

Jurist-Diction

Volume 3 No. 3, Mei 2020

Kewajiban Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas Di Perusahaan BUMN

Dyah Ayu Purwati

Dyahayupurwati98@gmail.com

Universitas Airlangga

How to cite:

Dyah Ayu Purwati, 'Kewajiban Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas Di Perusahaan BUMN' (2020) Vol. 3 No. 3 Jurist-Diction.

Histori artikel:

Submit 1 April 2020; Diterima 22 April 2020; Diterbitkan 1 Mei 2020.

DOI:

10.20473/jd.v3i3.18630

**Abstrak**

Pekerja/buruh mendapatkan upah dan/atau imbalan atas bentuk lain atas jasanya yang telah melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu, pekerja merupakan pilar yang penting dikarenakan suatu perusahaan baik milik negara maupun swasta (bukan milik negara) tidak akan berjalan tanpa adanya pekerja di dalamnya. Hak dan kewajiban yang dimiliki pekerja/buruh ataupun pengusaha termuat dalam syarat-syarat kerja merupakan suatu isi dari perjanjian kerja. Dengan demikian, penyandang disabilitas termasuk warga negara yang mempunyai hak dalam memperoleh pekerjaan yang layak. Di sisi lain, beberapa pemberi kerja masih tidak memiliki kemauan untuk mengeluarkan biaya mahal dalam memberikan fasilitas dan aksesibilitas khusus apabila mempekerjakan penyandang disabilitas serta masih ada beberapa orang yang menganggap mempekerjakan penyandang disabilitas merupakan beban. Penyandang disabilitas haruslah memperoleh perlindungan hukum dari hal-hal yang bisa merugikan hidupnya. Diskriminasi yang merupakan pelanggaran terhadap nilai-nilai norma seringkali dialami oleh para penyandang disabilitas, perlu adanya upaya untuk memperoleh kesamaan kesempatan untuk memiliki kehidupan yang setara dalam lingkungan masyarakat.

Kata Kunci: Pekerja; Penyandang Disabilitas; Kesamaan Kesempatan.

Pendahuluan

Dalam pemenuhan kebutuhan hidup dan mempertahankan kelangsungan hidupnya setiap orang mempunyai hak dan kewajiban didalam lingkungan bermasyarakat. Diantaranya seperti hak hidup, hak berkeluarga, hak memperoleh pendidikan, hak menyampaikan pendapat, hak memeluk agama sesuai agamanya, dan lain-lain. Hak-hak manusia tersebut diatur didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, lebih tepatnya didalam BAB XA mengenai Hak Asasi Manusia. Indonesia merupakan negara yang berfalsafah Pancasila pada sila kedua "Kemanusiaan yang Adil dan Beradab" dan sila kelima "Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia" sebagai wujud realisasi dari butir-butir sila tersebut

bahwa seharusnya tidak boleh adanya diskriminasi terhadap suatu golongan dan/ atau kelompok tertentu dalam hal apapun, salah satunya penyandang disabilitas dalam mencari pekerjaan. Penyandang disabilitas ini sendiri belum memperoleh pekerjaan dikarenakan belum adanya keseimbangan antara pencari kerja dan kesempatan kerja dengan lapangan kerja yang ada. Dan masih banyaknya perlakuan diskriminasi dari orang non disabilitas terhadap tenaga kerja maupun pekerja penyandang disabilitas. Dengan demikian, secara tidak langsung Indonesia tidak memperhatikan serta tidak menjamin hak-hak dari penyandang disabilitas sebagai bagian dari warga negaranya.

Berdasarkan Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas mengatur bahwa setiap perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 2% dari jumlah keseluruhan pekerja. Dengan demikian, pemerintah perlu berupaya untuk menyetarakan kesenjangan antara pekerja penyandang disabilitas dan pekerja non disabilitas. Di dalam Pasal 25 ayat (3) Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat dengan Perda Jatim Penyelenggaraan Ketenagakerjaan juga mengatur hal yang sama mengenai kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas. Perlindungan penyandang disabilitas merupakan perlindungan hukum dari hal-hal yang bisa merugikan dan diperoleh penyandang disabilitas dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya. Dapat juga diartikan sebagai pengakuan bahwa diskriminasi pada penyandang disabilitas merupakan pelanggaran terhadap nilai- nilai norma yang ada di masyarakat dan melekat pada setiap orang. Serta sebagai upaya memperoleh kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk memiliki hidup yang mandiri dalam lingkungan masyarakat.¹

Pemerintah masih terkesan memberikan perlindungan secara diskriminatif terhadap penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Dikarenakan regulasi masih belum cukup lengkap, dan sosialisasi yang hanya di ketahui oleh pihak pemberi kerja, sehingga partisipasi penyandang disabilitas

¹ Zulkarnain Ridlwan, 'Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Rights Of Persons With Disabilities)' (2013) 7 *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*. [237]

masih sangatlah kurang sebab tidak mengetahui adanya peraturan yang memberi kesempatan perlindungan lebih dalam memperoleh pekerjaan. Serta mengendurnya pengawasan pemerintah pada peraturan yang telah dibuat dan prinsip penegakkan hukum yang cenderung represif bukan preventif.

Berdasarkan hal tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apa ratio legis dari ketentuan pasal terkait badan usaha milik negara wajib mempekerjakan penyandang disabilitas sebesar 2% (dua persen) dari keseluruhan pekerjanya?
2. Apa sanksi bagi badan usaha milik negara apabila melanggar ketentuan kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas?

Ratio Legis Bumn Wajib Mempekerjakan Penyandang Disabilitas

Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan

Berdasarkan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 telah mengatur secara normatif untuk memberikan jaminan terhadap seluruh masyarakat mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup. Kemudian Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan bahwa setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan serta perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam melaksanakan hak asasi manusia tersebut setiap orang berhak untuk mendapat pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil dan perlakuan sama dihadapan hukum. Dalam mengupayakan terwujudnya Undang-Undang Dasar 1945 pemerintah wajib mengawasi pelaksanaan hak mendapat pekerjaan melalui lembaga berwenang. Hak asasi manusia merupakan hak mendasar yang melekat bagi setiap warga negara. Jaminan hak asasi manusia diatur dalam pasal 28A – 28J Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan resmi sebagai hak konstitusional setiap warga negara (*Constitutional right*) yang memberi jaminan bagi seluruh lapisan masyarakat akan hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945. Dalam hal memenuhi standar hidup masyarakat negara telah menjamin dalam konstitusi yaitu Undang-Undang Dasar 1945 dalam pasal 28D ayat 2 yang pada pokoknya menjamin keadilan dan kesetaraan dalam memperoleh pekerjaan

tanpa terkecuali. Hal ini menunjukkan bahwa penyandang disabilitas juga berhak untuk memperoleh pekerjaan untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Bagaimapun kesejahteraan masyarakat adalah cita-cita negara dalam sila ke-2 pancasila untuk menciptakan kemanusiaan yang adil dan beradab tidak terkecuali hak-hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan baik dalam penyediaan fasilitas proses perekrutan dan prasarana yang menunjang terciptanya keadilan dan kesetaraan dalam memperoleh pekerjaan. Guna menjamin kemajuan kesejahteraan masyarakat yang tertera dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Secara jelas pengaturan akan hak memperoleh pekerjaan diatur dalam pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia bahwa setiap individu memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan yang dimiliki masing-masing individu.

Jaminan negara dalam melindungi hak masyarakat untuk memperoleh pekerjaan diatur pula di dalam Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa setiap orang berhak mendapat kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. Selain itu dalam penjelasan pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa perolehan pekerjaan tidak membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, termasuk bagi penyandang disabilitas. Fasilitas dan pelatihan bagi penyandang disabilitas merupakan hal yang sangat penting guna menunjang skill penyandang disabilitas untuk bersaing dengan orang-orang normal. Perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas adalah berdasarkan prinsip penghormatan atas martabat yang melekat, otoritas individual termasuk kebebasan untuk menentukan pilihan dan kemandirian orang-orang, non diskriminasi, partisipasi dan keterlibatan penuh yang efektif dalam masyarakat, penghormatan atas perbedaan dan penerimaan penyandang disabilitas sebagai bagian dari keragaman manusia dan rasa kemanusiaan, kesetaraan kesempatan, aksesibilitas, kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, serta penghormatan atas kapasitas yang berkembang dari penyandang disabilitas anak dan penghormatan atas hak penyandang disabilitas anak untuk melindungi identitas mereka. Pasal 67 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa apabila pengusaha mempekerjakan

pekerja penyandang disabilitas wajib untuk memberikan perlindungan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja penyandang disabilitas.

Adanya perjanjian kerja yang disepakati antara pengusaha dan pekerja/buruh sebagai para pihaknya mewujudkan suatu hubungan kerja diantara kedua belah pihak yang memiliki jangka waktu tertentu. Hubungan kerja tersebut berlangsung selama para pihak tidak melanggar yang telah diperjanjikan sehingga menyebabkan kerugian pada salah satu pihak. Dan dari perjanjian kerja itu mengikat para pihak untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan, sampai waktu yang telah disepakati habis maka hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh berakhir demi hukum.²

Dasar dari dibuatnya perjanjian kerja tercantum dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memuat:

- a. Kesepakatan dari kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas Perusahaan wajib mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas paling sedikit 2% dari keseluruhan pekerjanya. Namun, kenyataannya masih banyak pengusaha (pemberi kerja) yang belum merealisasikan kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas dalam perusahaannya.

Keputusan Ketetapan Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas

Dalam rangka pembangunan nasional Indonesia perlu melakukan banyak peningkatan salah satunya peningkatan pada bagian ketenagakerjaan yaitu pekerja dikarenakan tanpa adanya pekerja maka suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik atau semestinya. Banyak masyarakat yang merupakan warga negara Indonesia yang masih belum mendapatkan pekerjaan atau biasa disebut pengangguran, apabila setiap orang tidak bekerja maka akan sulit untuk memenuhi

² Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (2008).[3].

kebutuhan hidup. Jika kebutuhan sehari-hari tidak terpenuhi hal tersebut jauh dari sejahtera dan adil. Sedangkan tujuan dari adanya pembangunan nasional dalam segala sektor merupakan kesejahteraan, keadilan, untuk masyarakat Indonesia sendiri yang sampai saat ini masih dalam tahap peningkatan. Perwujudan dari sila kedua dan sila kelima tidak adanya diskriminasi atau ketimpangan sosial antara masyarakat yang sesama warga negara Indonesia meskipun berbeda-beda antara warga negara dengan kebutuhan khusus dan warga negara normal tanpa perlu adanya kebutuhan khusus.

Teori Wolfgang Friedman mengemukakan penyelenggaraan ekonomi yang berpihak pada rakyat tidak terlepas dari fungsi negara di dalam bidang ekonomi yaitu:

1. Fungsi negara sebagai *provider* (penjamin) kesejahteraan rakyat;
2. Fungsi negara sebagai regulator (pengatur);
3. Fungsi negara sebagai entrepreneur (pengusaha) atau menjalankan sektor-sektor tertentu melalui *state owned corporations* (BUMN) dan;
4. Fungsi negara sebagai *umpire* (pengawas) untuk merumuskan standar yang adil mengenai kinerja sektor ekonomi termasuk perusahaan negara (*state corporation*).³

Di dalam Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*) menyebutkan prinsip-prinsip terhadap penyandang disabilitas yaitu:

- a. Penghargaan martabat yang melekat pada setiap orang termasuk kebebasan untuk membuat pilihan dan kehidupan mandiri;
- b. Tanpa adanya diskriminasi;
- c. Partisipasi dan inklusi secara penuh dan efektif dalam lingkungan masyarakat.;
- d. Menghormati perbedaan dan menerima penyandang disabilitas; sebagian dari keanekaragaman manusia;
- e. Kesetaraan kesempatan;
- f. Aksesibilitas;
- g. Kesetaraan pria dan wanita; dan
- h. Menghormati kapasitas anak-anak penyandang cacat yang berkembang dan menghormati hak untuk melestarikan identitas.

Banyak penyandang disabilitas yang telah mengikuti lembaga pelatihan kerja supaya terampil dan memiliki keahlian khusus untuk siap bekerja. Namun

³ Lalu Husni, Pengantar Hukum Perburuhan (2019).[21-22].

dalam kenyataannya banyak perusahaan yang masih tidak mau menerima pekerja penyandang disabilitas untuk menjadi pekerja di perusahaannya. Dikarenakan apabila mempekerjakan penyandang disabilitas diperlukan perlakuan khusus dan biaya lebih tersendiri dibanding mempekerjakan non penyandang disabilitas. Dan tujuan suatu perusahaan adalah mendapatkan keuntungan. Sehingga terkadang perusahaan menerapkan persyaratan khusus bagi tenaga kerja yang menginginkan pekerjaan tersebut untuk meminimalisir konsekuensi yang harus ditanggung pengusaha dan perusahaannya apabila mempekerjakan pekerja yang memiliki kebutuhan khusus dan memerlukan biaya tersendiri. Berdasarkan Pasal 25 ayat (1) dan ayat (2) Perda Jatim Penyelenggaraan Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Perusahaan berkewajiban memberikan kesamaan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan kepada penyandang disabilitas secara adil tanpa adanya diskriminasi di tempat kerja. Dalam Pasal 2 Perda Jatim Penyelenggaraan Ketenagakerjaan memuat beberapa yaitu keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, dan asas tanpa diskriminasi. Untuk asas keadilan sosial dimaksudkan bahwa perusahaan harus memberikan perlakuan yang adil untuk seluruh pekerja. Dan asas tanpa diskriminasi dimaksudkan bahwa dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan tidak adanya pembatasan maupun pengucilan baik secara langsung maupun tidak langsung karena terdapat perbedaan yang berakibat pada pengurangan, penyimpangan penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan berkehidupan yang baik dalam segala aspek kehidupan. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja serta perlindungan khusus pekerja penyandang disabilitas, dibuat dan disepakati antara pengusaha dengan pekerja penyandang disabilitas. Meskipun masih banyak yang melakukan diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas tetapi para penyandang disabilitas telah mengikuti pelatihan khusus untuk siap bekerja dan dapat bersaing dengan pekerja yang non disabilitas maupun pekerja asing.

Konvensi ILO (*International Labour Organization*) No.111 yang mengatur mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan menjelaskan bahwa artian dari diskriminasi yaitu setiap adanya perbedaan, pengecualian yang menyebabkan

seseorang kehilangan atau kekurangan dalam hal kesetaraan untuk memperoleh kesempatan yang sama mendapatkan pekerjaan dan perlakuan khusus bagi salah satunya pekerja penyandang disabilitas saat melakukan pekerjaannya. Terkecuali di dalam suatu pekerjaan tersebut memuat persyaratan-persyaratan khusus bagi pekerjaannya, maka tidak dianggap diskriminasi. Tujuan dari Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Persons With Disabilities*) yaitu:

- Memajukan hak dan kebebasan dasar penyandang disabilitas;
- Melindungi hak dan kebebasan dasar penyandang disabilitas;
- Menjamin kesamaan hak dan kebebasan yang mendasar bagi penyandang disabilitas; dan
- Penghormatan terhadap martabat penyandang disabilitas.

Indonesia sebagai negara berkewajiban untuk merealisasikan mengenai hak-hak yang termuat di dalam konvensi tersebut. Bentuk realisasinya bisa dengan penyesuaian peraturan perundang-undangan, hukum maupun tindakan administrasi yang masih terdapat diskriminasi sosial terhadap penyandang disabilitas. Dan juga dengan menjamin partisipasi penyandang disabilitas dalam seluruh aspek berkehidupan dimasyarakat, seperti pendidikan, pekerjaan, kesehatan, informasi, politik, olahraga, dan lain-lain.

Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Melakukan Pemenuhan Kuota

Kewajiban Pekerja Penyandang Disabilitas di Provinsi Jawa Timur

Pekerja penyandang disabilitas yang masih bisa diterima oleh perusahaan-perusahaan di Provinsi wilayah Jawa Timur. Berdasarkan data yang telah diperoleh bahwa pekerja penyandang disabilitas dengan jenis derajat kecacatan berupa tuna rungu wicara, tuna daksa, dan tuna netra yang lebih banyak menjadi pekerja dalam perusahaan-perusahaan badan usaha milik negara untuk selain itu masih dalam pertimbangan beberapa pihak baik dari pengusaha (pemberi kerja) maupun pihak keluarga penyandang disabilitas sendiri apabila dipekerjakan. Di Perusahaan BUMN wilayah Provinsi Jawa Timur pekerja penyandang disabilitas yang diterima bekerja diberikan pekerjaan berupa cleaning service, operator produksi/telepon,

pengepakan/labeling, pemain musik/organ, tukang las, desainer produk.⁴ Pekerja Penyandang Disabilitas pada Provinsi Jawa Timur sesuai data diatas bahwa masih belum terpenuhinya kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas sesuai yang termuat di dalam peraturan perundang-undangan. Pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan kuota pekerja penyandang disabilitas dalam suatu perusahaan negara dikarenakan bertujuan untuk pembangunan nasional.

Penegakkan Hukum Bagi BUMN Yang Tidak Memenuhi Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas

Dalam upaya untuk melakukan kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas pada perusahaan-perusahaan milik negara terhalang oleh beberapa kendala yaitu:

- a. Masih kurang adanya respon perusahaan untuk mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas. Dikarenakan perusahaan-perusahaan sebagian besar belum memiliki hubungan kerjasama dengan tempat rehabilitasi pelatihan kerja yang digunakan untuk menerima para penyandang disabilitas yang menginginkan pekerjaan;
- b. Terbatasnya data lowongan kerja bagi para penyandang disabilitas;
- c. Terbatasnya kesempatan kerja yang terbuka untuk penyandang disabilitas;
- d. Ketidaksesuaian jenis ketrampilan tenaga kerja penyandang disabilitas dengan persyaratan jabatan dan kondisi kerja yang ada;
- e. Terdapat hambatan internal dari penyandang disabilitas baik diri sendiri maupun keluarga. Masih ada beberapa orang tua yang tidak rela melepaskan atau tidak menghendaki anaknya melakukan aktifitas di luar pengawasan karena kondisi khusus dari anak tersebut. Khusus derajat kecacatan yang tinggi maka dari pihak keluarga tidak mengizinkan dikarenakan perlu pendampingan dalam segala kegiatan takut menjadi beban dan masih ada keluarga yang merasa penyandang disabilitas itu aib. Sehingga menutup kesempatan yang telah disediakan pemerintah bagi penyandang disabilitas;
- f. Terbatasnya aksesibilitas bagi pekerja penyandang disabilitas dalam melakukan aktivitas dan mobilitas sehari-hari. Dikarenakan masih banyak perusahaan belum terdapat aksesibilitas penunjang untuk segala aktifitas pekerja penyandang disabilitas. Dan banyak perusahaan yang merasa terganggu apabila mempekerjakan penyandang disabilitas;
- g. Perlakuan diskriminasi masih sering terjadi dalam pemenuhan hak-hak

⁴ Wawancara dengan Bidang Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Surabaya, 20 november 2019.

penyandang disabilitas baik di tempat bekerja maupun kehidupan sehari-hari di lingkungan masyarakat sekitar.

Sehingga untuk memenuhi kewajiban pemenuhan kuota penyandang disabilitas diperlukan beberapa langkah

- a. Sosialisasi kepada semua jajaran terkait baik pihak pemerintah, pengusaha(pemberi kerja), maupun swasta akan pemenuhan pelayanan dengan standar yang sesuai dengan para penyandang disabilitas mengenai sarana prasarana aksesibilitas penyandang disabilitas;
- b. Memberikan wawasan kepada perusahaan bahwa mempekerjakan penyandang disabilitas bukanlah beban. Meskipun dengan biaya lebih pekerja penyandang disabilitas memiliki tingkat kerja produktif yang tinggi, etos kerja yang bagus, dan tidak akan melakukan demo. Serta bisa menularkan tingkat produktivitas kepada pekerja yang lain;
- c. Menghimbau, menekan, dan membina untuk semua perusahaan dengan memberikan kesempatan kerja dikarenakan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas termuat didalam peraturan perundang-undangan. Dan kewajiban perusahaan untuk memfasilitasi pekerja penyandang disabilitas;
- d. Saat penerimaan pekerja maupun pelaksanaan bursa kerja (JMF) selalu memberi peluang, fasilitas, dan kesempatan khusus untuk para penyandang disabilitas;
- e. Pemberian penghargaan untuk perusahaan-perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas baik perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta, dan dalam tingkat daerah, provinsi, dan pusat.⁵

Norma adalah suatu ukuran, patokan, atau pedoman yang harus dipatuhi untuk hidup di lingkungan bermasyarakat. Hukum merupakan aturan yang dibuat oleh pejabat yang mempunyai otoritas dalam rangka mengatur kehidupan bermasyarakat yang apabila dilanggar bisa dikenakan sanksi yang tegas. Norma hukum merupakan pedoman yang memuat aturan yang dibuat untuk mengatur kehidupan masyarakat yang bersifat memaksa. Untuk itu aturan mengenai kewajiban pemenuhan kuota pekerja dalam perusahaan negara harus direalisasikan. Bagi perusahaan BUMN yang tidak merealisasikan akan mendapatkan sanksi yang tegas dikarenakan sifat dari peraturan perundang-undangan yang memaksa untuk mengatur kehidupan setiap warga negaranya dan demi mencapai kesejahteraan hidup masyarakatnya. Penegakkan hukum tidak

⁵ Wawancara dengan Bidang Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Surabaya, 20 November 2019.

langsung secara serta merta dikarenakan harus mempertimbangkan aspek-aspek lainnya. Tujuannya adalah peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Apabila suatu pabrik dikenakan sanksi secara *rechterlijk* karena belum melaksanakan kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas, maka akan banyak orang yang akan menjadi pengangguran. Sedangkan tujuan dari ketenagakerjaan adalah mengurangi pengangguran. Dan pemerintah tidak akan bisa mengganti kerugian. Untuk itu Dinas Tenaga Kerja lebih kearah pembinaan kepada perusahaan-perusahaan.

Kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas sanksi yang bisa dikenakan pada perusahaan BUMN yang tidak memenuhi ketentuan yang termuat dalam Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas diatur dalam Pasal 77 Perda Jatim Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan/atau terdapat pelanggaran terhadap kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas maka dapat dikenakan sanksi administrasi. Sanksi administrasinya berupa:

- a. Teguran secara tertulis kepada perusahaan yang telah melakukan pelanggaran;
- b. Pembatasan kegiatan usaha pada suatu perusahaan;
- c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi apabila masih melakukan pelanggaran;
- d. Pembekuan suatu kegiatan usahanya;
- e. Pencabutan izin suatu usaha perusahaan yang masih tidak menerapkan maupun melakukan pelanggaran.

Untuk prosedur dari pelaksanaan dan tata cara penerapan sanksi administrasi pada suatu perusahaan diatur lebih lanjut didalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pada Bab VII Pasal 15 mengenai tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif. Regulasi hukum yang ada di Indonesia sudah cukup lengkap tetapi masih ada beberapa kekaburan pada norma hukum yang peraturannya mengatur mengenai aksesibilitas pekerjaan bagi penyandang disabilitas dan pengaturan belum secara spesifik. Dalam hal ini perlu dilakukan pembaharuan hukum berupa kebijakan affirmative action di bidang aksesibilitas pekerjaan bagi disabilitas, meliputi:

1. Menyempurnakan menyondongkan karakteristik peraturan pada tindakan preventif (membuat sesuatu yang bersifat mencegah);
2. Mengubah agar jauh lebih baik dalam penerapan dalam praktiknya;
3. Mengadakan sesuatu yang sebelumnya belum ada.

Tanggung jawab negara terhadap pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi disabilitas, yaitu:

- a. Penyandang disabilitas harus optimis untuk mendapatkan kesempatan melanjutkan pendidikan setinggi tingginya dengan harapan berkesempatan mendapatkan pekerjaan yang layak pada sektor negara maupun swasta;
- b. Pemerintah, Pengusaha, LSM, dan Kelompok Profesi, harus menempatkan kelompok penyandang disabilitas menjadi layaknya teman sendiri, penuh empati, dan memfasilitasi sesuai kapabilitas dan kompetensiya masing-masing. Masyarakat juga harus mendorong keluarga dan teman-temannya penyandang disabilitasnya untuk ikut berperan aktif dalam menciptakan pekerjaan bagi kehidupan mereka yang lebih layak.

Para penyandang disabilitas dalam memperjuangkan hak-haknya, perlu bantuan hukum dalam upayanya untuk memperoleh hak-haknya juga dalam menyelesaikan perkara yang mungkin dihadapinya baik melalui jalur litigasi dan litigasi.

Kesimpulan

Kepentingan kewajiban pemenuhan kuota penyandang disabilitas berkaitan dengan hak asasi manusia yang melekat pada setiap individu salah satunya penyandang disabilitas yang merupakan bagian dari warga negara Indonesia. Pemenuhan hak penyandang disabilitas dilakukan untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya serta memperoleh kesejahteraan dari hasil kerja kerasnya. Di dalam peraturan perundang-undangan telah memuat mengenai kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas, sehingga perlu direalisasikan untuk mencapai tujuan peningkatan pembangunan nasional. Berdasarkan Pasal 77 Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sanksi yang dapat diberikan kepada perusahaan yang belum memenuhi ketentuan pada Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas yaitu sanksi administrasi.

Para pengusaha(pemberi kerja) perlu menjadikan pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja sebagai tugas prioritas yang menyumbang keberhasilan usaha. Dan harus menganggap pekerja penyandang disabilitas merupakan bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia, sebagai tujuan dalam memaksimalkan kontribusi dan kemampuan seluruh pekerja baik pekerja normal ataupun pekerja penyandang disabilitas. Serta semua pihak baik pengusaha(pemberi kerja), pemerintah, dan masyarakat harus ikut bertanggung jawab terhadap para penyandang disabilitas.

Daftar Bacaan

Buku

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Perburuhan* (2019).

Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (2008).

Jurnal

Zulkarnain Ridlwan, 'Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Rights Of Persons With Disabilities)', (2013), 7 *Fiat Justitia Jurnal Ilmu Hukum*.

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Burgerlijk Wetboek (BW).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251).

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871).

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 6 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 60).

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Berita Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2017 Nomor 19 Seri E).