

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Era globalisasi sekarang ini, memang dituntut hasil-hasil kerja yang serba cepat. Setiap instansi diuntut oleh *costumer* (pelanggan) agar cepat dalam melayani dan memperluas pangsa pasarnya. perusahaan dan instansi penyedia lapangan kerja menginginkan kinerja yang optimal dari para tenaga kerjanya. Sayangnya tidak semua sumber daya manusia memiliki kapasitas yang sama. Keanekaragam khususnya terkait kondisi fisik seseorang menjadi pertimbangan pemilik dunia usaha dan/atau penyedia lapangan kerja dalam memilih tenaga kerja yang akan dipekerjakan. Keanekaragaman yang ada pada dasarnya tidak boleh ada pembedaan perlakuan atas manusia satu dengan yang lainnya baik itu dengan alasan suku, ras, agama atau golongan. Demikian juga kondisi fisik atau dikenal dengan disabilitas (*different ability/kemampuan berbeda*).

Menurut Undang-Undang No 8 Tahun 2016, 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.

Perlakuan yang diskrimantif terhadap kaum disabilitas masih mudah dijumpai dalam kehidupan sehari-hari.

Penyandang disabilitas juga mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan, seperti yang tercantum di dalam UUD 1945 pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan, penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap warga negara Indonesia tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin dan lain-lain mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan atau melaksanakan pekerjaan.¹

Lebih lanjut mengenai hak mendapatkan pekerjaan yang layak bagi para penyandang disabilitas seperti yang dijelaskan dalam pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. “ini berarti siapapun berhak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan termasuk dari kalangan penyandang disabilitas sehingga seharusnya penyandang disabilitas tidak mendapatkan halangan dalam memperoleh pekerjaan untuk mempertahankan kehidupannya.

Bahwasanya para penyandang disabilitas mempunyai hak pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi yang sudah diatur dalam pasal 11 Undang-Undang No 18 Tahun 2016 yaitu sebagai berikut:

- a. Mendapat pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, maupun swasta tanpa adanya diskriminasi
- b. Mendapat upah yang setara dengan tenaga kerja non Disabilitas dalam jenis pekerjaan serta tanggung jawab yang sama
- c. Mendapat akomodasi yang layak dalam pekerjaan
- d. Tidak dipecat karena alasan disabilitas
- e. Mendapat program kembali bekerja
- f. Penempatan kerja yang proporsional, bermartabat, dan juga adil

¹ http://digibli.uin-suka.ac.id/25083/1/13340119_BAB-1_IV-atau-V_DAFTAR_PUSTAKA.PDF (diakses pada 23 mei 2022. Pukul 14.25)

- g. Mendapat kesempatan guna meningkatkan jenjang karier dan segala hak normative yang melekat didalamnya
- h. Meningkatkan usaha, memiliki pekerjaan, wiraswasta, mengembangkan koperasi dan memulai usahanya sendiri.²

Hak-hak yang telah diatur dalam pasal tersebut dapat menjadi suatu dasar hukum bagi penyandang disabilitas, walau pada kenyataannya hak mereka sering terabaikan. Perlakuan yang khusus seharusnya diberikan bagi para penyandang disabilitas, perlakuan yang khusus ini dimaksudkan untuk memaksimalkan pemajuan serta untuk memenuhi hak asasi mereka.

Di Indonesia jumlah penyandang disabilitas menurut Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) Tahun 2018 ada sekitar 14,2 % penduduk Indonesia yang menyandang disabilitas atau 30,38 juta jiwa³. Jumlah ini sangat besar atau signifikan. Sedangkan di propinsi NTT 4 tahun terakhir jumlah penyandang disabilitas mencapai 36.600 orang dan kurang lebih 10% dari penyandang disabilitas tersebut berada dan bertempat tinggal di kota kupang. Nusa Tenggara Timur menjadi Provinsi dengan urutan ke 15 di Indonesia dengan banyaknya penduduk disabilitas.⁴

Pasal 53 Undang-Undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sudah menyebutkan mengenai penyediaan lapangan kerja bagi para penyandang disabilitas dimana perusahaan swasta wajib menyediakan satu persen kuota kerja bagi penyandang disabilitas dan BUMN/Lembaga Pemerintah dua persen. Sudah empat tahun berlalu sejak diundangkan, seharusnya Human Resources Departemen (HRD) di suatu perusahaan tau

³ <https://difabel.tempo.co/read/1494010/kementrian-sosial-bersih-bersih-data-penyandang-disabilitas> (diakses pada 26 mei 2022, pukul 9.10)

⁴ J.R. Riwukore dkk, Persepsi Publik Terhadap Penyandang Disabilitas di Kota Kupang Propinsi Nusa Tenggara Timur. Jurnal PSK Vol 1 no 2, 2018 hlm 2

atau bahkan telah mengimplementasikan peraturan tersebut. Sejauh ini regulasi-regulasi tersebut sudah dipenuhi oleh negara dan aparaturnya dan dalam hal pemberian pekerjaan di sektor swasta, pemahaman tujuan penyandang disabilitas bekerja untuk memenuhi hak dasar hidupnya saja masih terkendala pada anggapan bahwa mempekerjakan penyandang disabilitas sama dengan menambah beban perusahaan. Padahal dengan sebuah perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas, perusahaan dapat meningkatkan kompetisi yang sehat di lingkungan kerja dan mendorong inklusi melalui interaksi sosial yang terjadi di dalamnya.

Mendapat pekerjaan yang layak dan mendapatkan kesetaraan juga berhak untuk dimiliki oleh penyandang disabilitas sehingga pengusaha wajib memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, juga melindungi mereka sesuai dengan derajat kecacatan dan jenis kecacatan seperti yang telah diatur dalam pasal 67 ayat (1) UU No 13 tahun 2003. Melindungi yang dimaksud ialah seperti ketersediaan aksesibilitas, memberikana alat kerja, dan alat pelindung diri. Hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan memiliki hubungan kerja bagi penyandang disabilitas telah dijamin oleh undang-Undang.

Memiliki kesetaraan kesempatan dalam mendapatkan pekerjaan bagi para penyandang disabilitas memiliki arti keharusan bagi semua orang untuk memperlakukan tenaga kerja baik pekerja disabilitas ataupun tenaga kerja normal dengan setara. Hal ini dapat diartikan dengan tidak memperlakukan mereka secara diskriminatif, termasuk didalamnya pernyataan upah dalam pekerjaan yang sama. Kualifikasi dan persyaratan pekerjaan harus dibuat

dengan memberikan perhatian terhadap faktor-faktor seperti jenis dan atau derajat kecacatan, keterampilan, tingkat pendidikan, keahlian, kesehatan, serta segala informasi yang tersedia, yang dimaksud derajat kecacatan ialah tingkat ringan dan beratnya keadaan cacat yang disandang seseorang.

Undang-Undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pasal 11 huruf a didalamnya tertuang bahwa penyandang disabilitas berhak untuk mendapat kesempatan memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi baik yang diadakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau Swasta. Mengingat banyaknya isu pengabaian yang mengarah pada diskriminasi yang sering terjadi pada para penyandang disabilitas.

Perlindungan hukum terhadap hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang layak telah diatur dalam beberapa instrumen hukum, yaitu: Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menyebutkan, “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Undang-Undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 67 ayat (1) menentukan “pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”. Perlindungan yang dimaksud misalnya, penyediaan alat kerja, penyediaan aksesibilitas, dan alat pelindung diri yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang No 8 Tahun 2006 tentang Penyandang Disabilitas Menyebutkan, Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Sedangkan ayat (2) Undang-Undang tersebut menyebutkan, perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai yang bekerja.

Akan tetapi kenyataannya sejauh ini banyak daerah di Indonesia yang juga belum seluruhnya mempekerjakan penyandang disabilitas sebagaimana yang tertulis didalam Undang-Undang. DIY Jogjakarta menjadi salah satu daerah yang serapan tenaga kerja penyandang disabilitasnya masih minim. Data Dinas Sosial (Dinsos) DIY menunjukkan ada 25.050 penyandang disabilitas. Jumlah tersebut dengan rincian 3.708 adalah anak-anak. Sedangkan rincian berdasarkan jenis kelamin, laki-laki 13.589 orang, dan perempuan 11.461 orang. Data Lembaga Swadaya Masyarakat penyalur tenaga kerja disabilitas, kerjabilitas menunjukkan dari 3.886 perusahaan swasta di wilayah DIY, baru 58 di antaranya yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas. Salah satu perusahaan di DIY yang hingga saat ini belum mempekerjakan penyandang disabilitas yaitu PT Artha Envirotama yang merupakan salah satu perusahaan air minum kemasan di DIY yang hingga saat ini belum mempunyai pekerja yang berasal dari kalangan penyandang disabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa masih sangat banyak perusahaan yang tidak mengakomodir penyandang

disabilitas sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang No 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.⁵

Selain DIY Jogjakarta Daerah Jawa Tengah juga menjadi daerah yang masih banyak perusahaanya blm mempekerjakan penyandang disabilitas. Diketahui, jumlah angkatan kerja penyandang disabilitas di Jawa Tengah mencapai 1,34 juta orang. Rinciannya, 774.684 orang laki-laki dan perempuan sebanyak 568.556 orang. Sementara, berdasarkan survei angkatan kerja nasional Februari 2016, 11,65 juta orang penyandang disabilitas merupakan angkatan kerja. Namun pada kenyataanya masih banyak diantaranya yang belum masuk ke dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan di jawa tengah yang juga belum mengakomodir penyandang disabilitas sebagai pekerja.⁶

Begitu pula di daerah Jawa Timur, diketahui data penyandang disabilitas di Jawa Timur Mencapai 4,9 juta jiwa akan tetapi sama halnya dengan daerah lain, di Jawa Timur juga belum banyak perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Rendahnya serapan tenaga kerja penyandang disabilitas ini menunjukkan belum semua perusahaan mengimplementasikan amanat Undang-Undang No 8 Tahun 2016.⁷

Hal ini menunjukkan bahwa, kebijakan 1% bagi perusahaan swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas masih sangat jauh dari kenyataanya.

⁵ <https://jogja.tribunnews.com/2016/03/18/dinsos-catat-ada-25-ribu-lebih-penyandang-disabilitas-didit> (diakses pada 30 mei, pukul 22.00)

⁶ <https://jatengprov.go.id/2016/02/23/beritaopd/bangga-karya-disabilitas> (diakses pada 3 juni 2022)

⁷ <https://difabel.tempo.co/read/1225380/sebab-perusahaan-belum-mempekerjakan-penyandang-disabilitas> (diakses pada 5 juni, pukul 8.45)

Tidak sedikit dari perusahaan yang memiliki lebih dari 100 pegawai tetapi tidak memiliki seorangpun pekerja disabilitas, terdapat juga perusahaan yang memiliki lebih dari 200 orang pegawai namun hanya mempunyai seorang pekerja disabilitas.

Sama halnya seperti yang terjadi di Kota Kupang, kenyataannya masih banyak perusahaan-perusahaan besar yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Secara tidak langsung perusahaan mendiskriminasi para penyandang disabilitas dalam rekrutmen pekerja, seperti pengumuman penerimaan calon pegawai atau karyawan yang mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani dan rohani, berpenampilan menarik dan normal. Perusahaan membangun asumsi dan persepsi bahwa disabilitas orang lemah. Kebiasaan ini lah yang kemudian menafsirkan kemampuan yang sesungguhnya dimiliki oleh penyandang disabilitas, dan berakibat menghilangkan kesempatan serta hak mereka untuk mengakses pekerjaan.

Salah satunya adalah PT Transmart Kota Kupang yang sejauh ini belum memiliki pekerja penyandang disabilitas. Sehingga penelitian ini menjadikan PT Transmart Kota Kupang sebagai objek penelitian, hal ini didasari bahwa perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang mampu mempekerjakan penyandang disabilitas di Kota Kupang, yang dimana belum banyak perusahaan yang menjalankan kewajibanya untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, sehingga menjadi hal yang menarik untuk melihat sejauh mana perusahaan tersebut menjalankan kewajibanya untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil judul “**IMPLEMENTASI ASAS NON DISKRIMINASI DAN KESAMAAN KESEMPATAN DALAM DUNIA KERJA BAGI PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS (studi di PT Transmart Kota Kupang)**”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Adapun Rumusan masalah yang diambil yaitu:

1. Bagaimana implementasi asas non diskriminasi dan kesamaan kesempatan dalam dunia kerja bagi pekerja penyandang disabilitas di PT Transmar Kupang?
2. Apa hambatan-hambatan implementasi asas non diskriminasi dan kesamaan kesempatan dalam dunia kerja bagi pekerja penyandang disabilitas di PT Transmart Kupang?

2.1.1 TUJUAN

1. Untuk mengetahui implementasi asas non diskriminasi dan kesamaan kesempatan dalam dunia kerja bagi pekerja penyandang disabilitas di PT Transmar Kupang
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan implementasi asas non diskriminasi dan kesamaan kesempatan dalam dunia kerja bagi pekerja penyandang disabilitas di PT Transmart Kupang

2.1.2 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

- a. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan. Terutama dalam bidang hukum

pekerja penyandang disabilitas. Serta memberikan gambaran lebih luas terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerja penyandang disabilitas beserta hak-haknya.

b. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat menjadi acuan dalam karangka untuk penelitian lanjutan, selain itu diharapkan penelitian ini dapat menjawab permasalahan-permasalahan terkait dengan kedudukan pekerja disabilitas, dikarenakan terhadap permasalahan tersebut belum ditemukan solusi yang kongkrit dan tepat sasaran, maka dari itu penelitian ini dapat menjadi solusi dari permasalahan tersebut, sehingga hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan dapat terealisasi dan tidak ada diskriminasi terhadap penyandang disabilitas serta dapat memudahkan perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas.

Selain itu juga penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Bagi pekerja disabilitas

Pada penelitian ini calon peneliti berharap para pekerja disabilitas dapat mengetahui berbagai instrument yang mengatur tentang hak-hak mereka dalam mendapatkan kesempatan kerja, perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya pekerja disabilitas

2. Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pemerintah untuk mengetahui lebih dalam tentang permasalahan yang ada mengenai pelaksanaan instrument-instrumen hukum yang telah dikeluarkan

berkaitan dengan pemberian kesempatan kerja bagi para penyandang disabilitas.

3. Dunia Usaha

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi dunia usaha dalam tugas, perannya serta kewajibannya untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.

4. Penulis

Agar memperluas pengetahuan bagi penulis dalam mengetahui tentang perwujudan asas non diskriminasi dan kesamaan kesempatan dalam dunia kerja bagi penyandang disabilitas

5. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para peneliti selanjutnya yang dapat dijadikan panduan dalam melakukan penelitian dengan objek yang sama.