

Journal of Islamic Business Law

Volume 4 Issue 4 2020

ISSN (Online): 258-2658

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jibl>

Studi Empiris tentang Perlindungan Hukum dan Aksesibilitas Penyandang Disabilitas di Jawa Timur dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan

Risalatul Ibadiyah

UIN Mulana Malik Ibrahim Malang

risaibadiyah@gmail.com

Risma Nur Arifah, M.H.

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. Khoirul Hidayah, M.H.

UIN Mulana Malik Ibrahim Malang

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 atau penelitian lapangan atau field research dengan menggunakan pendekatan penelitian yuridis sosiologis sumber data diperoleh langsung dari informan, dan narasumber. Bahan pendukung yang menunjang tentang penjelasan-penjelasan bahan primer yang berasal dari lapangan. Bahan sekunder bersumber mencakup dalam dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan, serta Undang-Undang yang berkaitan dengan penelitian. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: 1) peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengenai aturan untuk memperkerjakan 1% dan 2% penyandang disabilitas belum optimal. 2). Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 untuk memenuhi hak bagi penyandang disabilitas dengan cara memberikan pendampingan dan juga pengawasan terhadap perusahaan. Hambatan yang dihadapi yaitu 1). Aksesibilitas bagi penyandang disabilitas belum dimiliki semua perusahaan sehingga banyak perusahaan yang tidak membuka lowongan

pekerjaan bagi penyandang disabilitas. (2).Kurangnya perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Saran peneliti terkait penelitian ini adalah lebih ditingkatkan lagi peran Dinas tenaga kerja Provinsi untuk memperbanyak perjanjian kepada perusahaan-perusahaan agar luasnya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas untuk dapat mempertahankan hidupnya dan diharapkan adanya punishmen terhadap perusahaan yang tidak melakukan amanah Undang-Undang untuk memperkerjakan penyandang disabilitas minimal 1% dari jumlah pekerjanya.

Kata Kunci: Peran, Dinaskertrans, Disabilitas.

Pendahuluan

Isu penyandang disabilitas di Indonesia menjadi perhatian yang semakin mendesak seiring dengan meningkatnya jumlah individu yang termasuk dalam kategori ini. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, jumlah penyandang disabilitas Indonesia mencapai sebanyak 22,5 juta jiwa. Namun, angka tersebut berbeda jika mengacu pada Survey Ekonomi Nasional (SUSENAS), dimana tercatat 28,08 juta jiwa. Perbedaan ini menunjukkan bahwa data statistik mengenai penyandang disabilitas di Indonesia masih belum seragam dan membutuhkan validasi yang lebih mendalam.

Tahun 2022 mencatat peningkatan signifikan sebanyak 191.514 jiwa penyandang disabilitas. 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 angka yang tinggi tersebut, pemerintah, masyarakat dan sektor swasta dituntut untuk memberikan perhatian khusus guna memastikan kesejahteraan, hak-hak dasar serta pemberdayaan penyandang disabilitas. Sayangnya, stigma negative terhadap penyandang disabilitas masih banyak dijumpai di masyarakat. Pandang seperti “cacat, perlu dikasihani, tidak mandiri dan tidak mampu menyelesaikan masalah” memperburuk kondisi mereka. Stigma ini mempersempit akses kesempatan kerja, di mana banyak perusahaan menolak lamaran penyandang disabilitas dengan alasan kurangnya kemampuan atau produktivitas.¹

Dalam konteks ini, konstitusi Indonesia, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Artinya, semua warga negara, termasuk penyandang disabilitas, memiliki kedudukan yang sama di mata hukum. Nilai-nilai dasar ini berakar dari Pancasila, yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Hak asasi manusia (HAM) sebagai hak dasar yang bersifat universal dan melekat pada setiap individu harus dihormati, dilindungi, dan dipenuhi oleh negara.

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

Persoalan yang dihadapi penyandang disabilitas, fakta di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar penyandang disabilitas di Indonesia hidup dalam kondisi rentan, miskin dan terpinggirkan². Hal ini disebabkan oleh: 1) hambatan sosial, termasuk stigma dan diskriminasi; 2) hambatan aksesibilitas terhadap infrastruktur, pendidikan dan pekerjaan; 3) pengurangan atau hilangnya hak-hak dasar, termasuk hak bekerja³. Dalam rangka mewujudkan persamaan hak dan kesempatan, diperlukan payung hukum yang kuat. Salah satu regulasi yang mengatur hak penyandang disabilitas untuk bekerja adalah Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas dan Keputusan Nomor 43 Tahun 1998 tentang Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas. Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 dengan tegas menyatakan bahwa negara dan perusahaan wajib memberikan kesempatan kerja yang sama bagi penyandang disabilitas sesuai dengan tingkat keparahan disabilitas pendidikan, dan kemampuan mereka. Shofia Nurjannah menunjukkan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas masih belum optimal. Contoh PT. Samwon Busan Indonesia mencerminkan kondisi dimana aksesibilitas khusus bagi tenaga kerja penyandang disabilitas masih menjadi tantangan.⁴

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

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

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.

pengawasan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian hukum empiris atau penelitian lapangan⁸. 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 Timu, dan sumber data primer diperoleh dari mencakup dalam dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitan 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.

Pembahasan

1. 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 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 Siesti 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

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.

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

produksi dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya masing-masing¹³

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.

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

1. Pengupahan

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.

¹³ Siesti 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)

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.

2. Tunjangan

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan secara langsung 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

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)

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

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 memperkerjakan penyandang cacat bentuk perlindungan salah satunya ialah memberikan aksesibilitas-aksesibilitas yang dibutuhkan oleh para penyandang disabilitas.

¹⁷ Krisfandi Setyo Nugroho (2013) “*Pengaruh Pemberian Tunjangan Karyawan di PT. Jasmanindo Sapta 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)

“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 memperkerjakan disabilitas ya karena mereka mengalami kesulitan atau keberatan memenuhi aksesibilitas bagi 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.

3. Pemohonan Dan Pemutusan Kerja

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

“Pengawasan ini dilakukan dua tahapan dalam waktu satu tahun. Tahap pertama hal yang diawasi 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

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

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 lapangan 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.

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. 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.
2. 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.

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

3. 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

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memiliki beberapa saran sebagai berikut:

1. Instansi

Peran dinas tenaga kerja harus lebih teliti terhadap pemenuhan hak penyandang disabilitas dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya. berkaitan dengan kewajiban setiap perusahaan atau instansi untuk memperkerjakan satu 1 orang pekerja penyandang disabilitas pada setiap perusahaan yang memperkerjakan 1000 orang. Sebaiknya Dinas Tenaga Kerja Provinsi memperbanyak perjanjian kepada perusahaan-perusahaan untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas agar dapat membantu para disabilitas untuk dapat mempertahankan hidupnya.

2. Untuk pemerintah turut serta dalam pengawasan perusahaan untuk menyediakan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas sehingga nantinya mempermudah bagi calon tenaga kerja penyandang disabilitas. bahwa penyandang disabilitas merupakan warga negara dengan adanya keterbatasan sehingga memerlukan pengkhususan baik dari perlindungan hukum maupun dalam memberikan fasilitas dengan kata lain memberikan pengaturan dalam Undang-Undang penyandang disabilitas mengenai posisinya karena tak jarang dari mereka yang haknya tidak terpenuhi dan bahkan sengaja diambil oleh manusia. normal.
3. Untuk akademisi, bahwa pembahasan mengenai penyandang disabilitas netra harus terus dilakukan karena adanya keterbatasan yang mereka punya memerlukan perhatian yang lebih sehingga mereka dapat hidup dengan layak.

DAFTAR PUSTAKA

A. Jurnal

Erlin Sudarwati, “*Artikel Kebijakan Penyandang Disabilitas*,” n.d., Pusat Rehabilitasi Kemhan RI. Diakses pada 11 Oktober 2021

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

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

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

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

B. Undang –Undang

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

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

C. Buku

Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*,(Jakarta:Rajawali pers,2006),30.

Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Citra Aditya Bakti : Bandung, 2004), h.86-87

Soerjono Soekanto,*Pengantar Penelitian Hukum*,23-52.

Sutjihati Somantri, *Psikologi Anak Luar Biasa*, (Jakarta: Refika Aditama, 2006), 121-125

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

Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*, (Alfabeta : Bandung, 2017), h.70.

Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: Mandar Maju, 2008). 123

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

Horton, Paul B, Chester, *Sosiologi*, Jakarta: Erlangga, 1999.hal 188.

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

Sumarsono. 2016. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Jogjakarta : Graha Ilmu, halaman 146.

C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia, Edisi Ke-2*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 28-29.

Sutjihati Somantri, *Psikologi Anak Luar Biasa*, (Jakarta: Refika Aditama, 2006), 121-125

D. Website

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

http://digilib.uinkhas.ac.id/5841/1/SOFIATUL%20JANNAH_S20162019.pdf

