman pekerja berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan. Pengalaman memiliki implikasi langsung terhadap keefektifan dan keefisienan pekerja dalam melakukan pekerjaannya (Pitri 2020). Efektifitas dan efisiensi tersebut berhubungan dengan bagaimana kemampuan pekerja dalam hal ini HRD untuk memahami kebutuhan perusahaan dengan pemilihan tenaga kerja yang akan dipekerjakan. HRD dituntut untuk menemukan pekerja yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Dari Tabel 3.3 di atas menunjukkan jika hanya ada 1 informan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun sebagai HRD.

**Tabel 5 Pengalaman mengikuti Pelatihan/Sertifikasi HR**

No	Pelatihan/Sertifikasi HR	Jumlah
1	Pernah	1
2	Tidak Pernah	3

Sumber: Penulis

Kesadaran hukum sebagaimana tercipta oleh pengetahuan hukum dapat diperoleh melalui sarana pendidikan formal maupun nonformal. Sarana pendidikan formal adalah pendidikan yang diperoleh secara terstruktur dan berjenjang sedangkan sarana pendidikan nonformal adalah pendidikan yang dilakukan di luar pendidikan formal seperti pelatihan dan sertifikasi. Pelatihan dan sertifikasi HR memiliki peran penting untuk meningkatkan wawasan dari HRD, yang harapannya

dapat menjalankan fungsi-fungsi HR dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dari data yang disajikan dalam Tabel 3.4 di atas, diperoleh fakta bahwa hanya terdapat 1 HRD yang mengikuti pelatihan/sertifikasi HR.

Setelah secara umum latar belakang dari informan diketahui, profil dari masing-masing informan akan juga diuraikan. Informan pertama adalah Yoshua Wiratama yang merupakan HRD di PT. Adviant Berkat Mandiri. Latar belakang pendidikannya adalah S1 Ilmu Hukum dan bergabung di perusahaan ini sejak 2005. Pada tahun 2005 tersebutlah merupakan pengalaman pertamanya sebagai HRD, sejak lulus S1 Ilmu Hukum. Hingga tahun ini pengalamannya sebagai HRD telah dihitung selama 17 tahun, yang mana hal ini juga merupakan lama beliau bekerja di PT. Adviant Berkat Mandiri. Ia telah beberapa kali mengikuti HR Competency Class, yang merupakan pelatihan HR dan dibiayai perusahaan. Jawaban beliau terhadap pertanyaan dalam lingkup indikator pengetahuan hukum yaitu apakah perusahaan mengetahui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (UU Penyandang Disabilitas) dan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Perda Jatim No. 8/2016), ia mengatakan bahwa beliau sama sekali belum mengetahui atau mendengar peraturan tersebut. Kemudian terkait pertanyaan pemahaman hukum yaitu apakah memahami tujuan dan manfaat dari UU Penyandang Disabilitas, beliau menjawab bahwa pada intinya peraturan tersebut mungkin bertujuan agar penyandang disabilitas tetap bisa mendapat pekerjaan dan menurutnya penyandang disabilitas harus memiliki hak memperoleh pekerjaan selama sesuai dengan kebutuhan perusahaan, namun perihal sanksi karena tidak mempekerjakan penyandang disabilitas beliau kurang mengetahui hal tersebut. Mengenai sikap hukum sebagai indikator kesadaran hukum, peneliti mengajukan pertanyaan mengenai apakah beliau menyetujui tujuan dari UU Penyandang Disabilitas serta setuju terhadap sanksi jika tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, beliau menjawab jika dia setuju dengan adanya UU Penyandang Disabilitas karena penyandang disabilitas berhak atas pekerjaan, namun terkait sanksi menurutnya tidak tepat karena perusahaan tidak pernah mendengar peraturan tersebut sebelumnya dan tidak ada informasi dari pihak terkait.

Informan kedua yang diwawancarai adalah Sunardi Albarata yang merupakan HRD di PT. Adviant Berkat Mandiri. Ia telah bekerja sejak 2017 atau telah bekerja di PT. Adviant Berkat Mandiri selama 4 tahun 8 bulan. Latar belakang pendidikannya adalah S1 Psikologi, ia belum pernah mengikuti pelatihan/sertifikasi HR. Karirnya sebagai HRD baru dimulai saat ia bekerja di PT. Adviant

Berkat Mandiri. Saat ditanya mengenai pengetahuan hukum perihal pengetahuannya terhadap UU Penyandang Disabilitas dan Perda Jatim No. 8/2016, jawabannya adalah tidak mengetahui sama sekali. Saat ditanya mengenai tujuan dan manfaat UU Penyandang Disabilitas ia menjawab bahwasanya seharusnya penyandang disabilitas mendapat pekerjaan juga, ia juga mengiyakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan tenaga kerja pada umumnya, ia tidak memahami sanksi jika tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Sikap hukumnya terhadap tujuan UU Penyandang Disabilitas adalah setuju karena penyandang disabilitas memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, namun tidak dengan sanksi yang diberikan, pengenaan sanksi administratif menurutnya tidak tepat jika tidak semua orang mengetahui peraturan tersebut karena tidak ada sosialisasi atau himbauan terlebih dahulu.

Informan ketiga yang diwawancarai adalah Nizam Rohimatul Husni. Ia merupakan Staf HRD di PT. Adviant Berkat Mandiri dengan latar belakang pendidikan S1 Psikologi. Ia telah bekerja di PT. Adviant Berkat Mandiri sejak 2020 dan belum pernah sebelumnya bekerja sebagai HRD. Ia tidak pernah mengikuti pelatihan/sertifikasi HR karena dirinya belum pernah mengetahui informasi tersebut, baik dari perusahaan maupun di luar perusahaan. Ia tidak mengetahui hak penyandang disabilitas baik yang diatur dalam UU Penyandang Disabilitas maupun Perda Jatim No. 8/2016. Mengenai pemahaman hukum, ia tidak memahami tujuan dan manfaat dari UU Penyandang Disabilitas, namun dirinya memahami bahwa para penyandang disabilitas seharusnya memperoleh pekerjaan pula karena tidak selamanya penyandang disabilitas mampu bergantung kepada orang lain. Ia tidak memahami sanksi administratif dari perusahaan swasta yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Sikap hukumnya terhadap tujuan dari pembentukan UU Penyandang Disabilitas adalah setuju karena penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja dan HRD tidak seharusnya mendiskriminasikan mereka. Menurutnya pengenaan sanksi terhadap perusahaan yang belum melaksanakan ketentuan mempekerjakan penyandang disabilitas adalah tidak logis karena dirinya sebagai HRD tidak mengetahui peraturan tersebut.

Informan keempat yang diwawancarai oleh peneliti adalah Diah Mahmudah, ia merupakan Staf HRD di PT. Adviant Berkat Mandiri sejak Juni 2021 lalu. Pendidikan yang ia tempuh sebelumnya adalah D3 Administrasi Perkantoran. Pada awalnya dia tidak menangani bagian HR di perusahaan ini karena sebelumnya dia ditempatkan di Divisi Umum untuk mengelola dan menjalankan tugas administrasi, namun karena pada saat itu perusahaan sedang membutuhkan tenaga tambahan untuk pelaksanaan rekrutmen karenanya ia dipindahkan menjadi Staf HRD

terhitung Juni 2021. Sebelumnya ia sama sekali belum pernah memiliki pengalaman sebagai HRD, dan ia belum pernah mengikuti pelatihan/sertifikasi HR. Jawabannya atas pertanyaan pengetahuan hukum, yaitu apakah mengetahui UU Penyandang Disabilitas dan Perda Jatim No. 8/2016 adalah tidak mengetahui sama sekali. Mengenai pemahaman hukum, pertanyaan yang diberikan adalah apakah memahami tujuan dan manfaat UU Penyandang Disabilitas, ia tidak memahami sepenuhnya mengenai tujuan dan manfaat dari UU Penyandang Disabilitas. Ia tidak memahami jika terdapat sanksi apabila perusahaan tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Sikap hukumnya adalah setuju karena selama tenaga kerja mampu bekerja seharusnya tidak ada alasan untuk tidak mempekerjakan. Dirinya tidak setuju terhadap sanksi jika tidak mempekerjakan penyandang disabilitas karena belum tentu ketika perusahaan membuka lowongan pekerjaan ada penyandang disabilitas yang melamar. Menurutnya sebagai Staf HRD akan menerima apabila perusahaan diwajibkan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas selama dibantu oleh pihak terkait. Sikap hukumnya terhadap pengenaan sanksi adalah tidak setuju karena tidak pernah ada sebelumnya penjelasan dari dinas terkait.

Kesadaran hukum tercipta karena terdapat dorongan yang berasal dari sebaik apa subjek hukum patuh terhadap aturan hukum yang ada (Kuncorowati 2009). Apabila melihat pengertian kesadaran hukum menurut KBBI maka diperoleh makna bahwa kesadaran hukum merupakan kesadaran seseorang terhadap keberadaan perbuatan tertentu telah diatur oleh peraturan perundang-undangan (Ardhiningrum 2019). Kesadaran hukum tidak akan terlepas dari nilai-nilai yang telah melekat pada diri manusia mengenai aturan kebiasaan yang telah hidup di lingkungan masyarakatnya. Suatu tingkat kesadaran hukum dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator kesadaran hukum, berikut adalah 4 (empat) indikator dari kesadaran hukum (Salman 2004):

- 1) Pengetahuan hukum
- 2) Pemahaman hukum
- 3) Sikap hukum
- 4) Perilaku hukum

Indikator kesadaran hukum yang pertama adalah pengetahuan hukum. Pengetahuan hukum merupakan sebuah pengetahuan seseorang mengenai beberapa perilaku tertentu yang diatur oleh hukum. Hukum yang dimaksud adalah hukum tertulis dan hukum yang tidak tertulis, dan pengetahuan yang dimaksud merupakan pengetahuan yang berkaitan dengan perilaku yang dilarang maupun perilaku yang diperbolehkan oleh hukum. Pengetahuan hukum erat kaitannya dengan sebuah asumsi yang mengatakan bahwa masyarakat dianggap mengetahui isi suatu peraturan manakala

peraturan tersebut telah diundangkan. Namun, pada kenyataannya asumsi tersebut tidaklah benar. Pengetahuan hukum masyarakat dapat diketahui apabila diajukan beberapa pertanyaan mengenai suatu pengetahuan hukum tertentu. Pertanyaan yang dimaksud dijawab oleh masyarakat dengan benar sehingga kita dapat mengatakan bahwa masyarakat tersebut sudah mempunyai pengetahuan hukum yang benar. Sebaliknya, apabila pertanyaan yang dimaksud tidak dijawab dengan benar, maka dapat dikatakan masyarakat itu belum atau kurang mempunyai sebuah pengetahuan hukum (Ali 2014).

**Tabel 6 Pengetahuan Hukum HRD PT. Adviant Berkat Mandiri mengenai Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas 1%**

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Tahu	Tidak
1.	Pengetahuan hukum bahwa terdapat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	0	4
2.	Pengetahuan hukum bahwa terdapat Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan	0	4

Sumber: penulis

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan yang dilakukan penulis pada Tabel 3.5, pengetahuan hukum para HRD di PT. Adviant Berkat Mandiri mengenai kewajiban perusahaan swasta mempekerjakan penyandang disabilitas masih sangatlah rendah. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil wawancara yang telah dilakukan dimana menghasilkan fakta bahwa keempat HRD semuanya belum pernah mengetahui peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hak penyandang disabilitas, baik di UU Penyandang Disabilitas maupun Perda Jatim No. 8/2016. HRD sebagai organ perusahaan yang bertanggung jawab terhadap proses rekrutmen PT. Adviant Berkat Mandiri merupakan representasi langsung dari kesadaran hukum PT. Adviant Berkat Mandiri, dengan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan jika kesadaran hukum mengenai indikator pengetahuan hukum PT. Adviant Berkat Mandiri masih sangat rendah.

Indikator kesadaran hukum yang kedua adalah pemahaman hukum. Pemahaman hukum merupakan pemahaman hukum yang merupakan sejumlah informasi yang dimiliki oleh seseorang mengenai isi sebuah peraturan dari suatu hukum tertentu. Dikatakan juga pemahaman hukum merupakan suatu pengertian terhadap

isi dan tujuan dari suatu hukum, baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis serta manfaatnya bagi pihak yang kehidupannya diatur oleh peraturan tersebut. Pada pemahaman hukum, tidak diisyaratkan seseorang harus terlebih dulu mengetahui adanya suatu aturan tertulis yang mengatur akan suatu hal. Pada pemahaman hukum yang dilihat disini adalah bagaimana persepsi mereka dalam menghadapi berbagai hal yang kaitannya dengan norma yang di dalam masyarakat. Biasanya persepsi ini diwujudkan melalui sikap masyarakat terhadap tingkah laku sehari-hari. Pemahaman hukum dapat diperoleh bila peraturan tersebut dapat atau mudah dimengerti oleh masyarakat (Salman 2004).

**Tabel 7 Pemahaman Hukum HRD PT. Adviant Berkat Mandiri mengenai Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas 1%**

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Paham	Tidak
1.	Pemahaman hukum mengenai tujuan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	2	2
2.	Pemahaman hukum mengenai manfaat dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	2	2
3.	Pemahaman hukum bahwa para penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan perusahaan swasta tanpa diskriminasi	4	0
4.	Pemahaman hukum mengenai sanksi administratif jika perusahaan tidak mempekerjakan penyandang disabilitas 1% dari total pekerja	0	4

Sumber: penulis

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh peneliti dari informan, pada Tabel 3.5 menunjukkan pemahaman hukum para HRD mengenai kewajiban PT. Adviant Berkat Mandiri mempekerjakan penyandang disabilitas 1% masih rendah. Tercermin dari hasil wawancara terhadap 4 (empat) orang HRD PT. Adviant Berkat Mandiri, bahwa dua dari empat HRD masih belum mengetahui tujuan dan manfaat dari pembentukan UU

Penyandang Disabilitas. Meskipun para informan tidak mengetahui tujuan dan manfaat dari UU Penyandang Disabilitas, mereka memahami bahwa perusahaan swasta tidak seharusnya melakukan diskriminasi dengan tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Para informan tidak mengetahui sama sekali sanksi yang diberikan apabila tidak mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% di PT. Adviant Berkat Mandiri. Dapat disimpulkan melalui pendapat-pendapat HRD tersebut, walaupun pemahaman PT. Adviant Berkat Mandiri masih rendah secara norma, namun secara sosiologis PT. Adviant Berkat Mandiri tidak melakukan penolakan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas.

Indikator kesadaran hukum yang ketiga adalah sikap hukum. Sikap hukum merupakan suatu kecenderungan untuk menerima suatu hukum karena adanya penghargaan terhadap hukum sebagai suatu yang menguntungkan atau bermanfaat jika hukum tersebut ditaati. Telah diketahui jika kesadaran hukum erat kaitannya dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat. Sikap hukum suatu masyarakat akan melibatkan pilihan masyarakat terhadap hukum yang sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam dirinya sehingga masyarakat menerima hukum berdasarkan penghargaan terhadapnya.

**Tabel 3.5 Sikap Hukum HRD PT. Adviant Berkat Mandiri mengenai Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas 1%**

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Se tuju	Ti dak
1.	Sikap hukum mengenai dibentuknya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	4	0
2.	Sikap hukum mengenai pengenaan sanksi jika perusahaan tidak mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1%	0	4

Sumber: penulis

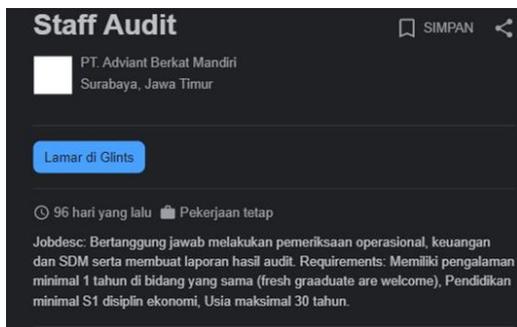
Hasil wawancara dengan para informan yang disajikan dalam Tabel 3.5 menunjukkan bahwa sikap hukum HRD mengenai kewajiban PT. Adviant Berkat Mandiri untuk mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% masih rendah. Berdasarkan pada hasil wawancara, keempat informan sepakat untuk setuju dengan adanya ketentuan-ketentuan mempekerjakan penyandang disabilitas yang dituangkan dalam UU Penyandang Disabilitas, namun menurut hasil wawancara, pengenaan sanksi telah seharusnya diimbangi dengan

sosialisasi dari dinas terkait, dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan daerah setempat. Melalui pendapat HRD tersebut dapat disimpulkan jika sikap hukum PT. Adviant Berkat Mandiri masih rendah, meskipun dari para informan sepakat untuk tidak melakukan penolakan-penolakan terhadap substansi dari UU Penyandang Disabilitas namun ada satu hal yang membuat PT. Adviant Berkat Mandiri melakukan penolakan adalah sanksi administrasi yang seharusnya tidak diberikan dan lebih baik melakukan pendekatan secara lunak terlebih dahulu oleh Dinas Ketenagakerjaan kepada para pengusaha swasta.

Indikator kesadaran hukum yang keempat adalah pola perilaku hukum. Pola perilaku hukum yang merupakan suatu hal yang terpenting dalam kesadaran hukum, karena dalam perilaku hukum dapat dilihat berlaku atau tidaknya suatu peraturan dalam masyarakat. Bisa dikatakan seberapa jauh kesadaran hukum masyarakat akan suatu peraturan dapat dilihat dari pola perilaku hukum suatu masyarakat (Salman 2004).

Indikator-indikator sebelumnya menunjukkan jika pengetahuan hukum, pemahaman hukum, dan sikap hukum PT. Adviant Berkat Mandiri masih berada pada level yang rendah. Indikator-indikator tersebut mempengaruhi indikator perilaku hukum. Perilaku hukum yang dilakukan dengan cara observasi di PT. Adviant Berkat Mandiri terkait kewajiban untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dapat dikatakan rendah karena berdasarkan pada data pekerja yang ditunjukkan oleh HRD kepada penulis bahwa tidak ada satupun pekerja yang merupakan penyandang disabilitas.

**Gambar 1 Rekrutmen PT. Adviant Berkat Mandiri**



Sumber: penulis

Dari hasil observasi lainnya, histori rekrutmen terakhir pada posisi Staff Audit menunjukkan jika PT. Adviant Berkat Mandiri tidak memberikan pengecualian atau syarat-syarat tertentu mengenai kondisi fisik dari tenaga kerja yang diperkenankan melamar selama telah memenuhi requirements sebagaimana tertulis di atas. Setelah dikonfirmasi lebih lanjut, pada dasarnya PT. Adviant Berkat Mandiri sejauh kandidat memenuhi kualifikasi Staff Audit maka penyandang disabilitas tetap

boleh melamar meskipun lowongan tidak disebutkan secara eksplisit “khusus penyandang disabilitas”. Selama melakukan pembukaan rekrutmen diakui oleh para HRD, mereka belum menemukan kandidat yang merupakan seorang disabilitas.

**B. Faktor yang Mempengaruhi Kesadaran PT. Adviant Berkat Mandiri sebagai Perusahaan Swasta dalam Melaksanakan Ketentuan Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Paling Sedikit 1%**

Hasil wawancara terhadap informan di PT. Adviant Berkat Mandiri menunjukkan jika kesadaran hukum PT. Adviant Berkat Mandiri mengenai kewajibannya mempekerjakan penyandang disabilitas masih rendah. Pernyataan ini dibuktikan melalui wawancara yang dilakukan dengan para HRD selaku organ perusahaan yang memiliki tugas dan fungsi rekrutmen tenaga kerja dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Adviant Berkat Mandiri. Tidak ada satupun dari HRD yang mampu menjawab kesemua indikator kesadaran hukum dengan baik. Secara substansi peraturan sebenarnya tidak ada penolakan dari HRD PT. Adviant Berkat Mandiri, namun pengetahuan akan norma yang ada masih belum cukup baik.

Berdasarkan analisis profil umum berupa latar belakang informan dan berdasarkan pada wawancara mengenai indikator-indikator kesadaran hukum dari PT. Adviant Berkat Mandiri terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesadaran hukum PT. Adviant Berkat Mandiri terkait kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesadaran hukum PT. Adviant Berkat Mandiri adalah:

1) Faktor Internal

Beberapa faktor internal yang mempengaruhi kesadaran hukum PT. Adviant Berkat Mandiri untuk mempekerjakan penyandang disabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Latar belakang pendidikan. Profesionalitas dalam tata kelola Sumber Daya Manusia sangat berkaitan erat dengan bagaimana pendidikan yang ditempuh oleh individu, bahkan kecenderungan ini paling utama dipengaruhi oleh strata pendidikan pada Pendidikan Tinggi (Romadan 2021). Bahkan menurut Hikmahanto Juwana prinsip ideal dari pendidikan adalah dapat bertanggung jawab pada pengimplementasian aksiologi dari pendidikannya, terhadap mereka yang memiliki peran strategis maka akan lebih mudah mengimplementasikan prinsip integritas sebagaimana keilmuannya

(Juwana 2003). Bertolak pada beberapa pengertian pakar tersebut maka terdapat kecocokan antara hasil penelitian dengan teori yang ada bahwa informan dengan latar belakang pendidikan hukum cenderung lebih menerima ketentuan hukum lebih baik. Meskipun dalam hal pengetahuan norma-norma tertentu ketidaktahuan sama dengan informan dengan pengetahuan non-hukum, namun informan dengan latar belakang hukum lebih baik dalam menerima ketentuan peraturan perundang-undangan.

- b. Pengalaman kerja sebagai HRD . Ahmad Djauzak menjabarkan beberapa faktor terkait bagaimana seorang pekerja dapat meraih performa kerja dengan baik bahkan dapat berprestasi. Beberapa faktor tersebut adalah, a) Waktu, b) Frekuensi, c) Jenis Tugas, d) Penerapan, e) Hasil (Ahmad 2007). Waktu, frekuensi, jenis tugas, dan penerapan ini berpengaruh pada indikator kesadaran hukum berupa pengetahuan dan pemahaman hukum. Berkaitan dengan waktu, seorang pekerja semakin lama melaksanakan tugasnya maka akan mendapat pengalaman lebih banyak. Frekuensi adalah bagaimana pekerja sering melaksanakan tugas maka akan lebih baik memahami perannya. Terkait jenis tugas, seorang pekerja yang melakukan banyak jenis tugas selama masih dalam satu cakupan maka akan memperoleh pemahaman yang lebih baik. Penerapan merupakan keadaan dimana seseorang mengimplentasikan keilmuannya pada pekerjaan, maka pekerja tersebut cenderung lebih memahami tanggung jawabnya. Hasil adalah ketika pengalaman kerja lebih banyak maka potensi untuk menghasilkan pekerjaan lebih baik lainnya semakin tinggi (Muamarizal et al. 2015). Terbukti teori tersebut berkesesuaian dengan hasil penelitian bahwa informan dengan pengalaman kerja lebih lama menunjukkan kesadaran hukum yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang baru bekerja kurang dari 2 tahun.

## 2) Faktor Eksternal

Program pengembangan karir telah menjadi aktivitas penting dalam bisnis dan industri. Kegiatan tersebut diakui sebagai sebuah strategi dari departemen SDM, selain pelatihan, pengembangan administrasi, dan

konsultasi organisasi. Tujuan mendasar dari pengembangan karir adalah membantu karyawan melakukan analisis mengenai kemampuan dan minat mereka dalam rangka menyesuaikan dengan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang di dalam perusahaan. Pengembangan karir sangat berhubungan erat dengan perencanaan karir, dimana program pengembangan karir menyediakan bakat dan kemampuan, sementara perencanaan SDM melakukan proyeksi/peramalan kebutuhan perusahaan terhadap bakat dan kemampuan. Dua instrumen yang biasa digunakan perusahaan dalam program pengembangan karir adalah mutasi dan promosi jabatan (Muamarizal et al. 2015).

Faktor eksternal yang mempengaruhi kesadaran hukum PT. Adviant Berkat Mandiri untuk mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% ialah pelatihan dan atau sertifikasi dengan materi *human resource*. Salah satu informan yang telah diberikan kesempatan pelatihan oleh perusahaan menunjukkan sikap yang lebih baik terhadap regulasi ketenagakerjaan terkait kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas. Pelatihan/sertifikasi HR ini dapat pula diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan di daerah-daerah dengan mengundang para HRD dari perusahaan-perusahaan swasta. Beberapa informan di PT. Adviant Berkat Mandiri sesungguhnya membuka diri terhadap sarana pengembangan diri berupa sosialisasi ataupun pelatihan dengan materi terkait pekerja penyandang disabilitas. Namun sayangnya menurut mereka, tidak pernah mendapatkan sosialisasi dari dinas ketenagakerjaan.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis permasalahan mengenai kesadaran hukum PT. Adviant Berkat Mandiri untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kesadaran hukum PT. Adviant Berkat Mandiri mengenai kewajiban perusahaan swasta mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% masih pada level rendah. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan yang merupakan HRD PT. Adviant Berkat Mandiri dimana keempat informan semuanya belum memiliki pengetahuan hukum, mayoritas informan belum memiliki pemahaman hukum yang baik, informan juga belum menunjukkan sikap hukum yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, terkait perilaku hukum dari data yang ditunjukkan oleh HRD, belum ada sama sekali pekerja

penyandang disabilitas namun dari segi proses pencarian pekerja, PT. Adviant Berkat Mandiri tidak melakukan diskrimansi.

- 2) Beberapa faktor yang mempengaruhi kesadaran hukum PT. Adviant Berkat Mandiri mengenai kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% adalah latar belakang pendidikan dari HRD, pengalaman kerja sebagai HRD, dan sarana pengembangan diri melalui sertifikasi maupun pelatihan HR.

## B. Saran

Permasalahan yang telah dianalisis telah memberikan jawaban mengenai penyebab kesadaran hukum PT. Adviant Berkat Mandiri untuk mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% masih rendah. Berpedoman pada analisis tersebut, dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Bagi PT. Adviant Berkat Mandiri maupun perusahaan swasta lainnya dapat memberikan keterangan eksplisit bahwa lowongan pekerjaan dibuka pula untuk tenaga kerja penyandang disabilitas selama memenuhi kualifikasi. Perusahaan juga dapat mengadakan pelatihan maupun sertifikasi bagi HRD di perusahaannya sehingga kesadaran hukum dapat tercipta dalam budaya perusahaan
- 2) Bagi penyandang disabilitas sebaiknya aktif mencari pekerjaan meskipun pada lowongan-lowongan pekerjaan tidak dinyatakan secara eksplisit jika lowongan tersebut terbuka pula untuk tenaga kerja disabilitas. Dari wawancara terhadap informan diketahui bahwa HRD belum tentu mengecualikan penyandang disabilitas meskipun dalam lowongan tidak dinyatakan terbuka pula untuk penyandang disabilitas.

Imandiar, Yudistira. 2021. "Kemnaker Beri Penghargaan Ke 12 Perusahaan Yang Pekerjakan Difabel." *Detiknews*. Retrieved May 23, 2022 (<https://news.detik.com/berita/d-5834087/kemnaker-beri-penghargaan-ke-12-perusahaan-yang-pekerjakan-difabel>).

Kementerian Sosial Republik Indonesia. 2021. "Data Penyandang Disabilitas." *Sistem Informasi Management Penyandang Disabilitas*. Retrieved April 18, 2022 (<https://simpd.kemensos.go.id/>).

Khamimah, Wininatin. 2021. "Peran Kewirausahaan Dalam Memajukan Perekonomian Indonesia." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 4(3):2017. doi: 10.32493/dr.v4i3.9676.

Nuha, Mochammad Ulin. 2020. "Analisis Penerapan Good Corporate Governance Pt Asuransi Purna Artanugraha." *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan* 2(2):113–19. doi: 10.7454/jabt.v2i2.93.

Oktaviani.J. 2018. "Pengaruh Tenaga Kerja, Teknologi Dan Modal Dalam Meningkatkan Produksi Di Industri Pengolahan Garam." *Sereal Untuk* 51(1):51.

Soerjono Soekanto. 2008. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Suprapmanto, Joko, Alfira Nuralifa, and Neng Juwita Albela. 2015. "Pandangan Masyarakat Terhadap Anak Penyandang Disabilitas Di Desa Muara Dua." 1:1–8.

Tira Santia. 2021. "Pekerja Penyandang Disabilitas Di Indonesia Masih Rendah, Ini Penyebabnya." *Liputan6*. Retrieved April 18, 2022 (<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4491209/pekerja-penyandang-disabilitas-di-indonesia-masih-rendah-ini-penyebabnya>).

## DAFTAR PUSTAKA

Andreas, Domianus. 2021. "Indonesia Kini Punya 26,71 Juta Perusahaan." *Tirto.Id*. Retrieved (<https://tirto.id/indonesia-kini-punya-2671-juta-perusahaan-cnz4>).

Faiza, Nur, and Anita Kristina. 2021. "Interaksi Teknologi Dan Tenaga Kerja: Peran Teknologi Pada Daya Saing Produk (Studi Kasus Sentra Usaha Kecil Dan Menengah Bordir Bangil Pasuruan)." *Jurnal Maxispreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 10(2):181. doi: 10.30588/jmp.v10i2.717.