

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

IMPELEMENTASI KUOTA TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS GUNA MEWUJUDKAN PEMENUHAN HAK BEKERJA

Susanto¹, Riandi Pratama MZ²,
Universitas Pamulang
Email susanto@unpam.ac.id

Abstract.

The number of persons with disabilities in Indonesia is increasing every year, therefore it is necessary to pay attention to the government and empower the ability of a person with disabilities so that they can work with competence according to company standards. This study aims to explore the quota of disabled workers in companies in Tangerang City. To obtain research data information, purposive sampling method is used to determine which companies can be the object of research. The selected company is a private company in Tangerang City. Interview method with the determination of informants through the snowball technique. The findings of this study are that the implementation of the quota for persons with disabilities in Tangerang City still does not fully meet the quota according to the mandate of Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities, this can be seen from the monitoring results of the Tangerang City Manpower Office in 2022 that only 144 people with disabilities work and are spread across 7 companies in Tangerang City.

Keywords:

Company; Disability; Quota; Workforce.

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, pasal 1 ayat (1) Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan /atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Disabilitas bisa terjadi pada siapapun baik itu disabilitas fisik, sensorik, mental dan intelektual, karena penyebab dari disabilitas bisa saja sejak dalam kandungan, setelah dilahirkan dan masa dewasa.

Kajian penelitian terdahulu terkait kuota tenaga kerja penyandang disabilitas

diantaranya [16] Hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa implementasi kebijakan kuota 1 persen bagi disabel bagi instansi yang telah mempekerjakan pegawai lebih dari 100 orang, belum berjalan dengan optimal di Kota Yogyakarta. (Ismail Shaleh, 2018) Hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan di Semarang belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya. [4] Hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa Pekerja/buruh mendapatkan upah dan/atau imbalan atas bentuk lain atas jasanya yang telah melakukan pekerjaan.

Menurut Sutjiati, tidak saja mereka yang buta, tetapi mencakup juga mereka yang mampu melihat tetapi terbatas sekali dan

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

kurang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan hidup sehari-hari terutama dalam belajar. Jadi, anak-anak dengan kondisi penglihatan yang termasuk “setengah melihat”, “*low vision*” atau rabun adalah bagian dari kelompok anak tunanetra. [14] Kondisi Disabilitas saat ini masih banyak keterbelakangan perekonomian karena

keterbatasan fisik yang menjadi penghambat bagi mereka untuk bekerja memenuhi kebutuhan sehari-hari. Data penyandang disabilitas terkini dapat dilihat dari Survei Sosial Ekonomi Nasional 2018 (SUSENAS 2018) diselenggarakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dan terbit pada 2019, sebagaimana ditampilkan di Tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Penyandang Disabilitas Tahun 2018

No.	Usia	Penyandang Disabilitas Sedang/Berat	Jumlah
1.	2-6 Tahun	Sedang	1.150.173 Jiwa
		Berat	309.784 Jiwa
2.	7-18 Tahun	Sedang	1.327.688 Jiwa
		Berat	433.297 Jiwa
3.	19-59 Tahun	Sedang	15.834.339 Jiwa
		Berat	2.627.531 Jiwa
4.	>60 Tahun	Sedang	12.073.572 Jiwa
		Berat	3.381.134 Jiwa

Sumber : [2] dalam <https://difabel.tempo.com>

Jumlah Disabilitas di Indonesia semakin tahun semakin meningkat, oleh karena itu perlu perhatian pemerintah serta pemberdayaan kemampuan seorang Disabilitas sehingga dapat bekerja dengan memiliki kompetensi sesuai standar perusahaan. Merujuk pada jumlah Disabilitas dari Survei Sosial Ekonomi Nasional atau Susenas, jumlah terbesar Disabilitas yakni tersebar pada usia 19-59 Tahun. Usia 19-59 merupakan usia produktif yang dapat diberdayakan sehingga memiliki kemampuan dan kompetensi untuk bekerja.

Hingga saat ini, penyandang disabilitas di Indonesia masih dilingkupi oleh stigma negatif baik dalam keluarga, masyarakat maupun negara. Begitu lahir penyandang disabilitas langsung mengalami diskriminasi, stigma dan berbagai label negatif menempel. Keluarga dan masyarakat mengatakan bahwa orangtua penyandang disabilitas berbuat dosa, kutukan, karma dsb.

Penyandang disabilitas dianggap sebagai beban, merepotkan, memalukan, tidak berguna. Selain itu terjadi pula Penolakan, isolasi, bahkan dibuang. Penyandang disabilitas sebagai anggota keluarga, anggota masyarakat, warga negara hak-haknya diabaikan seperti hak untuk mendapatkan kasih sayang, hak untuk mendapatkan pendidikan, hak untuk mendapatkan akses kesehatan, hak atas informasi, hak untuk transportasi dan lain-lain. [5] Stigma negatif terhadap seorang disabilitas hingga saat ini masih bergulir di masyarakat, bahkan bukan saja stigma, ada bentuk diskriminasi juga yang harus rela mereka terima yakni hak-haknya yang kurang diperhatikan oleh pemerintah seperti hak untuk mendapatkan pendidikan, kesehatan, transportasi, kesempatan kerja dan lain sebagainya.

Padaahal penyandang Disabilitas sebagai warga negara Indonesia mempunyai hak, kewajiban, kesempatan yang sama.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Sesuai dengan Undang- Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 menjelaskan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pada Undang-Undang telah dijelaskan bahwa seluruh warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karena itu penyandang disabilitas juga memiliki kesempatan yang sama dengan non Disabilitas dalam memperoleh kesempatan bekerja.

Kesempatan bekerja bagi Penyandang Disabilitas saat ini dikuatkan dengan adanya Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pasal 45 yang berbunyi” 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. Dengan Undang-Undang ini Penyandang Disabilitas memiliki peluang untuk masuk dan bekerja di sebuah perusahaan maupun di pemerintahan. Dengan demikian memperkuat daya tawar sehingga Penyandang Disabilitas dapat diterima sebagai karyawan di sejumlah perusahaan maupun di pemerintahan.

Namun permasalahannya saat ini yakni masih banyak perusahaan yang belum mengimplementasikan amanat undang-undang tersebut. Tidak ada jalur khusus yang disediakan oleh perusahaan bagi pelamar disabilitas untuk menjadi pegawai di sebuah perusahaan. Banyak perusahaan yang masih memberikan persyaratan yang rumit bagi calon karyawan baru. Khususnya disabilitas, hal ini menjadi sebuah kesulitan bagi mereka untuk bersaing dengan non Disabilitas. Padahal kompetensi penyandang disabilitas memenuhi kriteria sesuai dengan standar kompetensi yang sudah ditetapkan oleh sebuah perusahaan.

Amanat Undang-Undang tersebut belum diimplementasikan secara penuh oleh perusahaan. Perhatian khusus untuk disabilitas untuk masuk dalam bursa kerja di perusahaan nampaknya belum ada realisasi yang jelas. Kota Tangerang merupakan salah satu kota yang belum memberikan perhatian penuh kepada angkatan kerja penyandang disabilitas. Hal ini ditandai dengan minimnya jumlah disabilitas yang menjadi karyawan dan bekerja di perusahaan baik BUMN/BUMD maupun swasta Kota Tangerang.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum sosiologis yaitu penelitian terhadap efektifitas hukum yang sedang berlaku. Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data sedetail mungkin tentang objek yang akan diteliti sesuai dengan keadaan yang ada dilapangan saat penelitian dilangsungkan dan menggambarkan secara lengkap dan terperinci mengenai pelaksanaan hak-hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang bersangkutan. Dalam mengadakan penelitian perlu adanya metode atau pendekatan penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan konsep (*Conseptual Approach*) serta pendekatan perundang-undang (*Statuta Approach*). Pendekatan konsep diadakan untuk melakukan analisis terhadap implementasi kuota tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Tangerang. Sedangkan pendekatan perundang- undang dipergunakan untuk mengetahui bagaimana pasal 53 ayat 1 dan 2 undang-undang nomor 8 tahun 2016 bisa efektif dijadikan dasar implementasi kuota tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Tangerang.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap warga Negara Indonesia mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama tanpa ada yang dibeda – bedakan. [12] Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 dalam pasal 27 ayat 2, yakni : “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berkaitan dengan itu, sebagai bagian dari Warga Negara Indonesia, penyandang disabilitas juga memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas sehingga sudah sepantasnya penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, yang dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan terutama perlindungan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia [3].

Istilah penyandang disabilitas disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 UUPD yang menentukan bahwa: Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. 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 non disabilitas [10]

Ketidaksempurnaan seharusnya tidak menjadi halangan penyandang disabilitas untuk memperoleh hak konstitusionalnya. Pasal 53 ayat (1) UU No. 8/2016 mewajibkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Pasal 53 ayat (2) mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya. Dalam praktik, ketentuan tersebut tidak berjalan lancar. Penyandang disabilitas sering terpinggirkan karena disabilitasnya. Posisinya yang memiliki kebutuhan berbeda, harus mendapat perhatian dari semua institusi pemerintah, sehingga kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. [11] Untuk mewujudkan pemenuhan kuota penyandang disabilitas dalam dunia kerja maka terdapat upaya-upaya yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan Kota Tangerang. Salah satunya adalah melakukan kerjasama dengan perusahaan swasta dan organisasi penyandang disabilitas.

Upaya yang dilakukan oleh disnaker dalam memperoleh hak para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan sebagai langkah yang tepat dimana hal tersebut sebagai salah satu jalan dalam pemenuhan kuota para pekerja disabilitas yang ada di Kota tangerang. Dimana Upaya ini sebagai langkah untuk kepastian akan

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

kuota kesamaan kesempatan bagi pekerja penyandang disabilitas. [13] Upaya disnaker dalam pemenuhan kuota tenaga kerja penyandang disabilitas menjadi penting dimana hal tersebut sebagai perwujudan masyarakat yang inklusif khususnya untuk penyandang disabilitas sesuai dengan undang-undang penyandang disabilitas yang menegaskan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak dan mendapat perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Namun, perusahaan dan organisasi penyandang disabilitas yang digandeng dalam hal pemenuhan hak penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan masih sangat minim. Dari data hasil wawancara diatas, baru 1 (satu) perusahaan dan 1 (satu) organisasi penyandang disabilitas yang digandeng [1].

Sejauh ini, jumlah kuota pekerja disabilitas di kota tangerang dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Kuota Pekerja Disabilitas di Kota Tangerang

No.	Nama Perusahaan	Jumlah (Orang)
1.	Panarub	17
2.	Panca Prima dan Pan Brothers	13
3.	Adhi Chandra	3
4.	Dynaplast	3
5.	Alfaria Trijaya	46
6.	Midi Utama Indonesia	59
7.	BKPSDM	3
	Jumlah	144 Orang

Sumber : Monitoring Disnaker,2021

Berdasarkan tabel 2. dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kuota masih pada jumlah 144 orang. Angka tersebut masih tergolong kecil padahal hak untuk memperoleh pekerjaan termasuk bagi pekerja disabilitas telah diatur di dalam konstitusi negara Indonesia, hak – hak tersebut mendapatkan perlindungan dan telah dijamin oleh hukum [7].

Beberapa hambatan yang ada dalam pemenuhan kuota bagi para penyandang disabilitas di dunia kerja diantaranya adalah banyaknya perusahaan yang tidak membuka lowongan kerja baik perusahaan yang belum mengetahui kuota tenaga kerja penyandang disabilitas yang diamanatkan UU Nomor 8 Tahun 2016 maupun yang telah mengetahui,

masih ragunya perusahaan kalau penyandang disabilitas bisa bekerja, perusahaan hanya menerima jenis disabilitas tertentu saja, perusahaan mensyaratkan harus lulusan minimal Diploma tiga serta penyesuaian diri disabilitas di dunia kerja yang masih sulit sehingga perusahaan mempertimbangkan diterima atau tidaknya disabilitas untuk bekerja serta penyediaan aksesibilitas bagi para disabilitas yang berbiaya tinggi yang tidak mampu disediakan oleh perusahaan sehingga memilih untuk tidak mempekerjakan para disabilitas.

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 terkait (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*) telah jelas menjelaskan bahwa

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

tujuan konvensi ini adalah untuk memajukan, melindungi dan menjamin kesamaan dan kebebasan yang mendasar bagi semua penyandang disabilitas. Secara tegas dinyatakan bahwa negara wajib mengadopsi semua kebijakan hukum positif di Indonesia [6].

Dalam konteks ketenagakerjaan maka sangat perlu memperhatikan terkait hak-hak yang harus diperhatikan dan dipenuhi oleh pemerintah. Namun, pada fakta dilapangan, banyak sekali hak-hak disabilitas yang belum terealisasi dengan baik dimana sedikitnya jumlah disabilitas yang bekerja di Kota Tangerang. Hal tersebut bertentangan dengan pasal 27 dimana telah dijelaskan terkait pekerjaan dan lapangan kerja yaitu dengan memperoleh pekerjaan yang layak. Sedikitnya angka penyandang disabilitas yang mendapatkan pekerjaan karena masih ada perusahaan yang belum menerima para pekerja disabilitas. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dari salah satu perusahaan swasta garmen di Kota Tangerang.

Penyandang disabilitas memiliki hak-haknya sebagai penyandang disabilitas yang harus dipenuhi oleh masyarakat, salah satunya adalah hak layak untuk mendapatkan pekerjaan. Bagaimanapun penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan hidup yang tercukupi dan mendapatkan pekerjaan layak sebagaimana manusia lainya tanpa adanya perbedaan hanya karena kekurangan dari mereka, penyandang disabilitas berhak untuk mendapat hidup produktif dengan mempunyai pekerjaan yang menghasilkan gaji

atau upah yang mana upah tersebut dapat digunakan sebagai biaya pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Terbukti, banyak para disabilitas yang memiliki keahlian dapat terus produktif dalam bekerja dan mampu bersaing dengan manusia normal lainnya.

Diskriminasi atas dasar disabilitas tidak diperbolehkan pada semua jenis pekerjaan. [9] Penyandang disabilitas yang sering dianggap sebagai kelompok orang-orang yang memiliki kekurangan, baik dalam fisik, sensorik, ataupun mental seringkali mendapatkan perlakuan diskriminatif dalam dunia kerja yang berimbas pada minimnya kesempatan kerja. Mengenai kesempatan kerja itu sendiri adalah keadaan yang memberikan peluang kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Sebagaimana yang telah diatur didalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang mengatakan bahwa “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Dilihat dari beberapa perusahaan di Kota Tangerang yang masih belum membuka lowongan untuk menerima para disabilitas menjadikan regulasi dari pemerintah terhadap pemenuhan hak para disabilitas jauh dari harapan. Dengan demikian perlu adanya ketegasan dari pemerintah untuk mengatasi permasalahan disabilitas yang masih belum mampu diterima oleh perusahaan dengan alasan fasilitas yang belum memadai.

Undang-undang seharusnya sudah menjamin kepastian akan kuota kesamaan

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

kesempatan bagi pekerja penyandang disabilitas yang sudah tercantum pada undang-undang disabilitas dan undang-undang ketenagakerjaan. Penyandang disabilitas tergolong lebih rentan terhadap kemiskinan karena terkait dengan terbatasnya peluang penyandang disabilitas atas pekerjaan. Padahal sebagaimana orang pada umumnya, penyandang disabilitas juga memiliki keterampilan dan potensi yang dapat berkontribusi untuk pembangunan masyarakat jika saja diberikan kesempatan yang sama dan fasilitas penunjang yang memadai. Namun kenyataannya masih banyak penyandang disabilitas yang belum terjamin pemenuhan haknya untuk mendapatkan pekerjaan karena sebagian besar perusahaan belum melaksanakan kewajiban tersebut. Sedangkan undang-undang penyandang disabilitas dan undang-undang ketenagakerjaan tidak mengatur adanya sanksi tegas bagi perusahaan swasta dan perusahaan milik negara yang tidak memperkerjakan penyandang disabilitas yang tidak lebih dari 1% untuk perusahaan swasta dan 2% perusahaan milik negara maka dari itu penyandang disabilitas masih tidak terpenuhi haknya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak seperti pekerja yang lainnya. Demikian halnya dengan penyandang disabilitas, yang secara spesifik menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dinyatakan berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi.

Aksesibilitas di sektor pekerjaan belum memberi ruang yang luas bagi penyandang disabilitas. Perusahaan terkadang belum mengerti aturan antara pekerjaan yang disediakan dan keterampilan penyandang disabilitas. Persoalan akses kesetaraan bagi penyandang disabilitas ternyata tak hanya menyangkut infrastruktur (sarana-prasarana) dan pelayanan publik, tetapi juga minimnya akses keadilan (*access to justice*). Melalui UU 8/2016, Pemerintah dan DPR berupaya untuk mewujudkan kesetaraan hak bagi penyandang disabilitas. [15] Agar pelaksanaan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dapat berlaku efektif, diperlukan kerja sama dari perusahaan untuk memberikan wadah atas kelebihan-kelebihan dari disabilitas tanpa memandang kekurangan sebagai hambatan para disabilitas dalam melakukan pekerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 70 tahun 2019 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas adalah aturan pelaksanaan dari Pasal 27 ayat (3) Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mengatur tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas, serta partisipasi Penyandang Disabilitas dan pemangku kepentingan dalam proses Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas. Dalam hal pemenuhan kuota maka disnaker harus melakukan evaluasi terkait banyaknya

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

perusahaan yang belum mampu memberikan kesempatan kerja kepada para disabilitas agar hak disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan dapat terealisasi dengan baik.

Peningkatan partisipasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja tentu membutuhkan masa transisi karena instansi pemberi kerja khususnya perusahaan akan selalu mempertimbangkan prinsip ekonomi dalam menjalankan perusahaan. Instansi pemberi kerja yang belum yakin untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dapat memberikan kesempatan magang atau percobaan kerja bagi penyandang disabilitas. Ini akan menjadi kesempatan pengusaha untuk mengukur kemampuan dan kapasitas kerja penyandang disabilitas serta membuka kemungkinan untuk mempertimbangkan perekrutan setelah masa magang atau percobaan kerja selesai. Tetapi keberadaan penyandang disabilitas di dunia kerja belum semuanya diakui. Bahkan tak jarang dari mereka tidak mendapatkan kesempatan kerja di perusahaan-perusahaan karena keadaan fisiknya. Bahwa saat ini, belum semua perusahaan swasta maupun lembaga pemerintah yang membuka ruang cukup untuk kesempatan kerja bagi kalangan tersebut. Bahkan yang sudah mendapatkan pekerjaan pun kerap terkendala berbagai faktor teknis, sehingga keberadaannya dianggap menghambat pekerjaan. Dalam mempertimbangkan calon pekerja penyandang disabilitas, pengusaha harus terbuka dalam mengadakan penyesuaian di tempat kerja, ruang kerja dan kondisi kerja, apabila diperlukan untuk memaksimalkan

kemampuan sang calon pekerja ini melaksanakan pekerjaannya. Nasihat dan bimbingan tentang penyesuaian yang diperlukan dapat diminta dari perusahaan jasa tenaga kerja atau lembaga pakar di bidang penyandang disabilitas, termasuk organisasi atau orang penyandang disabilitas. Penyesuaian, apabila diperlukan, perlu disusun dengan berkonsultasi dengan para pekerja penyandang disabilitas atau non disabilitas, dan dilakukan dengan perjanjian dengan wakil pekerja dan pekerja penyandang disabilitas yang bersangkutan. Penyandang disabilitas tergolong lebih rentan terhadap kemiskinan karena terkait dengan terbatasnya peluang penyandang disabilitas atas pekerjaan. Padahal sebagaimana orang pada umumnya, penyandang disabilitas juga memiliki keterampilan dan potensi yang dapat berkontribusi untuk pembangunan masyarakat jika saja diberikan kesempatan yang sama dan fasilitas penunjang yang memadai. Karena undang-undang penyandang disabilitas dan undang-undang ketenagakerjaan tidak mengatur adanya sanksi tegas bagi perusahaan swasta dan perusahaan milik negara yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas yang tidak lebih dari 1% untuk perusahaan swasta dan 2% perusahaan milik negara maka dari itu penyandang disabilitas masih tidak terpenuhi haknya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak seperti pekerja yang lainnya. Penyandang disabilitas bukan tidak bisa bekerja tapi memang tidak diberi kesempatan sehingga tak bisa bekerja, orang menyandang disabilitas bukan karena

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

kehendaknya tetapi merupakan kehendak Tuhan dan bukan berarti tidak bisa berbuat apa-apa ketika ada disabilitas tak bisa melihat tetapi dia bisa berjalan, bisa mendengar, bisa berbuat apa saja dengan tangannya, otaknya sehat, dan sebagainya. yang harus dilakukan pemerintah kepada orang-orang penyandang disabilitas adalah memberikan motivasi, harapan, kesempatan dan aksesibilitas atau kemudahan. Agar semua perusahaan swasta dan kantor pemerintah bisa memberikan kuota untuk penyandang disabilitas bekerja karena di setiap perusahaan pasti ada jenis pekerjaan yang cocok untuk orang yang tidak bisa melihat, orang tidak berjalan, tidak mendengar dan sebagainya.

Sebagai salah satu bentuk penyelesaian terkait disabilitas dalam dunia ketenagakerjaan, pemerintah telah membuat regulasi yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 mengenai unit layanan disabilitas. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja daerah/UPT untuk menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas. Intervensi pemerintah daerah mestinya bisa dilakukan untuk perusahaan merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas, sehingga kesempatan penyandang disabilitas dalam mengakses kesempatan makin terbuka. Pemerintah daerah dalam penyediaan unit layanan disabilitas harus memperhitungkan tantangan disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang layak dimana Penyandang disabilitas adalah manusia yang mempunyai keterbatasan fisik, intelektual, mental, serta saraf sensorik dalam jangka waktu yang lama sehingga untuk berkomunikasi dengan

lingkungan sekitar menjadi terhambat karena keterbatasan itu.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Implementasi kuota penyandang disabilitas di Kota Tangerang masih belum sepenuhnya memenuhi kuota sesuai amanat dari UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, ini terlihat dari hasil monitoring Disnaker Kota Tangerang tahun 2022 baru 144 penyandang disabilitas yang bekerja dan tersebar di 7 perusahaan di Kota Tangerang. Hal ini antara lain disebabkan oleh minimnya pelatihan-pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas yang diadakan oleh Disnaker Kota Tangerang serta masih minimnya perusahaan dan organisasi penyandang disabilitas yang digandeng Disnaker Kota Tangerang untuk diajak bekerjasama dalam penyaluran tenaga kerja penyandang disabilitas ke perusahaan-perusahaan di Kota Tangerang.

Masih banyak perusahaan yang tidak menerima disabilitas dengan alasan kurangnya fasilitas perusahaan sehingga memilih untuk tidak membuka lowongan. Padahal jelas dalam regulasi telah diatur adanya kuota yang harus terpenuhi yaitu 1% dari jumlah tenaga kerja yang ada di perusahaan untuk memperkerjakan para penyandang disabilitas. Namun fakta dilapangan menunjukkan bahwa masih jauh dari cita-cita dalam undang-undang nomor 4 tahun 1997 untuk dapat mensejahterahkan penyandang disabilitas dan memberikan rasa kesetaraan hak dalam jaminan pemenuhan tersedianya lapangan kerja bagi penyandang disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anaessaburi, A. (2017). *Pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi*

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- penyandang disabilitas netra di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- [2] BPS. (2019). *Jumlah Penyandang Disabilitas Tahun 2018*. <https://difabel.tempo.com>
- [3] Chadijah, S. (2021). Pemenuhan hak penyandang disabilitas berdasarkan undang-undang nomor 8 tahun 2016 di desa jagabaya. *Abdi Laksana Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 411.
- [4] Dyah Ayu Purwati. (2020). Kewajiban Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas Di Perusahaan BUMN. *Jurist-Diction*, 921–934. DOI: <https://doi.org/10.20473/jd.v3i3.18630>
- [5] gerakinklusi.id. (2020). *Stigma negatif terhadap seorang disabilitas*. www.gerakinklusi.id
- [6] Hasyim, D. (2017). Identifikasi Pemenuhan Hak Bagi Difable (Penyandang Cacat) dalam KUHPerdata (Studi Analisis Pemenuhan Hak Bagi Difable dalam KUHPerdata Perspektif Convention on the Rights of Persons with Disabilities dalam UU Nomor 19 Tahun 2011). *Jurnal Serambi Hukum*, 10(2), 15.
- [7] Hidayatullah, F. (2021). Implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas tunanetra di BUMD DKI Jakarta. *Delegalata Jurnal Ilmu Hukum*, 8(2), 414.
- [8] Ismail Shaleh. (2018). Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang. *Jurnal Ilmu Hukum*, 20(1). DOI: <https://doi.org/10.24815/kanun.v20i1.9829>.
- [9] Larasati, N. (2018). *Implementasi kebijakan kesamaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di DKI Jakarta*. Universitas Brawijaya.
- [10] Maria Nurma Septi Arum Kusumastuti. (2016). *Perlindungan Hukum Dari Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja*. Universitas Admajaya.
- [11] Purinami. (2018). Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Jurnal Pekerja Sosial*, 1(3).
- [12] Reza Triyuli Yatim. (2018). *Strategi Komunikasi Pemasaran Melalui Permemberdayaan Penyandang Disabilitas Cafe Mella House Of Donuts*. Universitas Islam Negeri Alauddin.
- [13] Rizano. (2014). Implementasi pemenuhan hak penyandang cacat dalam memperoleh pekerjaan pada perusahaan negara dan swasta di kota pekanbaru berdasarkan undang-undang nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat. *JOM Fakultas Hukum*, 1(2), 2.
- [14] Somantri, S. (2012). *Psikologi anak luar biasa*. PT. Refika Aditama.
- [15] Trimaya, A. (2016). Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 13(4), 402.
- [16] Utami Dewi. (2015). Implementasi kebijakan kuota bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan di kota Yogyakarta. *Jurnal Natapraja*, 3(2).