

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

a. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang beralamat di Jl. Ki Mangunsarkoro No 21 Semarang. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Dasar hukum pembentukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang adalah Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang serta Peraturan Walikota Semarang Nomor 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

b. PT. Telkom Indonesia Divisi Regional IV Jateng & DIY

PT. Telekomunikasi Indonesia merupakan salah satu badan usaha berlabel Badan Usaha Milik Negara (BUMN) serta menjadi penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom menyediakan layanan *Information and Communication*, telepon kabel (*fixed wireline*), telepon nirkabel (*fixed wireless*),

layanan telepon seluler, data dan internet yaitu dengan produk Indihome, serta jaringan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan, seperti Telkomsel. PT. Telekomunikasi Indonesia adalah BUMN yang memiliki komitmen untuk dapat selalu dekat baik lingkungan sekitar ataupun masyarakat luas melalui kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*).

Kantor pusat untuk Divisi IV yang berkedudukan di Jalan Pahlawan No. 10 Semarang ini membawahi sepuluh Kandatel (Kantor Daerah Telekomunikasi) yang terdiri dari Yogyakarta, Solo, Magelang, Purwokerto, Pekalongan, Kudus, Tegal, Cilacap, Cepu, dan Semarang. Telkom Regional IV dipimpin oleh seorang Executive Vice President (EVP) yang bertanggungjawab penuh atas seluruh aktivitas penyelenggaraan Divisi Regional IV dan untuk mencapai efektivitas dalam mengkoordinasikan operasionalnya.

c. PT. Bina Busana Internusa

PT. Bina Busana Internusa Group (PT. BBI) berlokasi di Jalan Tugu Wijaya IV, Kawasan Industri Wijaya Kusuma Jalan Raya Semarang-Kendal KM 12. PT. BBI bergerak di bidang industri garment. Pada tahun 2010, PT. BBI memulai memproduksi mode pakaian dimana dibutuhkan keterampilan, pengetahuan produk baik kualitas tinggi standar, dan tepat pada waktu pengiriman. Hingga saat ini, BBI memiliki kapasitas produksi yang memadai, dengan 12 line

didominasi sebagian besar untuk produksi fashion dan pakaian pakaian olahraga.

2. Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Difabel berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel, penelitian ini dilakukan di Kota Semarang, Jawa Tengah yaitu di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, dua perusahaan besar dan dua perusahaan kecil (UMKM). Sebagaimana diketahui, Di Jawa Tengah jumlah dan jenis penyandang disabilitas cenderung meningkat, dan memerlukan upaya pemenuhan haknya secara sungguh-sungguh. Berdasarkan data Sakernas pada 2017, angkatan kerja disabilitas diketahui sebanyak 11,653 juta orang atau sekitar 9,13 persen dari keseluruhan angkatan kerja. Penyandang disabilitas yang bekerja sebanyak 11,184 juta orang dan yang berstatus penganggur tercatat 469,764 orang. Di Jawa Tengah jumlah angkatan kerja penyandang disabilitas sebanyak 1,343 juta orang dengan rincian laki - laki sebanyak 774.684 orang dan perempuan sebanyak 568.556 orang. Penyandang disabilitas di Jawa Tengah yang menganggur sebanyak 38.730 orang.⁴⁴

Adapun hasil penelitian dari Disnakertrans Kota Semarang dan beberapa perusahaan diuraikan lebih lanjut di bawah ini.

⁴⁴ Bangga Karya Disabilitas Dihargai, (<https://jatengprov.go.id>, diakses 20 September 2018).

a. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang belum mempunyai data terkait tenaga kerja difabel. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Agus Supriyono yang menyatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Semarang belum mempunyai data terkait tenaga kerja difabel. Hal ini dikarenakan Disnakertrans Kota Semarang kesulitan untuk mengumpulkan data tersebut. Saat ini sudah diwacanakan untuk menghimpun data tenaga kerja difabel di Kota Semarang.⁴⁵

Bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas diatur dalam Pasal 11 yang meliputi :

- a. Perlindungan hukum dalam memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi
- b. Perlindungan untuk memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama
- c. Perlindungan hukum dalam memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan

⁴⁵ Wawancara dengan Bapak Agus Supriyono selaku Kepala Seksi Penempatan Disnakertrans Kota Semarang, tanggal 16 Agustus 2018.

- d. Perlindungan hukum untuk tidak diberhentikan karena alasan disabilitas
- e. Perlindungan hukum untuk mendapatkan program kembali bekerja;
- f. Perlindungan hukum dalam penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat
- g. Perlindungan hukum dalam memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya
- h. Perlindungan hukum untuk memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel untuk memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi diatur dalam Pasal 11 huruf a Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Demikian halnya dalam Pasal 26 Perda Jateng Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas juga disebutkan bahwa setiap penyandang disabilitas berhak dan berkesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan/atau melakukan pekerjaan serta mendapatkan gaji/upah sesuai dengan peraturan perundang - undangan.

Selain itu pada Pasal 27 dan Pasal 28 Perda Jateng Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa tenaga kerja difabel berhak dan berkesempatan

mendapatkan pelatihan kerja untuk membekali dan meningkatkan kompetensi sesuai dengan kondisi dan kebutuhannya yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah, pemerintah kabupaten/kota, lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja, dan badan usaha pengguna tenaga kerja penyandang disabilitas.

Untuk melaksanakan ketentuan pasal - pasal tersebut di atas, maka dalam setiap perusahaan baik diwajibkan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja, sedangkan perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Khusus di Jawa Tengah, berdasarkan ketentuan Pasal 32 ayat (1) Perda Jateng Nomor 11 Tahun 2014, Pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib memberikan kesempatan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang aksesibel bagi penyandang disabilitas. Selanjutnya pada Pasal 33 Perda Jateng Nomor 11 Tahun 2014 disebutkan sebagai berikut :

- (1) Badan Hukum, Badan Usaha dan BUMD wajib mempekerjakan sekurang - kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai tenaga kerja pada perusahaannya untuk setiap 100 orang tenaga kerja.

- (2) Pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota memfasilitasi pemenuhan kuota tenaga kerja bagi Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Penerimaan tenaga kerja Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil penelitian di Disnakertrans Kota Semarang terkait dengan pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel, Disnakertrans Kota Semarang mengakui belum bisa mengimplementasikan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas maupun Perda Jateng Nomor Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dengan baik. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Ibu Ratna yang menyatakan bahwa pihak Disnakertras tidak bisa memaksa perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja difabel. Hal ini dikarenakan tiap-tiap perusahaan mempunyai kualifikasi tersendiri dalam menerima karyawan/pegawai. Disnakertrans merasa dilematis dengan adanya peraturan tersebut, maju kena mundur juga kena. Di sisi lain harus menjalankan peraturan perundang-undangan, namun di pihak lain perusahaan juga berhak untuk menentukan kualifikasi dalam merekrut tenaga kerja.⁴⁶

Untuk pemenuhan hak-hak para penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan bukan hanya menjadi tugas pemerintah semata, namun badan usaha dan seluruh lapisan masyarakat haruslah ikut berperan aktif. Hal ini sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 7 Perda

⁴⁶ Wawancara dengan Ibu Ratna selaku Kasi Informasi Disnakertrans Kota Semarang, tanggal 16 Agustus 2018.

Jateng Nomor 11 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa pemenuhan hak penyandang disabilitas merupakan kewajiban dan tanggung jawab :

- a. pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota;
- b. BUMD, badan hukum dan badan usaha lainnya;
- c. masyarakat; dan
- d. keluarga dan/atau orang tua.

Disnakertrans kota Semarang merupakan SKPD yang bertugas dan berfungsi di bidang ketenagakerjaan, berperan penting dalam jalannya kebijakan terkait dengan pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Adapun tugas dan fungsi dari Disnakertrans Kota Semarang berdasarkan ketentuan Pasal 29 Perda Jateng Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Disabilitas adalah sebagai berikut :

- (1) SKPD yang bertugas dan berfungsi di bidang ketenagakerjaan menyediakan informasi mengenai lapangan pekerjaan dan potensi kerja penyandang disabilitas.
- (2) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. ketersediaan lapangan pekerjaan;
 - b. jumlah dan jenis Penyandang Disabilitas usia kerja;
 - c. kompetensi yang dimiliki Penyandang Disabilitas usia kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ratnaningdyah Hasna Zahari S,H MM selaku Kepala Bidang Informasi Pasar Kerja, diketahui bahwa Disnakertrans Kota Semarang telah memberikan informasi tentang adanya lowongan pekerjaan bagi tenaga kerja difabel melalui internet. Misalnya saja ketika PT. Bina Busana Internusa membutuhkan tenaga

kerja difabel, maka Disnakertrans membuka lowongan pekerjaan melalui situs Disnakertrans Kota Semarang.⁴⁷

Pasal 30 Perda Jateng Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Disabilitas menyebutkan bahwa SKPD yang bertugas dan berfungsi di bidang ketenagakerjaan mengoordinasikan dan memfasilitasi:

- a. perencanaan, pengembangan, perluasan, dan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas;
- b. sosialisasi dan penyadaran tentang hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas kepada pelaku usaha dan masyarakat; dan
- c. rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ratnaningdyah Hasna Zahari S,H MM diperoleh keterangan bahwa telah melakukan sosialisasi ke beberapa perusahaan mengenai hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas. Dalam hal ini ditegaskan mengenai kewajiban perusahaan/badan usaha untuk mempekerjakan tenaga kerja difabel sesuai dengan kuota yang telah ditentukan dalam undang-undang, yaitu 2% untuk BUMN/BUMD dan 1% untuk perusahaan swasta.⁴⁸

Dalam hal ini pihak Disnakertrans hanya bisa melakukan sosialisasi dan mengingatkan para pelaku usaha mengenai kewajibannya untuk mempekerjakan tenaga kerja difabel. Meskipun dalam Peraturan Daerah Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 terdapat sanksi bagi badan usaha yang tidak mempekerjakan tenaga kerja difabel, tetapi sampai saat ini ketentuan tersebut belum dapat terealisasi dengan panuh. Adapun ketentuan sanksi pidana bagi pelanggaran Pasal 33 ayat (1) Perda Jateng

⁴⁷ Wawancara dengan Ibu Ratna, Op.Cit

⁴⁸ Ibid.

Nomor 11 Tahun 2014 adalah diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,(lima puluh juta rupiah).

Selanjutnya pada Pasal 31 Perda Jateng Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Disabilitas disebutkan bahwa SKPD dan SKPD Kabupaten/Kota yang bertugas pokok di bidang ketenagakerjaan wajib menyelenggarakan bursa kerja bagi penyandang disabilitas sekurang-kurangnya 1 (satu) kali setahun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ratna diperoleh keterangan bahwa pihak Disnakertrans setiap tahunnya selalu membuka bursa kerja untuk umum dan hal itu juga berlaku untuk penyandang disabilitas. Sebagai contoh pada bulan April 2017 lalu telah menggelar Job Fair dan Pameran Inovasi Kreativitas Tenaga Kerja Khusus (Penyandang Disabilitas) Tahun 2017 di Gedung Rimba Graha Jalan Pahlawan Semarang dengan mengikutsertakan penyandang disabilitas. Ada 40 perusahaan besar baik BUMN maupun swasta mengikuti acara tersebut. Dari 13.555 lowongan kerja yang dibuka pada bursa kerja tersebut terdapat beberapa lowongan pekerjaan yang dikhususkan bagi tenaga kerja difabel. Selain itu juga dipamerkan hasil karya penyandang disabilitas yang meliputi berbagai bidang usaha *home industry* seperti modiste, miniatur pesawat, batik, modifikasi kendaraan disabilitas, lukisan, handycraft, pembuat topeng, pembuatan tas dan makanan.⁴⁹

⁴⁹ Ibid

Meskipun sudah ada bursa kerja yang dikhususkan untuk para penyandang disabilitas, tetapi para penyandang disabilitas masih belum bisa menikmati hak-hak sebagaimana mestinya. Pada awalnya ada beberapa perusahaan yang menerima tenaga kerja difabel untuk dipekerjakan di perusahaannya. Namun untuk selanjutnya tenaga kerja difabel tersebut dirumahkan. Hal ini sebagaimana yang dialami oleh Aziz Abdullah yang menyatakan bahwa peluang kerja untuk kaum difabel di Kota Semarang diakuinya sangat sulit. Jika ada peluang kerja, tes untuk masuk pun sangat ketat seperti halnya orang normal biasa. Aziz pernah mengikuti seleksi khusus kaum difabel pada salah satu perusahaan franchise internasional yang buka cabang di Semarang dan diterima. Setelah dipekerjakan selama empat bulan ia pun diberhentikan dari tempat kerjanya tanpa ada alasan yang jelas dari pihak manajemen. Ternyata pada saat itu perusahaan sedang ada audit internal dari pusat dan harus ada pekerja dari kaum difabel 5 persen.⁵⁰

Dari fakta diatas menunjukkan bahwa perusahaan tidak sepenuhnya menyadari tentang hak-hak penyandang disabilitas. Perusahaan hanya memanfaatkan tenaga kerja disabilitas ketika akan dilakukan audit dari pusat. Hal ini terkait dengan kewajiban mempekerjakan tenaga kerja difabel sekurang-kurang 1% dari jumlah karyawan yang ada.

⁵⁰ Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas Semarang Masih Minim, (<https://metrosemarang.com>, diakses 21 September 2018).

Disnakertrans Kota Semarang juga berkewajiban melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja difabel. Hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 36 Perda Jateng Nomor 11 Tahun 2014 yang menyatakan sebagai berikut :

- (1) SKPD dan SKPD Kabupaten/Kota yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang ketenagakerjaan berkewajiban melakukan pengawasan terhadap Badan Hukum, Badan Usaha, dan BUMD.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja untuk menjamin pemenuhan hak tenaga kerja penyandang disabilitas; dan
 - b. perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja untuk pemenuhan kuota kerja penyandang disabilitas.

Berdasarkan ketentuan pasal diatas, maka Disnakertrans Kota Semarang berkewajiban untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja untuk menjamin pemenuhan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dan perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja untuk pemenuhan kuota kerja penyandang disabilitas.

Pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans Kota Semarang sampai saat ini hanya menunggu laporan dari perusahaan/badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja difabel dan tidak pernah terjun langsung ke lapangan.⁵¹

⁵¹ Ibid.

Selain melakukan penelitian di Disnakertrans Kota Semarang, untuk kelengkapan data peneliti juga melakukan penelitian di perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa meskipun perusahaan mengetahui peraturan mengenai kewajiban untuk menerima tenaga kerja difabel, tetapi tidak serta merta bisa mempekerjakan tenaga kerja difabel. Hal ini dikarenakan tenaga kerja difabel tidak memenuhi kualifikasi yang ditentukan oleh perusahaan.

b. PT. Telkom Indonesia Divisi Regional IV Jateng & DIY

Hasil penelitian di PT. Telkom menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mengetahui bahwa ada peraturan perundang-undangan yang mewajibkan perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja difabel, akan tetapi sampai sekarang belum pernah mempekerjakan tenaga kerja difabel. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Bapak Edi Purwanto yang menyatakan bahwa untuk saat ini di PT. Telkom Reg IV wilayah Jateng dan DIY belum pernah menerima tenaga kerja difabel. Meskipun demikian dalam membuka lowongan pekerjaan tetap memberikan kesempatan kepada tenaga kerja difabel untuk ikut melamar lowongan pekerjaan yang ada di Telkom.⁵²

Pada PT. Telkom proses perekrutan tenaga kerja keseluruhan melalui online, dimana pendaftaran dibuka setiap hari. Dengan demikian PT. Telkom setiap hari menerima pendaftaran dari berbagai kalangan,

⁵² Wawancara dengan Bapak Edi Purwanto selaku Manager NR Service PT. Telkom Semarang, tanggal 6 September 2018.

bahkan tenaga kerja difabel juga bisa ikut mendaftar. Ketika PT. Telkom membutuhkan tenaga kerja tinggal membuka daftar nama pelamar untuk kemudian dikualifikasikan sesuai dengan kebutuhan. Dari daftar nama tenaga kerja tersebut selanjutnya akan dipilih yang sesuai kualifikasi untuk kemudian dilakukan tes. Sampai dengan tahap ini, tidak menutup kemungkinan bagi tenaga kerja difabel ikut dilakukan tes. Untuk pekerjaan lapangan, kualifikasi yang diutamakan adalah anggota badan utuh dan tidak buta warna karena pekerjaan berhubungan dengan pemasangan kabel. Selain pekerjaan lapangan, setiap hari juga dibuka lowongan untuk bagian *Information Service*.⁵³

PT. Telkom wilayah kota Semarang sendiri dalam merekrut tenaga kerja dilakukan melalui *outsourcing*.⁵⁴ Pada PT. Telkom Semarang, jenis pekerjaan tertentu seperti *Information Service* diserahkan ke *outsourcing* sehingga perekrutan tenaga kerja juga sepenuhnya wewenang perusahaan *outsourcing* tersebut.

Dengan tidak diterimanya tenaga kerja difabel di perusahaannya, maka tidak diperoleh data mengenai bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel di PT. Telkom Semarang.

c. PT. Bina Busana Internusa Semarang

PT. Bina Busana Internusa merupakan salah satu perusahaan garmen yang mempekerjakan tenaga kerja difabel. Berdasarkan hasil penelitian di PT. Bina Busana Internusa diketahui bahwa perusahaan

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Ibid.

tersebut merupakan salah satu perusahaan yang telah melaksanakan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja difabel sesuai dengan ketentuan Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Vollya diperoleh data bahwa saat ini jumlah karyawan PT. Bina Busana Internusa sebanyak 1600 orang. Dari jumlah tersebut ada sembilan orang yang merupakan tenaga kerja difabel yang bekerja sebagai operator mesin jahit. Tenaga kerja difabel tersebut kesemuanya adalah tuna rungu tuna wicara.⁵⁵

Menurut Ibu Vollya, PT. Bina Busana Internusa selalu berkoordinasi dengan pihak Disnakertrans untuk proses perekrutan tenaga kerja. Bahkan PT. Bina Busana Internusa memesan khusus kepada pihak Disnakertrans agar dicarikan tenaga kerja difabel dengan syarat sehat jasmani dan rohani. Dalam artian anggota badan masih utuh semua (tidak cacat fisik). Selain bekerjasama dengan Dinaskertrans, PT.Bina Busana Internusa juga bekerjasama dengan SLB Negeri Semarang dan Komunitas Sahabat Difabel.⁵⁶

Dalam perekrutan tenaga kerja PT. Bina Busana Internusa juga membuka informasi lowongan pekerjaan melalui situs internet. Bahkan tenaga kerja difabel yang saat ini dipekerjakan mengetahui adanya lowongan pekerjaan di PT. Bina Busana Internusa dari internet. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh saudara Adit yang menyatakan bahwa ia

⁵⁵ Wawancara dengan Ibu Vollya selaku HRD PT. Bina Busana Internusa Semarang, tanggal 11 September 2018.

⁵⁶ Ibid.

mengetahui adanya lowongan pekerjaan di PT. Bina Busana Internusa dari internet. Berdasarkan informasi tersebut Adit kemudian membawa surat lamaran beserta persyaratannya langsung ke PT. Bina Busana Internusa yang beralamat di Jalan Tugu Wijaya IV, Kawasan Industri Wijaya Kusuma Jalan Raya Semarang-Kendal KM 12. Adit adalah tenaga kerja difabel pertama yang dipekerjakan oleh PT. Bina Busana Internusa.⁵⁷

Adit merupakan salah satu tenaga kerja difabel (tuna rungu tuna wicara) yang berasal dari Banjarnegara dan masuk menjadi karyawan sejak tahun 2015. Selanjutnya Adit mengajak beberapa orang temannya (delapan orang) yang juga kaum difabel (tuna rungu tuna wicara) untuk ikut bergabung bekerja di PT. Bina Busana Internusa, sehingga jumlah tenaga kerja difabel di PT. Bina Busana Internusa berjumlah 9 orang.

Perekrutan tenaga kerja difabel di PT. Bina Busana Internusa adalah calon karyawan bisa mendaftar langsung ke PT. Bina Busana Internusa atau melalui pos/email, dan selanjutnya akan langsung dilakukan tes. Biasanya tenaga kerja difabel akan langsung diterima, yang selanjutnya akan dilakukan training selama 21 hari. Bagi tenaga kerja yang rumahnya jauh atau luar kota, disediakan mess bagi karyawan. Tenaga kerja difabel yang diterima untuk bagian menjahit harus memenuhi kualifikasi keadaan badan utuh, sehingga yang diterima adalah yang tuna rungu tuna wicara saja. Akan tetapi pada bagian lain seperti accounting atau administrasi kualifikasi tidak harus badan utuh tetapi juga tuna daksa.

⁵⁷ Wawancara dengan Adit, salah seorang tenaga kerja difabel di PT. Bina Busana Indonesia, tanggal 11 September 2018.

Namun sampai saat ini tenaga kerja difabel yang dipekerjakan adalah tuna rungu tuna wicara sebagai operator mesin jahit.⁵⁸

Adapun persyaratan yang dibutuhkan untuk mendaftar pekerjaan di PT. Bina Busana Internusa adalah sebagai berikut :⁵⁹

- a. Wanita/pria
- b. Usia minimal 18 tahun
- c. Sehat jasmani/rohani
- d. Membawa surat lamaran, daftar riwayat hidup
- e. Foto copy KTP, foto copy ijazah terakhir, foto copy KK, foto copy SKCK
- f. Surat keterangan sehat
- g. Pas foto
- h. Sertifikat kursus
- i. Bisa mengoperasikan mesin jahit

Upah dan fasilitas yang diterima oleh tenaga kerja difabel di PT.

Bina Busana Internusa adalah sebagai berikut :⁶⁰

- a. Gaji pokok minimal UMK Semarang
- b. Upah lembur,
- c. Tunjangan kesehatan (BPJS kesehatan)
- d. Tunjangan hari tua
- e. Tunjangan hari raya,
- f. Seragam kerja,
- g. Cuti tahunan, menikah, melahirkan dan cuti sosial lainnya.

Selain itu, para tenaga kerja difabel tersebut pernah mendapatkan bantuan berupa alat bantu dengar. Pernyataan Ibu Vollya tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Adit yang menyatakan bahwa begitu ia melamar pekerjaan langsung diterima dan ada proses pelatihan selama 21 hari. Selama bekerja di PT. Bina Busana Internusa, Adit tidak menerima perlakuan diskriminatif. Demikian pula mengenai fasilitas yang

⁵⁸ Wawancara dengan Ibu Vollya

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Ibid.

diterima adalah gaji sesuai UMK, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.⁶¹

PT. Bina Busana Internusa memang berupaya untuk menerima sebanyak-banyaknya tenaga kerja difabel yang sesuai dengan kualifikasi. Hal ini menurut Ibu Vollya, karena tenaga kerja difabel khususnya tuna rungu tuna wicara memiliki kelebihan dibanding dengan tenaga kerja pada umumnya, yaitu bisa fokus kerja dengan baik tanpa terganggu mengobrol dengan teman kerja. Selain itu para tenaga kerja difabel juga memiliki kelebihan lain misalnya di bidang seni.

Banyak penyandang disabilitas yang hak-haknya belum terpenuhi, padahal banyak dari mereka yang terampil dalam menjalankan pekerjaan. Penyandang disabilitas memiliki ketelitian dan keuletan dalam bekerja, sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa penyandang disabilitas dapat bergabung di perusahaan-perusahaan yang nantinya akan menempatkan mereka sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Vollya, PT. Bina Busana Internusa mengetahui adanya peraturan perundang - undangan mengenai kewajiban mempekerjakan tenaga kerja disabilitas. Bahkan sebelum Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 disahkan, PT. Bina Busana Internusa sudah mulai mempekerjakan tenaga kerja difabel.

⁶¹ Wawancara Adit.

d. Perusahaan UMKM

Selain melakukan penelitian di dua perusahaan besar, peneliti juga melakukan penelitian di perusahaan kecil (*home industry*/UMKM) untuk mengetahui perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian di Ida Modeste dan CV. Berkah Abadi.

Ida Modeste merupakan industri rumahan yang bergerak di bidang modeste yang beralamat di Jl. Medoho Barat No.61, Sambirejo, Gayamsari, Kota Semarang. Jumlah karyawan saat ini adalah 10 orang, diantaranya adalah tenaga kerja difabel (tuna rungu).

Hasil penelitian di Ida Modeste merupakan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut bersedia menerima tenaga kerja difabel. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ibu Ida selaku pemilik yang menyatakan bahwa ia bersedia menerima tenaga kerja difabel untuk dipekerjakan sebagai penjahit dengan syarat bisa menjahit. Saat ini Ida Modeste mempekerjakan seorang tenaga kerja difabel (tuna rungu tuna wicara) dari 10 karyawan yang ada.⁶²

Ibu Ida selaku pemilik “Ida Modeste” menyatakan bahwa ia mengetahui adanya jaminan hak dalam bidang ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Ida Modeste merupakan

⁶² Wawancara dengan Ibu Ida selaku pemilik Ida Modeste, tanggal 11 Oktober 2018 di Semarang.

rekanan Disnakertrans Kota Semarang, sehingga produk - produknya ada di galeri UMKM Kota Lama.

Ibu Ida sendiri merupakan seorang difabel (polio), sehingga dalam kesehariannya harus menggunakan alat bantu jalan/kruk. Dengan kondisinya tersebut ibu Ida bisa merasakan penderitaan yang dialami oleh kaum difabel. Menurut ibu Ida, tenaga kerja difabel juga berhak untuk memperoleh pekerjaan yang layak, namun untuk bisa diterima di perusahaan besar bukanlah hal yang mudah. Untuk itulah ia berusaha untuk membantu sesama kaum difabel dengan menerimanya sebagai karyawan di tempat usahanya. Dalam menerima tenaga kerja difabel, Ida Modeste hanya menentukan kualifikasi harus bisa menjahit.⁶³

Berkaitan dengan dengan tunjangan kesejahteraan karyawan, Ida Modeste memang tidak memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan UMK dan juga tidak memberikan tunjangan kesehatan maupun tunjangan lainnya. Hal ini merupakan bentuk penyimpangan dalam undang-undang dalam upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel. Namun, dalam sistem penggajian tidak dibedakan antara tenaga kerja difabel dengan tenaga kerja non difabel. Tenaga kerja difabel memperoleh gaji yang sama dengan tenaga kerja non difabel. Dengan demikian sudah ada upaya pemberian perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel dalam bidang ketenagakerjaan yaitu pemberian gaji yang sama dan tidak adanya perlakuan deskriminatif bagi tenaga kerja difabel.

⁶³ Ibid.

Tidak semua UMKM bersedia memperkerjakan tenaga kerja difabel, salah satunya adalah CV. Berkah Abadi yang beralamat di Jl. Hasanudin Kecil Rt 04 RW 12 Bandarharjo Semarang. CV. Berkah Abadi memproduksi perabot rumah tangga dari aluminium. Jumlah tenaga kerja saat ini adalah 7 orang dan tidak mempekerjakan tenaga kerja difabel.

Bapak Dody selaku pimpinan CV. Berkah Abadi tidak pernah mengetahui keberadaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang mengatur tentang penyandang disabilitas. Bahkan sampai saat ini belum pernah ada calon tenaga kerja difabel yang melamar pekerjaan di tempat usahanya. Mengingat produk yang dihasilkan adalah perabot aluminium, maka dibutuhkan kesehatan fisik yang sempurna untuk menunjang pekerjaan tersebut.⁶⁴ Dengan demikian CV. Berkah Abadi tidak memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel.

e. Tenaga Kerja Difabel

Untuk kelengkapan data penelitian, dilakukan wawancara dengan tenaga kerja difabel yaitu Adit yang merupakan salah satu tenaga kerja difabel (tuna rungu) yang bekerja di PT. Bina Busana Internusa Semarang dan Ibu Ida (penyandang disabilitas) sebagai pemilik Ida Modeste.

Hasil wawancara dengan Adit menunjukkan bahwa ia tidak mengetahui adanya Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang

⁶⁴ Wawancara dengan Bapak Dody, selaku pimpinan CV. Berkah Abadi, di Semarang tanggal 12 oktober 2018.

Penyandang Disabilitas yang merupakan payung hukum bagi para penyandang disabilitas dalam pemenuhan haknya dalam bidang ketenagakerjaan, yang meliputi hak untuk memperoleh pekerjaan, hak untuk menerima gaji yang sama, hak untuk memperoleh pelatihan kerja.

Berkaitan dengan tugas dari Disnakertrans Kota Semarang untuk memberikan pelatihan kerja bagi tenaga kerja difabel, Adit mengetahui bahwa pihak Disnakertrans kota Semarang pernah mengadakan pelatihan bagi tenaga kerja difabel, hanya saja adit tidak ikut dalam pelatihan yang diadakan oleh Disnakertrans Kota Semarang tersebut. Selama ini Adit hanya mengikuti pelatihan kerja (training) ketika melamar kerja di PT. Bina Busana Internusa.⁶⁵

Terkait dengan hambatan yang dihadapi dalam memperoleh hak-hak dalam bidang ketenagakerjaan, Adit menyatakan bahwa kendala terbesar adalah tidak banyak perusahaan yang bersedia menerimanya bekerja, hanya ada beberapa perusahaan tertentu saja yang bersedia menerima tenaga kerja difabel. Hal ini dikarenakan pandangan negatif terhadap penyandang disabilitas dengan segala keterbatasannya dianggap tidak berkompeten untuk bekerja di perusahaan. Terbukti bahwa dari sekian banyak perusahaan garmen yang ada, hanya PT. Bina Busana Internusa yang bersedia menerima ia bekerja. Sedangkan apabila untuk membuka usaha sendiri, Adit belum mempunyai cukup modal.⁶⁶

⁶⁵ Wawancara dengan saudara Adit, Op.Cit

⁶⁶ Ibid.

Adapun berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ida yang merupakan penyandang disabilitas (polio) menunjukkan bahwa ia mengetahui adanya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Secara umum Ibu Ida mengetahui jaminan hak-hak para penyandang disabilitas yang diatur dalam undang-undang tersebut terutama terutama di bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, Ibu Ida yang juga pemilik Ida Modeste membuka kesempatan yang seluas-luasnya bagi tenaga kerja difabel yang ingin bekerja di tempatnya, dengan syarat bisa menjahit.⁶⁷ Meskipun dalam memberikan tunjangan kesejahteraan bagi tenaga kerja difabel belum maksimal, akan tetapi tidak ada perbedaan dalam memberikan gaji bagi tenaga kerjaj difabel maupun non difabel.

Ibu Ida mengetahui bahwa ada pelatihan kerja khusus bagi tenaga kerja penyandang disabilitas yang diprakarasai oleh Disnakertras Kota Semarang maupun pelatihan kerja yang diprakarasai komunitas difabel yang ada di Kota Semarang. Namun demikian ia tidak pernah mengikuti pelatihan kerja khusus tersebut. Dulu sebelum membuka usaha menjahit, Ibu Ida pernah mengikuti kursus kecantikan, kursus membuat kue dan kursus menjahit. Dengan bekal kursus itulah Ibu Ida kemudian membuka usaha “Ida Modeste”.

Kesulitan yang dialami oleh Ibu Ida untuk memperoleh hak-hak ketenagakerjaan justru berasal dari keluarganya sendiri, dimana orang

⁶⁷ Wawancara Ibu Ida, Op.Cit

tuanya tidak memperbolehkan ia bekerja di luar mengingat keterbatasannya yang harus berjalan menggunakan alat bantu. Namun orang tuanya memberikan kesempatan untuk belajar di tempat kursus seperti menjahit, membuat kue sebagai bekal hidup. Dengan bekal ketrampilan menjahit itulah kemudian ibu Ida mulai menerima jahitan. Karena banyak yang cocok dengan jahitannya, akhirnya usahanya berkembang. Bahkan Ibu Ida tidak segan membagikan ilmunya kepada sesama penyandang disabilitas yang ingin belajar menjahit.⁶⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan saudara Adit dan Ibu Ida tersebut dapat diketahui, bahwa pada kenyataannya implementasi undang-undang tersebut masih jauh dari harapan. Masih banyak perusahaan-perusahaan belum mampu mengakomodir penyandang disabilitas menjadi bagian tenaga kerja mereka. Tingkat keterserapan kerja penyandang disabilitas masih rendah, namun disisi lain tren pertumbuhan angka usia kerja tiap tahun terus meningkat sehingga menimbulkan persoalan klasik yaitu meningkatkan angka pengangguran. Terlebih lagi mayoritas penyandang disabilitas hidup dalam garis kemiskinan dan tingkat pendidikan yang masih rendah. Masih tingginya stigma mayoritas pemilik perusahaan bahwa penyandang disabilitas dianggap sebagai orang yang tidak mampu dan orang tidak sehat, tentu mendiskriminasi terhadap hak akses bagi mereka. Selain itu, mayoritas tata ruang wilayah di Kota

⁶⁸ Ibid.

Semarang belum aksesibel bagi penyandang disabilitas, hal ini menjadi hambatan tersendiri bagi mereka yang ingin bekerja.

3. Hambatan-Hambatan yang dialami Disnakertrans Kota Semarang dalam Melakukan Pengawasan terhadap Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Difabel

Disnakertrans Kota Semarang merupakan SKPD yang bertanggungjawab terhadap ketenagakerjaan di Kota Semarang. Dalam hal ini bertugas melaksanakan pengawasan terhadap perusahaan yang ada di Kota Semarang. Hal ini sebagaimana ketentuan dalam Pasal 36 Perda Jateng Nomor 11 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa SKPD dan SKPD Kabupaten/Kota yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang ketenagakerjaan berkewajiban melakukan pengawasan terhadap Badan Hukum, Badan Usaha, dan BUMD yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja untuk menjamin pemenuhan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dan perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja untuk pemenuhan kuota kerja penyandang disabilitas.

Berdasarkan ketentuan Pasal 36 Peraturan Daerah Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014, Disnakertrans Kota Semarang bertugas melaksanakan pengawasan terhadap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja difabel maupun perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja difabel.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ratna, dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan, Disnakertrans Kota Semarang hanya menerima laporan dari perusahaan dan jarang sekali terjun langsung ke lapangan. Namun ada kalanya pihak Disnakertrans Kota Semarang berkunjung ke beberapa perusahaan untuk melakukan pembinaan dan sosialisasi terkait adanya aturan tentang kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja difabel. Disnakertrans harus mensosialisasikan atau mengingatkan para pengusaha akan kewajibannya mempekerjakan tenaga kerja difabel.⁶⁹

Dalam pelaksanaan pengawasan tersebut terdapat beberapa hambatan yang dialami oleh Disnakertrans Kota Semarang, baik hambatan internal (yaitu yang berasal dari pihak Disnakertrans sendiri) maupun hambatan eksternal (yaitu hambatan dari pihak luar). Hambatan internal meliputi :⁷⁰

- a. Tidak dapat memberikan sanksi kepada perusahaan yang tidak mempekerjakan tenaga kerja difabel

Sebagaimana diketahui bahwa peraturan perundang-undangan mewajibkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, dan BUMD untuk mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja, sedangkan untuk perusahaan swasta diwajibkan mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Di Jawa Tengah sendiri berlaku

⁶⁹ Wawancara dengan Ibu Ratna

⁷⁰ Ibid.

Peraturan Daerah Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 yang mewajibkan perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaannya sebagaimana diatur dalam Pasal 33 ayat (1). Apabila badan usaha, badan hukum dan BUMD melanggar ketentuan Pasal 33 ayat (1) Perda Jateng Nomor 11 Tahun 2014 dapat dikenakan sanksi pidana berupa pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,(lima puluh juta rupiah).

Ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tersebut diatas belum dapat direalisasikan dengan baik. Meskipun banyak perusahaan baik milik pemerintah maupun swasta tidak mempekerjakan tenaga kerja difabel, tetapi perusahaan-perusahaan tersebut tidak dapat dikenakan sanksi pidana.

Disnakertrans Kota Semarang tidak dapat memaksa perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja difabel sesuai dengan kuota yang telah ditentukan. Bagaimanapun juga setiap perusahaan baik swasta maupun BUMD memiliki kualifikasi tersendiri dalam memilih tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Saat ini yang bisa dilakukan oleh Disnakertrns Kota Semarang adalah hanya melakukan sosialisasi terhadap perusahaan-perusahaan mengenai kewajibannya mempekerjakan tenaga kerja difabel. Sedangkan untuk melakukan penuntutan pidana belum pernah dilakukan.

b. Kurangnya sumber daya

Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan suatu kebijakan. Di luar sumber daya manusia, sumber daya lain yang perlu diperhitungkan juga ialah sumber daya finansial dan sumber daya waktu. Sumber daya, baik itu Sumber Daya Manusia (SDM) maupun Sumber Daya Alam (SDA) dalam hal ini adalah dana dan aksesibilitas masih sangat kurang di Kota Semarang.

SDM yang ada di Disnakertrans Kota Semarang sampai saat ini belum memiliki staf khusus yang menangani penyandang disabilitas di Kota Semarang. Sedangkan dari segi finansial, sampai saat ini belum ada dana dari APBD untuk melaksanakan perlindungan hukum terhadap hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan. Misalnya saja anggaran dana untuk melakukan pelatihan/pemberdayaan tenaga kerja difabel masih harus menunggu turunnya dana dari dari Kementerian setiap tahunnya.

Adapun hambatan eksternal dalam melakukan pengawasan terhadap pemberian pekerjaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Belum ada peraturan khusus (Peraturan Walikota) yang mengatur mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas

Pemerintah Kota Semarang sampai saat ini belum membuat Perwal yang khusus mengatur tentang perlindungan bagi tenaga kerja

penyangang disabilitas. Peraturan Daerah yang ada saat ini mengatur mengenai penyangang disabilitas adalah Peraturan Daerah Nomor No. 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas yang masih mengacu pada Undang - Undang yang lama yaitu Undang - Undang No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas, padahal sudah dibentuk Undang-Undang terbaru yaitu Undang-Undang No. 8 Tahun 2016.

Pemerintah Kota Semarang masih belum memiliki Peraturan Walikota terkait pemenuhan hak penyangang disabilitas di Kota Semarang. Disnakertrans Kota Semarang dalam melaksanakan tupoksinya dalam pemenuhan hak penyangang disabilitas merujuk pada Peraturan Daerah Jawa Tengah No. 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Sementara dalam Peraturan Walikota Semarang Nomor 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tidak menjelaskan secara rinci mengenai tugas-tugas dalam memberikan pelayanan terhadap tenaga kerja penyangang disabilitas. Hanya pada Pasal 25 disebutkan, bahwa Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas menyiapkan kegiatan penyusunan kajian teknis penempatan tenaga kerja khusus disabilitas, lanjut usia, muda, dan wanita.

- b. Belum adanya kesadaran dari pihak perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja difabel

Masih banyak perusahaan di Kota Semarang yang tidak mempekerjakan tenaga kerja difabel. Ada perusahaan yang memang sudah mengetahui kewajibannya untuk mempekerjakan tenaga kerja difabel tetapi sengaja tidak mau melaksanakan peraturan tersebut, tetapi ada juga perusahaan yang memang tidak mengetahui adanya peraturan tentang kewajiban mempekerjakan tenaga kerja difabel.

Pihak Disnakertrans Kota Semarang telah menghubungi perusahaan-perusahaan yang ada di Semarang untuk menerima tenaga kerja difabel. Namun sejauh ini hanya beberapa perusahaan saja yang bersedia menerima tenaga kerja difabel. Ada banyak alasan dari perusahaan yang tidak menerima tenaga kerja difabel, misalnya belum membutuhkan tenaga kerja baru ataupun belum bisa menyediakan infrastruksur khusus bagi tenaga kerja difabel dalam perusahaannya.

Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran hukum para pelaku usaha untuk ikut serta melindungi hak-hak tenaga kerja difabel. Untuk itu Disnakertrans Kota Semarang terus melakukan sosialisasi dan mengingatkan para pelaku usaha untuk memenuhi kewajibannya mempekerjakan tenaga kerja difabel.

- c. Dari pihak keluarga penyandang disabilitas

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, biasanya para orang tua yang memiliki anak difabel akan sangat protektif terhadap anaknya

tersebut meskipun anak tersebut sudah dewasa. Sehingga anak tidak diperbolehkan bekerja apalagi lokasi tempat kerja jauh dari rumah. Kalaupun diijinkan kerja, itupun dengan syarat lokasi tempat kerja dekat dengan rumah, sehingga orang tua masih bisa mengawasi. Hal ini senada dengan pernyataan Ibu Vollya yang menyatakan bahwa ada orang tua yang tidak mengizinkan anaknya (difabel) untuk bekerja di perusahaan karena lokasinya jauh dari rumah, meskipun anaknya tersebut diterima bekerja di perusahaannya.⁷¹

d. Kemampuan para penyandang disabilitas sendiri

Hasil pengamatan penulis memperlihatkan bahwa tidak semua penyandang disabilitas memiliki kemampuan bekerja/skill yang profesional. Misalnya saja penyandang disabilitas yang berasal dari keluarga kurang mampu, maka ia tidak memiliki pendidikan yang cukup dan skill yang memadai untuk bekerja di perusahaan-perusahaan tertentu.

Dalam hal para penyandang disabilitas memiliki skill dan pendidikan yang cukup, tetapi pihak perusahaan tidak menerima karena tidak sesuai dengan kualifikasi. Hal ini berarti bahwa kemampuan penyandang disabilitas tidak sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan.

⁷¹ Wawancara dengan Ibu Vollya selaku HRD PT. Bina Busana Internusa Semarang, tanggal 11 September 2018.

B. Pembahasan

1. Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Difabel berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Disabilitas masih menjadi problem besar di negara-negara berkembang termasuk Indonesia. Mereka adalah bagian dari masyarakat marginal yang tersisihkan dalam proses pembangunan nasional. Mereka tidak mendapatkan tempat dan posisi yang layak dalam kehidupan sosial masyarakat. Komunitas difabel di negara-negara berkembang hanyalah sebagai *the outsider* dalam keseluruhan proses pembangunan. Komunitas difabel merupakan salah satu “user” atau pengguna dalam seluruh aspek kehidupan baik di kota maupun di pedesaan.⁷²

Hal tersebut berbeda keadaannya dengan negara-negara maju, apresiasi dan pengakuan hak - hak difabel telah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dengan adanya peraturan hukum yang berfungsi efektif untuk memproteksi hak-hak dasar difabel seperti aksesibilitas lingkungan dan bangunan, penyediaan lapangan pekerjaan dan pendidikan yang layak, serta jaminan sosial bagi difabel yang mengalami disabilitas yang cukup serius atau seringkali disebut sebagai “*always patient*”. Seperti halnya Amerika, terdapat peraturan hukum federal yang disebut *American Disability of Act (ADA)* yang mengatur dan sekaligus memproteksi hak-

⁷² Rahayu Repindowaty Harahap, Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Menurut *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (CRPD)*, Jurnal Inovatif, Volume VIII Nomor I Januari 2015, halaman 26.

hak difabel dalam akses pendidikan, perumahan, lapangan pekerjaan, kesehatan, sampai dengan sosial *security*.⁷³

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang wajib dilaksanakan terutama perlindungan hukum untuk pekerja. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar buruh/pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Penyandang disabilitas perlu mendapatkan perlindungan hukum khusus dari pemerintah baik itu pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Hal tersebut dikarenakan bahwa hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng sehingga itu harus dilindungi, dihormati, dan dipertahankan. Pemerintah Indonesia telah mengadopsi sejumlah peraturan perundangan, kebijakan, standard dan prakarsa terkait penyandang disabilitas. Namun, banyak pasal-pasal dari peraturan perundangan ini masih berbasis sumbangan (*charity-based*).⁷⁴

⁷³ Ibid.

⁷⁴ Dessy Grestika Ratna, Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang (Implementasi Perda Jawa Tengah No. 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas), (<https://ejournal3.undip.ac.id>, diakses 18 September 2018)

Secara eksplisit Indonesia memiliki Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-Undang tersebut memberikan landasan hukum secara tegas mengenai kedudukan dan hak penyandang disabilitas. Dalam konsideran Undang-Undang Penyandang Disabilitas ditegaskan bahwa; “Negara Kesatuan Republik Indonesia menjamin keberlangsungan hidup setiap warga Negara, termasuk para penyandang disabilitas yang mempunyai kedudukan hukum dan memiliki hak asasi manusia yang sama sebagai warga negara Indonesia dan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari warga negara dan masyarakat Indonesia merupakan amanah dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, untuk hidup maju dan berkembang secara adil dan bermartabat.” Dengan demikian penyandang disabilitas mempunyai hak dan kewajiban yang sama seperti orang normal.⁷⁵

Pemerintah Provinsi Jawa Tengah telah mengeluarkan Peraturan Daerah No. 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Peraturan Daerah No. 11 Tahun 2014 memperjelas bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dengan masyarakat normal lainnya dan pemenuhan hak penyandang disabilitas merupakan kewajiban dan tanggung jawab Pemerintah Daerah, Pemerintah Kabupaten/Kota, BUMD, badan hukum dan badan usaha lainnya, masyarakat dan orang tua. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa penyandang disabilitas di Kota Semarang juga merupakan tanggung-

⁷⁵ Maria Nurma Septi Arum Kusumastuti, Perlindungan Hukum Dari Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja, (<https://ejournal.uajy.ac.id>, diakses 18 September 2018).

jawab oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan juga Pemerintah Kota Semarang.

Hasil penelitian di Disnakertrans Kota Semarang terkait dengan pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel, menunjukkan bahwa Disnakertrans Kota Semarang belum bisa mengimplementasikan Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas maupun Peraturan Daerah Jawa Tengah Nomor Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dengan baik. Disnakertras Kota Semarang tidak bisa memaksa perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja difabel, karena tiap - tiap perusahaan mempunyai kualifikasi tersendiri dalam menerima karyawan/pegawai.

Namun demikian, beberapa tindakan telah dilakukan oleh pihak Disnakertrans Kota Semarang sebagai upaya perlindungan bagi tenaga kerja difabel dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu dengan membuka bursa kerja tenaga kerja difabel, melakukan sosialisasi terhadap perusahaan-perusahaan agar bersedia mempekerjakan tenaga kerja difabel. Terkait dengan pengawasan terhadap perusahaan, Disnakertras Kota Semarang hanya menunggu laporan dari perusahaan dan tidak diagendakan untuk melakukan pengawasan langsung ke lapangan secara rutin. Hal ini menunjukkan bahwa Dinakertrans Kota Semarang sebagai SKPD yang bertanggungjawab terhadap ketenagakerjaan di Kota Semarang belum maksimal dalam memberkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja difabel dalam bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian di beberapa perusahaan diatas, diperoleh gambaran bahwa proses rekrutmen tenaga kerja yang ada saat ini belum mencerminkan adanya perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. Banyak perusahaan masih berkehendak untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas tanpa cacat. Hal ini terlihat dari proses seleksi yang dijalankan baik itu di perusahaan swasta, BUMD, BUMN maupun organisasi pemerintahan yang mensyaratkan kesempurnaan jasmani dan mental dari para pelamar.

Meskipun perusahaan baik swasta, BUMD maupun BUMN mengetahui adanya peraturan tentang kewajiban mempekerjakan tenaga kerja difabel sebesar 2% atau 1%, tetapi dalam pengambilan keputusan tetap mengutamakan yang normal. Hal ini dapat dilihat dari PT. Telkom yang menerima pendaftar penyandang disabilitas, tetapi dalam tahap pengambilan keputusan lebih memilih pekerja normal dan sampai saat ini belum pernah menerima tenaga kerja difabel dengan alasan tidak sesuai dengan kualifikasi. Apalagi PT. Telkomsel menerapkan sistem *outsourcing* dalam perekrutan tenaga kerja. *Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.⁷⁶

⁷⁶ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta : DSS Publishing, 2006), halaman 10.

Kecenderungan perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Penyerahan pekerjaan kepada pihak *outsourcing* semakin mempersempit peluang tenaga kerja difabel untuk diterima. Dalam proses perekrutan, tenaga kerja difabel harus bersaing dengan tenaga kerja lain yang tidak memiliki kebutuhan khusus. Dan dalam proses perekrutan, meskipun kandidat difabel bisa bersaing dari sisi kualifikasi dan dipanggil untuk wawancara, namun saat pengambilan keputusan untuk memilih kandidat, hampir bisa dipastikan kandidat difabel akan tersingkir karena stigma yang masih kuat tentang kemampuan kerja kelompok difabel.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam proses perekrutan pegawai dalam sebuah perusahaan memiliki kualifikasi yang belum berpihak kepada pemenuhan hak penyandang disabilitas. Kebanyakan perusahaan menuntut para pekerja yang akan direkrut memiliki fisik yang sempurna. Selain itu, bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja difabel tentu harus membangun infrastruktur ketentuan tambahan untuk para penyandang disabilitas, misalnya, khusus untuk kursi roda landai atau ketentuan untuk dokumen yang ditulis dalam huruf braille.

Salah satu perusahaan swasta yang bersedia menerima tenaga kerja difabel adalah PT. Bina Busana Internusa. Berdasarkan hasil penelitian di PT. Bina Busana Internusa dapat diketahui bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yaitu Pasal 53 ayat (2) yang menyatakan bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Namun demikian, kuota 1% tersebut belum terpenuhi, mengingat jumlah karyawan PT. Bina Busana Internusa saat ini adalah 1600 orang, sehingga untuk memenuhi kuota 1% tersebut seharusnya ada sebanyak 16 orang tenaga kerja difabel. Sedangkan saat ini, tenaga kerja difabel yang dipekerjakan di PT. Bina Busana Internusa sebanyak 9 orang. Namun demikian PT. Bina Busana Internusa masih berupaya untuk menerima tenaga kerja difabel yang sesuai dengan kualifikasi dan selalu menjalin komunikasi dengan Disnakertrans, jemput bola di SLB Negeri Semarang untuk keberlangsungan ketersediaan tenaga kerja difabel.

Bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel yang diberikan oleh PT. Bina Busana Internusa tersebut juga telah sesuai dengan ketentuan Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Perlindungan

sebagaimana dimaksud dalam ayat ini misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya. Dalam hal ini PT. Bina Busana Internusa menyediakan seragam kerja, pernah memberikan alat bantu dengar bagi tenaga kerja tuna rungu dan juga menyediakan mess.

PT. Bina Busana Internusa juga menyelenggarakan pelatihan kerja pada saat pertama pekerja diterima. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Hal ini merupakan bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja difabel sebagaimana diatur dalam Pasal 9 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Terkait dengan jaminan sosial tenaga kerja pelaksanaannya adalah dengan memberikan gaji sesuai UMK, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, cuti, dan lain-lain. Hal ini telah sejalan dengan ketentuan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

1. Pasal 67 ayat (1) : memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatannya

2. Pasal 77 : melaksanakan ketentuan waktu kerja
3. Pasal 79 : memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh
4. Pasal 80 : memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
5. Pasal 85 ayat (3) membayar upah kerja lembur
6. Pasal 91 : membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas, maka pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel di PT. Bina Busana Internusa telah sesuai dengan ketentuan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilita yang meliputi :

- a. memperoleh pekerjaan
- b. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama
- c. memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan
- d. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas
- e. mendapatkan program kembali bekerja
- f. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat
- g. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya;

Di sektor UMKM, perlindungan terhadap tenaga kerja difabel belum optimal, hal ini karena penyerapan tenaga kerja difabel pun bisa

dikatakan masih minim. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian di Ida Modeste dan CV. Berkah Abadi. Pada Ida Modeste memang telah memperkerjakan seorang tenaga kerja difabel (tuna rungu wicara) namun dengan perlindungan sosial yang masih minim terkait dengan penggajian maupun pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan lainnya. Sedangkan pada PT. Berkah Abadi tidak bersedia menerima tenaga kerja difabel karena dirasa kurang produktif.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja difabel sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 belum terealisasi dengan baik. Ketika aksesibilitas kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas telah terbuka luas, hal ini tidak serta merta mampu terimplementasikan dengan optimal di dunia kerja.

Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas lebih didasarkan pada kondisi fisik atau kecacatan yang disandangnya. Masyarakat selama ini memperlakukan para penyandang disabilitas secara berbeda lebih didasarkan pada asumsi atau prasangka bahwa dengan kondisi penyandang disabilitas dianggap tidak mampu melakukan aktifitas sebagaimana orang lain pada umumnya.

Kesempatan kerja bagi disabilitas sangat sempit, dikarenakan seringkali perusahaan menyebutkan syarat sehat fisik atau tidak cacat fisik untuk pelamarnya, hal ini merupakan salah satu bentuk diskriminasi ringan. Selanjutnya, dalam Pasal 3 ayat (3) UU No. 39 Tahun 1999 tentang

Hak Asasi Manusia juga telah mempertegas larangan diskriminasi. Kasus diskriminasi memang sangat jarang untuk dibawa ke ranah pengadilan negeri, padahal sejatinya suatu perkara dapat diselesaikan melalui dua tahapan, yaitu jalur litigasi dan jalur non litigasi. Pasal 13 UU No. 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis telah memberikan penjelasan bahwa, “Setiap orang berhak mengajukan gugatan ganti kerugian melalui pengadilan negeri atas tindakan diskriminasi ras dan etnis yang merugikan dirinya”.⁷⁷

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas dapat dikatakan masih minim baik itu instansi pemerintah, perusahaan negara, maupun perusahaan swasta. Padahal idealnya setiap perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya satu orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya untuk setiap 100 orang pekerja di perusahaannya.

Hal ini sesuai dengan survei bulanan yang dilakukan oleh Kerjabilas.com yang mendapatkan data bahwa sejumlah perusahaan di Jawa Tengah kedatangan melakukan tindakan diskriminasi tatkala berusaha merekrut tenaga kerja dari kalangan penyandang disabilitas. Masih banyak pabrikan besar yang menolak mempekerjakan kaum disabilitas. Dari 30 perusahaan yang disurvei tiap bulannya, hanya tiga pabrik yang mau membuka diri untuk menerima tenaga kerja difabel, itu pun dengan banyak

⁷⁷ Jazim Hamidi, Op.Cit., halaman 664.

syarat yang harus dipenuhi. Salah satu penyebabnya adalah karena belum siapnya akses manajerial dan infrastruktur perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja difabel. Pemilik perusahaan juga terang-terangan pilih kasih dengan sengaja membatasi usia pelamar dari kelompok disabilitas maksimal 25 tahun. Pada saat Kerjabilitas.com berpartisipasi dalam bursa lowongan kerja di Rimba Graha Jalan Pahlawan, hanya diberi kuota 15 lowongan kerja khusus disabilitas, padahal total lowongan yang tersedia mencapai 40 lebih.⁷⁸

Dari sekian banyak perusahaan yang ada di Semarang, PT. Bina Busana Internusa merupakan salah satu perusahaan yang bersedia mempekerjakan tenaga kerja difabel, meskipun jumlah pekerja difabel masih belum sesuai dengan kuota yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan PT. Bina Busana Internusa kepada pekerja difabel antara lain memberikan kesempatan kepada pekerja difabel untuk magang selama kurang lebih satu bulan, memberikan alat bantu dengar kepada pekerja difabel, memberikan waktu istirahat, memberikan tunjangan gaji sesuai dengan UMK, tunjangan kesehatan, menyediakan mess bagi pekerja difabel. Hal ini membuktikan bahwa perlindungan hukum yang diberikan oleh PT. Bina Busana Internusa selaku pemberi kerja telah sesuai dengan ketentuan Pasal 48 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yaitu :

⁷⁸ Perusahaan lakukan Diskriminasi Saat Merekrut Kaum Difabel, (<https://metrosemarang.com>, diakses 25 September 2018).

- a. Memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang.
- b. Menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja.
- c. Menyediakan waktu istirahat
- d. Menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja;
- e. Memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan.

Secara normatif, sebenarnya sudah ada beberapa instrumen hukum yang dilahirkan untuk melindungi hak penyandang disabilitas untuk bekerja, yaitu Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang adanya diskriminasi kepada para penyandang disabilitas, UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mewajibkan perusahaan negara dan swasta untuk menjamin kesempatan bekerja kepada penyandang disabilitas. Realitas yang terjadi dan dihadapi para penyandang disabilitas tidak sebaik yang diatur dalam Undang - Undang maupun peraturan lainnya. Hal ini juga ditunjang dengan kenyataan hanya beberapa perusahaan saja yang mempekerjakan pekerja/buruh penyandang disabilitas.

Kesempatan untuk mendapatkan kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban bagi penyandang cacat hanya dapat diwujudkan jika tersedia aksesibilitas, yaitu suatu kemudahan bagi penyandang cacat untuk

mencapai kesamaan kesempatan dalam memperoleh kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban sehingga perlu diadakan upaya penyediaan aksesibilitas bagi penyandang cacat. Dengan upaya tersebut diharapkan penyandang cacat dapat berintegrasi secara total dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional pada umumnya serta meningkatkan kesejahteraan sosial penyandang disabilitas pada khususnya.

Penyelenggaraan upaya peningkatan kesejahteraan sosial yang antara lain dilaksanakan melalui kesamaan kesempatan bagi penyandang cacat pada hakikatnya menjadi tanggung jawab bersama Pemerintah, masyarakat, keluarga, dan penyandang cacat sendiri. Oleh karena itu diharapkan semua unsur tersebut berperan aktif untuk mewujudkannya. Dengan kesamaan kesempatan tersebut diharapkan para penyandang cacat dapat melaksanakan fungsi sosialnya dalam arti mampu berintegrasi melalui komunikasi dan interaksi secara wajar dalam hidup bermasyarakat.

Meskipun pemerintah sudah menerapkan Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mengatur mengenai hak-hak ketenagakerjaan beserta penjabaran pelaksanaannya, akan tetapi peraturan tersebut belum terlaksana dengan baik. Kesempatan bagi para tenaga kerja difabel untuk bekerja di perusahaan swasta/pemerintah masih sangat minim, sehingga upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja difabel juga belum terlaksana secara maksimal. Hal ini tentunya sangat memprihatinkan mengingat peraturan perundang-undangan telah dibuat akan tetapi implementasinya masih jauh dari harapan.

Upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel telah sesuai dengan teori perlindungan hukum. Dalam teori perlindungan hukum dibedakan menjadi perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Upaya hukum preventif merupakan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran dengan membuat peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini pemerintah telah mengesahkan Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, khususnya Pasal 11 yang mengatur tentang hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas, dan Pasal 45 sampai dengan Pasal 60 yang mengatur tentang penjabaran pelaksanaan pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan.

Selain itu upaya perlindungan hukum secara preventif juga diatur dalam Pasal 142 Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa setiap orang yang ditunjuk mewakili kepentingan penyandang disabilitas dilarang melakukan tindakan yang berdampak kepada bertambah, berkurang, atau hilangnya hak kepemilikan penyandang disabilitas tanpa mendapat penetapan dari pengadilan negeri. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 144 yaitu dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Demikian halnya pada Pasal 143 huruf disebutkan bahwa setiap orang dilarang menghalang-halangi dan/atau melarang penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11. Adapun sanksi pidana atas pelanggaran tersebut diatur dalam Pasal 145 yaitu berupa pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Di Jawa Tengah sendiri perlindungan hukum preventif bagi tenaga kerja difabel dilaksanakan dengan pengesahan Peraturan Daerah Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 26 sampai dengan Pasal 42 yang mengatur mengenai pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan.

Adapun upaya perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. Terkait perlindungan hukum represif bagi tenaga kerja difabel dalam memperoleh pekerja dalam bidang ketenagakerjaan sampai saat ini belum terealisasi dengan baik. Hal ini ditunjukkan bahwa sampai saat ini Disnakertrans Kota Semarang tidak dapat memberikan sanksi terhadap badan hukum baik pemerintah maupun swasta yang tidak memperkerjakan tenaga kerja difabel.

Sebagai bentuk dari perlindungan hukum terhadap pemenuhan HAM di Indonesia khususnya terhadap tenaga kerja difabel, Indonesia telah memiliki seperangkat peraturan hukum. Pengaturan ini tentu saja tidak dapat terlepas dari penjaminan konstitusi UUD NRI Tahun 1945 yang telah secara gamblang menjamin hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi seluruh warga negara. Pengaturan lebih lanjut sebagai pengejawantahan hak mendapat pekerjaan yang layak seperti UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi UNCPRD, serta peraturan daerah setempat yang kesemuanya mengamanatkan agar penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan kerja yang layak untuk penghidupannya.

Namun demikian, semua pengaturan tersebut hanya menyebutkan hak ketenagakerjaan secara umum, namun tidak menjelaskan lebih lanjut bagaimana kemudian hak tersebut dapat diperoleh bagi seorang penyandang disabilitas. Para penyandang disabilitas masih mendapatkan perlakuan diskriminasi dalam bidang ketenagakerjaan, misalnya dalam setiap lowongan pekerjaan disyaratkan sehat jasmani dan rohani. Dalam hal penyandang disabilitas kemudian diterima bekerja di perusahaan, namun pada suatu ketika dikeluarkan dari perusahaan tanpa adanya alasan yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan HAM bagi tenaga kerja difabel belum maksimal, dimana masih banyak tenaga kerja difabel yang mendapat perlakuan diskriminatif.

2. Hambatan-Hambatan yang Dialami Disnakertrans Kota Semarang dalam Melakukan Pengawasan terhadap Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Difabel

Sebuah rencana tidak akan berhasil mencapai tujuannya dengan baik jika tidak disertai implementasi yang optimal. Oleh karenanya sangat diperlukan adanya pengawasan selama berjalannya pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan tersebut. Demikian halnya dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel juga membutuhkan pengawasan dari instansi terkait.

Di Kota Semarang, SKPD yang bertugas melakukan pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan adalah Disnakertrans Kota Semarang. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan tidak dilakukan secara langsung ke lapangan, tetapi menunggu laporan dari perusahaan. Berdasarkan laporan tersebut dapat diketahui apakah perusahaan telah mempekerjakan tenaga kerja difabel atau tidak, namun tidak diketahui secara pasti apakah pekerja difabel telah menerima hak-haknya sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Dalam pelaksanaan pengawasan Dinakertrans Kota Semarang menemui beberapa hambatan baik internal maupun eksternal. Hambatan internal berupa kurangnya sumber daya dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja difabel baik itu sumber daya manusia maupun pembiayaan (finansial). Selain itu pihak Disnakertrans Kota Semarang juga tidak bisa

memberikan sanksi terhadap perusahaan baik BUMN/BUMD maupun swasta yang tidak bersedia mempekerjakan tenaga kerja difabel.

Hal ini menunjukkan kekurangsiapan Disnakertrans Kota Semarang dalam mengakomodir para tenaga kerja penyandang disabilitas sehingga hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan belum terpenuhi secara optimal. Selayaknya Dinakertrans Kota Semarang mempunyai staf khusus yang menangani tenaga kerja difabel, sehingga bisa lebih optimal dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja difabel.

Adapun hambatan eksternal adalah belum adanya Perwal yang mengatur khusus mengenai pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas, kurangnya kesadaran para pengusaha/perusahaan untuk mempekerjakan tenaga difabel, hambatan dari pihak keluarga penyandang disabilitas dan kemampuan dari penyandang disabilitas sendiri. Hambatan-hambatan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para penyandang disabilitas untuk memperoleh hak-haknya dalam bidang ketenagakerjaan.

Kurangnya sosialisasi mengenai kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja difabel menyebabkan perusahaan baik swasta maupun instansi pemerintah belum memahami kewajibannya sebagaimana diatur dalam Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016. Hal ini mengakibatkan perusahaan-perusahaan tersebut tidak memberikan peluang bagi tenaga kerja untuk bekerja di perusahaannya.

Disnakertrans Kota Semarang harus terus melakukan pembinaan dan mengingatkan pengusaha tentang kewajiban mempekerjakan tenaga kerja difabel. Disnakertrans Kota Semarang harus lebih sering melakukan sosialisasi tentang hak-hak penyandang disabilitas dalam bidangn keteangakerjaan dan kewajiban pengusaha untuk menerima tenaga kerja penyandang disabilitas serta memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja difabel.

Bagi perusahaan yang sudah mempekerjakan tenaga kerja difabel hendaknya diberikan insentif atau penghargaan dari pemerintah sebagaimana ketentuan Pasal 54 Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan intensif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas. Intensif yang dimaksud dalam Undang - Undang tersebut adalah kemudahan dalam melakukan perizinan, penghargaan, dan bantuan penyediaan fasilitas kerja yang mudah diakses.

Hambatan dari pihak keluarga maupun pihak penyandang disabilitas sendiri yaitu sikap orang tua yang sangat protektif. Ada kalanya orang tua yang memiliki anak penyandang disabilitas merasa malu sehingga keberadaan anak tersebut cenderung disembunyikan oleh orang tuanya dan tidak diajarkan bersosialisasi dengan masyarakat pada umumnya. Meskipun anak dibekali dengan pendidikan dan keterampilan di sekolah, tetapi anak tidak diperbolehkan bekerja di perusahaan yang

lokasinya jauh dari rumah. Para orang tua beranggapan bahwa anak penyandang disabilitas tidak bisa menjaga diri di luar lingkungan keluarga, sehingga khawatir akan keselamatan anaknya tersebut. Kekhawatiran tersebut menyebabkan penyandang disabilitas menjadi kurang mandiri dan kehilangan kesempatan untuk bekerja di perusahaan tertentu.

Dalam hal ini, perlu adanya sosialisasi dan pemberian motivasi terhadap pihak keluarga/orang tua mengenai hak-hak penyandang disabilitas, termasuk didalamnya hak dalam bekerja tanpa diskriminasi. Dalam hal ini Disnakertrans Kota Semarang bisa bekerja sama dengan lembaga/organisasi masyarakat yang menangani penyandang disabilitas untuk melakukan pendekatan terhadap orang tua yang memiliki anggota keluarga penyandang disabilitas agar anak diberi kesempatan untuk bekerja dan mandiri.

Selain adanya sikap keluarga, kemampuan penyandang disabilitas sendiri terkadang tidak memiliki skill yang memadai untuk bekerja di perusahaan-perusahaan tertentu. Hal ini disebabkan karena sebagian penyandang disabilitas berasal dari keluarga kurang mampu, sehingga anak tidak mengenyam pendidikan yang cukup di SLB. Akibatnya anak penyandang disabilitas setelah dewasa tidak memiliki kemampuan bekerja yang profesional.

Untuk mengatasi hal tersebut, pihak Disnakertrans melakukan pelatihan keterampilan para penyandang disabilitas untuk meningkatkan kemampuan dan kapabilitas untuk memperoleh kesempatan yang sama

dalam meningkatkan kehidupan dan penghidupan yang layak. Dengan adanya pelatihan keterampilan tersebut, diharapkan para penyandang disabilitas bisa menjadi wirausaha. Dengan begitu, para penyandang disabilitas yang tidak ditampung di dunia industri, tetap bisa mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.

Pemberian keterampilan terhadap penyandang disabilitas juga merupakan bentuk perlindungan sebagaimana diatur dalam Pasal 23 huruf c Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa “Hak hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat untuk penyandang disabilitas meliputi hak mendapatkan pelatihan dan pendampingan untuk hidup secara mandiri.” Selain itu juga sesuai dengan ketentuan Pasal 45 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang menyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas.