

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

4.1. Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Peyandang Disabilitas Di Kota Kupang

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Kupang dalam pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi peyandang disabilitas di PT. Ramayana, PT.Transmart, PT.Matahari diketahui bahwa jumlah pekerja yang ada di ketiga perusahaan tersebut telah memenuhi 100 orang pekerja . Dalam Undang-Undang nomor 8 Tahun 2016 pasal 53 ayat 1 dan 2 menjelaskan bahwa pemerintah dan pemerintah Daerah, dan Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) peyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Sedangkan pada perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) peyandang disabilitas dari pekerja atau pegawai. Tetapi pada kenyataannya dengan jumlah pekerja atau pegawai yang telah mncapai 100 orang ketiga perusahaan yang ada belum mempekerjakan peyandang disabilitas.

Pertama dari PT.Ramayana, Perusahaan mengetahui dan memahami Undang-undang Peyandang Disabilitas mengenai kewajiban perusahaan swasta mempekerjakan peyandang disabilitas karena sebelumnya sudah mendapatkan kunjungan dan sosialisasi dari Dinas sosial, tetapi hingga saat ini belum ada pelamar disabilitas yang memenuhi syarat untuk bekerja di perusahaan.

Kedua, dari PT.Matahari dept Store, perusahaan membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada semua orang termasuk peyandang disabilitas untuk bekerja jika mereka berkompeten sesuai bidang yang dibutuhkan. Namun sejauh ini belum ada pelamar peyandang disabilitas yang memenuhi syarat yang ditetapkan.

Ketiga, PT.Transmart, perusahaan ini tidak terdapat karyawan peyandang disabilitas karena memiliki alasan. Karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah yang memiliki fisik sempurna terutama untuk bagian operasional seperti kasir, bagian display yang tentunya yang tentunya pekerjaan ini membutuhkan kelincahan dan kesempurnaan fisik dan fasih berbahasa agar dapat berkomunikasi dengan baik.

Dari ketiga perusahaan ini dapat dianalisis bahwa alasan perusahaan belum mempekerjakan peyandang disabilitas adalah:

1. Perusahaan masih membuka lowongan pekerjaan yang mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani dan rohani. Hal ini merupakan bentuk diskriminasi terhadap peyandang disabilitas sehingga dari proses awal tidak diberi kesempatan permulaan
2. Jumlah peyandang disabilitas usia produktif meningkat dari tahun ke tahun tentunya lowongan pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tidak sebesar jumlah peyandang disabilitas yang ada.
3. Program pengembangan Sumber Daya Manusia bagi peyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja belum maksimal peyandang disabilitas harus

dilatih untuk terjun ke dunia kerja, namun pemerintah belum memiliki tempat pelatihan kerja yang dibutuhkan oleh peyandang disabilitas tersebut.

4.2. Hambatan Yang Mempengaruhi Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Peyandang Disabilitas.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa hambatan yang mempengaruhi pemberian kesempatan kerja bagi peyandang disabilitas di kota Kupang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

1. Minimnya tingkat pendidikan yang didapat para peyandang disabilitas.

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari suatu generasi kegenerasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan atau penelitian. Pendidikan sangat penting dan dibutuhkan seseorang sebagai suatu syarat memperoleh pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan kata lain tanpa melalui pendidikan seseorang akan sulit memperoleh pekerjaan, karena pada masa sekarang ini pendidikan menjadi salah satu syarat terpenting seseorang bisa diterima bekerja dalam suatu perusahaan. Dalam Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945 Pasal 31 Ayat 1 dijelaskan bahwa “setiap warga negara berhak mendapat pendidikan”. Hal ini berarti setiap orang termasuk penyandang disabilitas berhak memperoleh pendidikan yang sama. Namun pada kenyataan yang terjadi di Kota Kupang sebagian besar penyandang

disabilitas tidak mendapatkan pendidikan, hal ini disebabkan minimnya fasilitas pendidikan bagi para penyandang disabilitas. Akibatnya para penyandang disabilitas yang tidak memperoleh ijazah, padahal ijazah merupakan salah satu syarat penting dalam melamar pekerjaan.

2. Akses layanan fasilitas bagi pekerja disabilitas yang belum memadai.

Salah satu syarat perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas adalah layanan fasilitas perusahaan yang harus memadai bagi pekerja penyandang disabilitas. Akses khusus sesuai dengan kebutuhan fisik maupun mentalnya. Akses yang dimaksud disini diantaranya adalah penyediaan fasilitas seperti lift khusus yang diperuntukan bagi pekerja berkebutuhan khusus, toilet yang ramah terhadap para pekerja disabilitas, dan eskalator khusus para pekerja yang menggunakan kursi roda. Selain itu perusahaan juga harus memberikan pekerjaan khusus penyandang disabilitas berdasarkan derajat kecatatan seorang pekerja. Namun fakta yang terdapat di Kota Kupang fasilitas bagi para pekerja penyandang disabilitas di perusahaan belum tersedia. Perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Kupang belum menyediakan fasilitas yang dimaksud karena terkendala biaya dalam membangun fasilitas. Hal ini yang menjadi penyebab kurangnya pekerja disabilitas pada perusahaan di Kota Kupang.

3. Belum tersedianya program khusus dari pemerintah

Untuk memajukan taraf hidup bagi peyandang disabilitas maupun pemenuhan hak bekerja bagi peyandang disabilitas maka perlu adanya campur tangan pemerintah termasuk pemerintah daerah agar terlaksananya sebuah pembangunan berkelanjutan. Pemerintah belum mempunyai program kerja khusus yang bisa mewadahi para pencari kerja disabilitas maupun perusahaan pemberi kerja dalam kaitan dengan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi peyandang disabilitas. Pemenuhan hak penyandang disabilitas perlu mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah agar dapat berjalan dengan baik. Adapun hak-hak dari pekerja peyandang disabilitas diantaranya sebagai berikut :

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan swasta tanpa diskriminasi
- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan peyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. Mendapatkan program kembali bekerja;
- f. Penempatan kerja yang adil, proposional dan bermartabat;
- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normative yang melekat dalamnya;

h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

4. Tidak ada sanksi tegas

Hukum pada dasarnya memiliki sifat mengatur dan memaksa, didalam sifat hukum yang mengatur terdapat larangan-larangan dan apabila suatu larangan tersebut dilanggar maka akan menimbulkan sanksi. Keberadaan Undang-undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Peyandang Disabilitas menjadi faktor yang sangat krusial untuk mengatur hubungan perusahaan dan para peyandang disabilitas bahkan sudah secara rinci disebutkan hak-hak yang didapat oleh para peyandang disabilitas serta kewajiban yang sudah ditetapkan kepada perusahaan untuk mempekerjakan peyandang disabilitas namun dalam penerapannya para perusahaan belum mempekerjakan peyandang disabilitas karena pada kenyataanya undang-undang ini hanya kewajiban perusahaan serta hak peyandang disabilitas tetapi tidak mencatumkan secara tegas sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang tidak mempekerjakan peyandang disabilitas. Hal ini tentu saja akan memberikan keuntungan kepada perusahaan dan kerugian kepada para peyandang disabilitas.

Dalam kehidupan bermasyarakat para penyandang disabilitas sering dianggap sebagai kaum yang tidak dapat berkontribusi dan memberikan keuntungan. Hal ini dikarenakan sebagian besar masyarakat berpandangan bahwa penyandang disabilitas hanyalah

orang-orang dengan berbagai macam kekurangan baik fisik maupun mental yang masih membutuhkan orang lain, atau dengan kata lain bukan individu yang mandiri. Menurut penulis, masyarakat mempunyai kontribusi dalam pemberian kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas karena yang kita ketahui bahwa suatu perusahaan pasti memiliki pengurus, yang didalamnya merupakan bagian dari masyarakat itu sendiri. Jadi pandangan dari masyarakat juga mempengaruhi pengurus dalam proses perekrutan dan penerimaan tenaga kerja di dalam perusahaan.