

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA
TIMUR TERHADAP PERUSAHAAN YANG MEMILIKI TENAGA KERJA
PENYANDANG DISABILITAS**

Risalatul Ibadiyah

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

risaibadiyah@gmail.com

Abstrak

Di Indonesia terdapat sebanyak 28,08 Juta penyandang disabilitas. Pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebanyak 191.514 jiwa, Jawa Timur menempati urutan kedua dengan jumlah terbanyak setelah Jawa Barat sebanyak 22.349 jiwa. Dengan banyaknya jumlah penyandang disabilitas ini maka perlu adanya perhatian khusus untuk membantu permasalahan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas. Stigma disabilitas yang beredar dimasyarakat membuat sempitnya lapangan kerja bagi penyandang disabilitas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan menggunakan pendekatan penelitian yuridis sosiologis yang sumber data diperoleh langsung dari informan dan narasumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengenai aturan untuk memperkerjakan 1% dan 2% penyandang disabilitas belum optimal untuk memenuhi hak bagi penyandang disabilitas dengan cara memberikan pendampingan dan juga pengawasan terhadap perusahaan serta adanya hambatan dalam memenuhinya, yaitu aksesibilitas bagi penyandang disabilitas belum dimiliki semua perusahaan sehingga banyak perusahaan yang tidak membuka lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dan kurangnya perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Kata Kunci: Peran; Dinaskertrans; Disabilitas.

Pendahuluan

Pada tahun 2020 Badan Pusat Statistik mencatat jumlah penyandang disabilitas di Indonesia sebanyak 22,5 juta jiwa sedangkan menurut Survei Ekonomi Nasional (SUSENAS) terdapat sebanyak 28,08 Juta penyandang disabilitas. Pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebanyak 191.514 jiwa data tersebut menunjukkan bahwa Jawa Timur menempati urutan kedua dengan jumlah terbanyak setelah Jawa Barat sebanyak 22.349 jiwa. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur mencatat Jumlah penyandang disabilitas mencapai 39.342 jiwa diantaranya 5987 (tunanetra), 4512 (tuna rungu), 5021 (tunawicara), 4482 (tunarungu-tunawicara), 6112 (Tunadaksa), 6360 (Tunagrahita) 4388 (Tunalaras), 1211 (Cacat Eks/Sakit Kusta), 1269 (Tunarungu-wicara). Dengan banyaknya jumlah penyandang disabilitas ini maka perlu adanya perhatian khusus untuk

membantu permasalahan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas. Stigma disabilitas yang beredar dimasyarakat adalah orang yang cacat, perlu dikasihani, tidak mandiri, dan tidak mampu menyelesaikan masalah. Hal tersebut membuat sempitnya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Banyak perusahaan menolak ketika penyandang disabilitas melamar dengan alasan tidak mampu bekerja nantinya.¹

UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Artinya, segala aspek kehidupan dan norma-norma yang berlaku didasarkan pada hukum. Aturan hukum berarti bahwa semua warga negara memiliki kedudukan yang sama di depan hukum dan tidak ada yang menikmati kekebalan atau hak istimewa di depan hukum. Negara Kesatuan Republik Indonesia menghormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hak Asasi Manusia sebagai hak dasar yang bersifat universal dan abadi yang melekat pada diri manusia juga dilindungi, dihormati dan dijunjung tinggi oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia, oleh karena itu Perlindungan dan fasilitas bagi penyandang disabilitas juga harus ditingkatkan. Faktanya Sebagian besar penyandang disabilitas di Indonesia hidup dalam kondisi rentan, terbelakang dan/atau miskin akibat pembatasan, hambatan, kesulitan dan pengurangan atau hilangnya hak-hak penyandang disabilitas. Salah satu upaya mewujudkan persamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk hidup sejahtera, mandiri dan tidak diskriminatif memerlukan peraturan perundang-undangan untuk menjamin pelaksanaannya.²

Mengenai hak penyandang disabilitas untuk bekerja, diatur secara jelas dan tegas dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Penyandang Disabilitas No. 4 Tahun 1997 (UU Penyandang Disabilitas) dan Keputusan Pemerintah Republik Indonesia No. 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas. Pasal 14 UU Disabilitas No. 4 Tahun 1997, yang menyatakan: Negara dan perusahaan swasta harus menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan sesuai dengan jenis dan tingkat keparahan disabilitas, pendidikan dan kemampuannya yang besarnya harus disesuaikan dengan jumlah tenaga kerja dan/atau perusahaan dengan kualifikasinya.³ Dalam Penelitian Shofia Nurjannah menjelaskan bahwa Persoalan mengenai penyandang disabilitas saat ini sangat membutuhkan peranan dari pemerintah terutama dalam hal pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas karena perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja penyandang disabilitas masih belum sebaik yang diharapkan. Seperti halnya aksesibilitas khusus untuk tenaga kerja penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia belum terpenuhi secara optimal.⁴

¹Hak bekerja dalam uu penyandang disabilitas yang rentan dilanggar <https://difabel.tempo.co/read/1254009> tahun 2022

² Putra, Pamungkas Satya. *"aksesibilitas perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di kabupaten karawang"*. (Mimbar Hukum, Tahun 2019) hlm 205-221.

³ Suhartoyo. *"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia."* (Tahun 2014) hal 468-477

⁴ Sofiatul Jannah. *"Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT Soerabaja Printing Indonesia) skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember* http://digilib.uinkhas.ac.id/5841/1/SOFIATUL%20JANNAH_S20162019.pdf

Penyandang disabilitas juga merupakan bagian dari masyarakat yang berhak untuk dipekerjakan sesuai dengan tingkat kecacatannya, pasal 67 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan penyandang disabilitas harus menjamin perlindungan sesuai dengan tingkat kecacatannya. Meskipun hak penyandang disabilitas diatur dalam undang-undang, namun hak penyandang disabilitas masih sering didiskriminasi dalam rekrutmen perusahaan bahkan di tempat kerja.⁵ Jaminan hak pekerja tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan untuk memenuhinya, namun bukan berarti pekerja tidak memiliki kewajiban dan tanggung jawab.⁶ Penegakan hak dan minimnya aksesibilitas yang masih membutuhkan perhatian masyarakat menjadi salah satu kendala bagi penyandang disabilitas, khususnya di Indonesia, untuk mengamankan statusnya di bawah Undang-Undang Disabilitas. Salah satu dinamika yang muncul adalah perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dan jaminan keamanan kerja⁷.

Berdasarkan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian hukum empiris atau penelitian lapangan.⁸ Penulis terjun ke tempat objek penelitian yang berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan yuridis sosiologis yaitu pendekatan yang dilakukan dengan melihat dan mengamati gejala-gejala sosial yang terjadi dalam Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap para penyandang disabilitas.⁹ Sumber data primer diperoleh dari wawancara tatap muka dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Timur, dan sumber data primer diperoleh dari mencakup dalam dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan, serta Undang-Undang yang relevan dengan penelitian yang dibahas. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Metode pengolahan data dengan Pemeriksaan data, Klasifikasi, Verifikasi, Analisis, Kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Terhadap Perusahaan Yang Memiliki Pekerja Disabilitas

Menurut Riyadi Peran dapat diartikan sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan dalam oposisi sosial. Dalam peran ini, aktor baik individu maupun

⁵ Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol. 5 N0.3 Juli-Desember 2019

⁶ A.Sonny Keraf, *"Etika Bisnis, Tuntutan Dan Relevansinya"*, Kanisius, (Jakarta, 2002) h. 161.

⁷ Pamungkas Satya Putra. *"aksesibilitas perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di kabupaten karawang."* (Mimbar Hukum Volume 31, Nomor 2, Juni 2019) Halaman 205-221.

⁸ Nurul Qamar Muhammad Syariff, dkk, *Metode Penelitian Hukum* (Legal Research Methods) (Makassar: CV. Social Politic Genius, 2017). 52

⁹ Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013, hlm.39.

organisasi berperilaku sesuai dengan harapan orang atau lingkungannya.¹⁰ Menurut Soerjono Soekanto, yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.¹¹ Pengertian tenaga kerja menurut pasal 11 angka 2 Undang-Undang No 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Menurut Suroto, kesempatan kerja merupakan daya penerimaan penduduk yang akan bekerja, dan dinyatakan sebagai jumlah tenaga kerja (employment).¹² Kemudian menurut Simanjuntaki Siestri P. Kairupani, kesempatan kerja dalam ilmu ekonomi berarti kesempatan atau kondisi yang menunjukkan adanya lapangan pekerjaan sehingga setiap orang yang mau dan dapat bekerja dalam proses produksi dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya masing-masing.¹³

Pada pasal 5 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja berhak untuk mempunyai kesempatan kerja yang sama dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras dan agama serta aliran politik yang bersangkutan tanpa adanya diskriminasi. Dalam Pasal 178 Undang-Undang No 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh satuan kerja tersendiri pada suatu instansi yang termasuk dalam bidang kerja dan tanggung jawab bidang kerja, yang terdiri atas pemerintahan negara, pemerintah kabupaten, dan pemerintah kota. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dengan cara yang ditentukan diatur dengan keputusan presiden.

Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia meluncurkan Unit Disabilitas sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 untuk memenuhi hak bagi penyandang disabilitas yang fungsi dan tugasnya berada pada bidang ketenagakerjaan. Pada bab III Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2020 tentang Tugas Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan meliputi: 1. Memberikan Informasi Kepada Pemerintah, Pemerintah Daerah, Dan Perusahaan Swasta Mengenai Proses Rekrutment, Penerimaan, Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karier Yang Adil Dan Tanpa Diskriminasi Kepada Penyandang Disabilitas. 2. Menyediakan Pendampingan Kepada Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dengan program: Workshop program millennial job center (MJC) dan Bimbingan Wirausaha. 3. Menyediakan Pendampingan Kepada Pemberi Kerja Penyandang Disabilitas. 4. Mengkoordinasikan Unit Layanan Ketenagakerjaan, Pemberi Kerja, Dan Tenaga Kerja Dalam Pemenuhan Dan Penyediaan Alat Bantu Kerja Untuk Penyandang Disabilitas.

¹⁰ Riyadi. 2002. *Perencanaan Pembangunan Daerah Strategi Mengendalikan* 138.

¹¹ Soekanto, Soerjono, *Teori Peranan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 243.

¹² Suroto. *Teori Ekonomi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1992

¹³ Siestri Pristina Kairupan. 2013. *Pengaruh Domestik Regional Bruto (PDRB), Inflasi dan Belanja Daerah Pengaruhnya Terhadap Kesempatan Kerja di Sulawesi Utara Tahun 2000-2012*. (Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4)

Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Terhadap Pengawasan Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Akibat stigma yang beredar bahwa disabilitas adalah orang yang memiliki keterbatasan membuat instansi maupun perusahaan swasta menjadikan produktivitas kerja sebagai alasan dan kualifikasi untuk merekrut menjadi tenaga kerja. Adanya penolakan yang dilakukan oleh beberapa perusahaan untuk memberikan lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Faktor efisiensi dan produktivitas selalu menjadi alasan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas baik untuk instansi pemerintah maupun swasta. Banyak pencari kerja yang berpendidikan tinggi, sehingga perusahaan pasti mencari calon karyawan yang tidak memiliki keterbatasan fisik maupun mental. Hal tersebut diduga akan mempengaruhi efisiensi dan produktivitas perusahaan sehingga rawan terjadi diskriminasi terhadap pengupahan tenaga kerja.

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁴ Dalam pasal 88 A undang - undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta menyebutkan Pasal 88 A: (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.

Untuk mengetahui apakah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur telah melakukan pengawasan terhadap hak penyandang disabilitas peneliti melakukan wawancara dengan pegawai unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan sebagai berikut: “upah yang diberikan tidak ada bedanya ya mbak, biasanya disesuaikan dengan perjanjian diawal /kontrak kerja jadi upahnya diberikan sesuai dengan kesepakatan awal. Kalau pengawasan yang dilakukan oleh disnaker yaitu melalui kunjungan kerja ke perusahaan paling tidak 5 kali dalam 6 bulan, upah disesuaikan dengan UMK (upah minimum kerja) pada kota tersebut. Nanti akan ada petugas yang ditugaskan untuk mengawasi. Apabila ditemukan adanya kecurangan terhadap pengupahan maka akan ada bentuk gertakan berupa surat peringatan, tindak lanjut dari surat peringatan tersebut dapat berupa pencabutan izin perusahaan dan lain-lain.”¹⁵

Dari hasil wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam melakukan pengawasan terhadap pengupahan yang diberikan kepada penyandang disabilitas disamakan dengan non disabilitas. Untuk meninjau apakah pengupahan telah diberikan tanpa adanya diskriminasi dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa timur melakukan kunjungan ke perusahaan minimal 5 kali dalam 6 bulan. Selanjutnya dalam masalah tunjangan. Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan secara langsung

¹⁴ *Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon*, (Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006),h.1

¹⁵ (hasil wawancara dengan Ibu Dinda Ariska Novianti, S. Sos Unit Disabilitas bidang ketenagakerjaan Jum'at 14 Mei 2023)

atau tambahan penghasilan yang dapat diketahui secara pasti.¹⁶ pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (security need), sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (employee services) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan (company social responsibility) kepada para pegawainya.¹⁷

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Untuk mengetahui apakah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur telah melakukan pengawasan terhadap hak penyandang disabilitas peneliti melakukan wawancara dengan ibu dinda sebagai berikut :“ Terdapat beberapa tunjangan yang biasanya diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya, ada tunjangan pokok berupa makan, tunjangan transportasi, berupa tunjangan kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan dan tunjangan BPJS dalam kurun waktu yang dilaporkan bentuk tunjangan yang dilaporkan kebanyakan tunjangan pokok mba. Tetapi perusahaan juga memberikan aksesibilitas termasuk dalam tunjangan yang diberikan ”¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara tersebut pengawasan tunjangan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi Terdapat beberapa tunjangan yang biasanya diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya, ada tunjangan pokok berupa makan, tunjangan transportasi, berupa tunjangan kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan dan tunjangan BPJS dalam kurun waktu yang dilaporkan bentuk tunjangan yang dilaporkan kebanyakan tunjangan pokok mba. Tetapi perusahaan juga memberikan aksesibilitas termasuk dalam tunjangan yang diberikan. Aksesibilitas merupakan bagian dari kehidupan manusia, maka aksesibilitas merupakan hal yang utama, karena aksesibilitas bagi penyandang disabilitas sangat penting untuk menyesuaikan aktivitas manusia. Prinsip kesetaraan adalah kesempatan, diartikan sebagai situasi yang memungkinkan pemerataan atau memungkinkan penyandang disabilitas untuk menyalurkan potensinya di semua bidang pemerintahan dan masyarakat. Tujuan dari aksesibilitas adalah untuk memudahkan penyandang disabilitas dalam melakukan aktivitas sehari-hari serta memiliki kesempatan dan kesempatan yang sama untuk menggunakan layanan publik yang dapat diakses baik fisik maupun non fisik.

Pasal 67 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Berhak mendapatkan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecatatannya oleh pengusaha yang mempekerjakan penyandang cacat bentuk perlindungan salah satunya ialah memberikan aksesibilitas-aksesibilitas yang dibutuhkan oleh para penyandang disabilitas.“pihak disnaker trans sudah berupaya untuk menjelaskan dan mensosialisasikan bentuk hak-hak yang berkenaan dengan tenaga kerja disabilitas. Setelah beberapa kali kunjungan ke perusahaan, meskipun pemenuhan aksesibilitas belum terpenuhi dengan baik. Alasan lain perusahaan tidak mempekerjakan disabilitas ya karena mereka mengalami kesulitan atau keberatan memenuhi aksesibilitas bagi

¹⁶ Mohammad Bustamii. *Materi Tunjangan/Tunjangan Dan Insentif Karyawan* html. Diakses pada tanggal 24 juni 2023

¹⁷ Krisfandi Setyo Nugroho (2013) “*Pengaruh Pemberian Tunjangan Karyawan di PT. Jasmanindo Septa Perkasa*” Jurnal Adminis trasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No Terhadap Kepuasan Kerja. 1 Novemb er 2014

¹⁸ (Hasil Wawancara Dengan Ibu Dinda Ariska Novianti, S. Sos Unit Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Jum’at 14 Mei 2023)

tenaga kerja disabilitas dan untuk memenuhi aksesibilitas apa saja yang diperlukan juga membutuhkan dana yang tidak sedikit.”¹⁹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut meskipun dinas tenaga kerja dan transmigrasi sudah memberikan penyadaran melalui sosialisasi dan edukasi namun perusahaan tidak memiliki aksesibilitas yang memenuhi bagi penyandang disabilitas dengan alasan dana yang akan dikeluarkan untuk pemenuhan aksesibilitas tenaga kerja penyandang disabilitas tidaklah sedikit, jika aksesibilitas tidak memadai maka akan mempersulit para tenaga kerja disabilitas untuk melakukan pekerjaannya.

Pengawasan mengenai kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas oleh pihak pengawas ketenagakerjaan bertujuan agar perusahaan patuh mengenai aturan tersebut dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 pasal 53 ayat (2) menjelaskan bahwasanya perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1 persen dari jumlah pekerja. Pasal 153 dan pasal 154 A Pasal 153: (1)Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan: (a)Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. (b)Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinanb.Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.²⁰

Seperti yang disampaikan oleh pihak dinas bahwasanya: “Pengawasan ini dilakukan dua tahapan dalam waktu satu tahun. Tahap pertama hal yang di awasi adalah mengenai pemeriksaan pertama dan pembinaan dan tahap kedua adalah melakukan pemeriksaan ulang atau lanjutan dan pembinaan. Para pengawas harus menuju perusahaan satu ke yang lain dua kali selama satu tahun, perlunya adanya anggaran untuk pengawasan ini tentunya sangat penting untuk menjamin terlaksananya pelaksanaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur di bagian koordinator Wilayah. Kendala yang dihadapi Adanya penolakan beberapa perusahaan yang akan dilakukan pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan. Perusahaan kebanyakan masih kurang kooperatif setiap kali pengawas ketenagakerjaan ingin melakukan pemeriksaan ke setiap perusahaan.”²¹ Berdasarkan hasil wawancara tersebut meskipun dinas tenaga kerja dan transmigrasi sudah melakukan pengawasan bahwasanya seorang tenaga kerja penyandang disabilitas tidak dapat diberhentikan dengan alasan mengalami kecatatan, namun dilapangan masih banyak terjadi pemutusan kerja dan tidak diperpanjangnya kontrak tenaga kerja. Dalam melakukan aktivitas tentu saja keterbatasan dan hambatan tidak dapat dihindari, yang dapat mengakibatkan aktivitas tidak berjalan dengan lancar.

¹⁹ (Hasil Wawancara Dengan Ibu Dinda Ariska Novianti, S. Sos Unit Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Jum’at 14 Mei 2023)

²⁰ Pasal 153 dan pasal 154 A Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016

²¹ (Hasil Wawancara Dengan Ibu Dinda Ariska Novianti, S. Sos Unit Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan Jum’at 14 Mei 2023)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyimpulkan dalam Pasal 178 Undang-Undang No 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh satuan kerja tersendiri pada suatu instansi yang termasuk dalam bidang kerja dan tanggung jawab bidang kerja, yang terdiri atas pemerintahan negara, pemerintah kabupaten, dan pemerintah kota. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dengan cara yang ditentukan diatur dengan keputusan presiden. Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas ialah sesuai dengan Peraturan Presiden No 60 Tahun 2020 menegaskan bahwasanya setiap instansi harus menyediakan Unit Layanan Disabilitas.

Upaya yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa timur terhadap pengawasan pemenuhan hak mendapatkan pekerjaan ialah dengan Memberikan Informasi Kepada Pemerintah, Pemerintah Daerah, Dan Perusahaan Swasta Mengenai Proses Rekrutment, Penerimaan, Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karier Yang Adil Dan Tanpa Diskriminasi Kepada Penyandang Disabilitas, menyediakan Pendampingan Kepada Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, dan Menyediakan Pendampingan Kepada Pemberi Kerja Penyandang Disabilitas. Sedangkan Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Terhadap Pemenuhan Hak- Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas berada pada pengupahan, tunjangan dan pemohon dan pemutusan kontrak kerja bagi penyandang disabilitas belum optimal. Kendala yang ditemukan dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas adalah kurangnya kooperatif perusahaan terdapat beberapa perusahaan yang mendapatkan penghargaan tetapi dalam prakteknya terdapat perusahaan yang tidak memperkerjakan disabilitas karena akomodasi dan aksesibilitas yang tidak memenuhi kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Daftar Pustaka

- A.Sonny Keraf. *Etika Bisnis, Tuntutan Dan Relevansinya*. Kanisius: Jakarta, 2002.
- Abdulkadir Muhammad. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Citra Aditya Bakti : Bandung, 2004.
- Amirudin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali pers, 2006.
- Bahder Johan Nasution. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Mandar Maju, 2008.
- C.S.T. Kansil. *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia, Edisi Ke-2*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Erlin Sudarwati. "Artikel Kebijakan Penyandang Disabilitas," n.d., Pusat Rehabilitasi Kemhan RI. Diakses pada 11 Oktober 2021.
- Horton, Paul B, Chester. *Sosiologi*. Jakarta: Erlangga, 1999.
- http://digilib.uinkhas.ac.id/5841/1/SOFIATUL%20JANNAH_S20162019.pdf

<https://media.neliti.com/media/publications/290472-ha-k-hak-dan-kewajiban-kaum-disabilitasd07105fc.pdf>

Ishaq. *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*. Alfabeta: Bandung, 2017.

Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol. 5 N0.3 Juli-Desember (2019).

Mohammad Yazid Mubarak. “*Hak Dan Kewajiban Kaum Disabilitas Sebelum Dan Setelah Islam Datang,*” Pendidikan Dan Keislaman 6, no. 1 (2019): 120–132.

Nata. *Metodologi Studi Islam*. Jakarta: Rajawali Pers 2013.

Nurul Qamar Muhammad Syariff, dkk. *Metode Penelitian Hukum (Legal Research Methods)*. Makassar: CV. Social Politic Genius, 2017.

Pamungkas Satya Putra. *Aksesibilitas perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di kabupaten karawang*. MIMBAR HUKUM Volume 31, Nomor 2 (Juni 2019), Halaman 205-221.

Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Soekanto, Suryono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.

Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*.

Sumarsono. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Jogyakarta: Graha Ilmu, 2016.

Sutjihati Somantri. *Psikologi Anak Luar Biasa*. Jakarta: Refika Aditama, 2006.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.