

PEMENUHAN HAK PENYANDANG DISABILITAS DALAM MENDAPATKAN PEKERJAAN DI BUMN¹

Susiana², Wardah
Fakultas Hukum, Universitas Syiah Kuala
susiana@unsyiah.ac.id

ABSTRACT

Persons with disabilities have a right for getting a proper job. For assuring the right, the Government of Indonesia has issued Law No. 8 of 2016 on Persons with disabilities. Article 53 (1) of the law provides the obligations of the State-owned Enterprises of Indonesia to employ persons with disabilities at least 2% of their total workers. This research conducted for analyzing the challenges and opportunities faced by the stakeholders and persons with disabilities for getting a job at the State-owned Enterprises of Indonesia in Aceh. The research uses empirical legal method with analytic descriptive approach. The results show that the fulfillment of their right for working at the State-owned Enterprises of Indonesia in Aceh is not executing successfully. Although, there are some regulations on disabilities in Aceh, namely Qanun Aceh on Employment, and the Regulation of Banda Aceh Major on The fulfillment of the Persons with Disabilities' right for getting a proper job, but only one of four respondent companies has hired persons with disabilities. It has happened because discrimination in some certain job or position, a gap between competency and job's requirements in the working place, and lack of education and skills of the persons with disabilities.

Keywords: Persons with disabilities; Employment; BUMN.

ABSTRAK

Penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (UUPD). Pasal 53 ayat (1) UUPD mewajibkan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah total pegawainya. Penelitian ini dilakukan untuk melihat tantangan dan peluang dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang dihadapi oleh pemangku kepentingan dan penyandang disabilitas pada BUMN di Aceh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan yang bersifat deskriptif analitis. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pemenuhan hak tersebut pada BUMN di Aceh belum terlaksana. Meskipun telah ada Qanun Aceh tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Walikota Banda Aceh Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Yang layak, hanya satu dari empat perusahaan BUMN yang menjadi responden yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal ini terjadi karena adanya diskriminasi pada pekerjaan dan posisi tertentu, adanya kesenjangan antara kompetensi dan syarat penerimaan pada lingkungan kerja, dan rendahnya pendidikan dan keterampilan penyandang disabilitas.

Kata Kunci: Penyandang Disabilitas; Ketenagakerjaan; BUMN.

¹ Hasil penelitian ini didanai oleh LPPM Unsyiah pada tahun 2019. Penelitian dilaksanakan dalam rangka kompetisi penelitian Lektor.

² Corresponding Author

A. PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan negara hukum. Penerapan prinsip negara hukum Indonesia didasarkan pada unsur-unsur negara hukum secara umum, salah satunya yaitu adanya upaya perlindungan terhadap hak asasi manusia (Siallagan, 2016). Menurut Arief Sidharta, Scheltema merumuskan 5 unsur-unsur dan asas-asas Negara Hukum (Asshiddiqie, n.d) yaitu: (1) pengakuan, penghormatan, dan perlindungan Hak Asasi Manusia yang berakar dalam penghormatan atas martabat manusia (*human dignity*), (2) berlakunya asas kepastian hukum, (3) berlakunya persamaan (*similia similibus* atau *equality before the Law*), (4) asas demokrasi dan (5) pemerintah dan pejabat mengemban amanat sebagai pelayan masyarakat dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan bernegara.

Terwujudnya negara hukum sebagaimana yang dicita-citakan dalam UUD 1945 akan dapat direalisasikan bila seluruh proses penyelenggaraan pemerintahan atau negara benar-benar didasarkan pada kaidah-kaidah yang tertuang dalam konstitusi itu sendiri (Siallagan, 2016).

Cita Negara Hukum Indonesia, diantaranya adalah persamaan dalam hukum (*equality before the law*), yaitu adanya persamaan kedudukan setiap orang dalam hukum dan pemerintahan, yang diakui secara normatif dan dilaksanakan secara empirik. (Asshiddiqie, n.d)

Sebagai negara hukum, sudah menjadi keharusan bagi negara Indonesia untuk melindungi

hak-hak para penyandang disabilitas, sebagai salah satu hak konstitusional sebagaimana yang diatur dalam Pasal 28 I ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu : "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu" (Priamsari, 2019).

Setiap warga negara Indonesia berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945. Hak untuk mendapatkan pekerjaan merupakan milik setiap warga negara Indonesia, tidak terkecuali warga negara penyandang disabilitas. Meskipun konstitusi memberikan hak yang sama bagi warga negara, namun kesempatan penyandang disabilitas untuk mendapat pekerjaan sangat rendah dibandingkan dengan masyarakat umumnya.

Mendapatkan pekerjaan adalah hal penting bagi penyandang disabilitas, sama seperti kebutuhan dasar lain, diantaranya pendidikan, kesejahteraan dan kenyamanan (Rozali dkk, 2017). Dalam dunia kerja, penyandang disabilitas dihadapkan pada berbagai hambatan. Tantangan penyandang disabilitas untuk bekerja bisa dalam beragam bentuk dan dalam berbagai tingkatan, baik dari dalam maupun luar dunia kerja, diantaranya tingkah laku dan diskriminasi, pendidikan dan pelatihan (United Nations-ESCAP, 2015). Perempuan penyandang disabilitas mengalami diskriminasi dua kali lipat dalam dunia kerja, misalnya gaji yang lebih rendah dibandingkan laki-laki penyandang disabilitas (United

Nations-ESCAP, 2015). Penyandang disabilitas diseluruh dunia sangat sulit memperoleh pekerjaan. Menurut United Nations Enable, di negara-negara sedang berkembang 80-90% penyandang disabilitas dalam usia produktif tidak memiliki pekerjaan dan di negara-negara industri persentasenya antara 50% dan 70% (Larson, 2014).

Penelitian yang dilakukan di 15 negara berkembang menemukan bahwa jumlah penyandang disabilitas yang dipekerjakan lebih rendah dari tenaga kerja pada umumnya (Borg, Bergman, Ostergren, 2013). Menurut Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta) pada tahun 2014 terdapat 1,5 juta pengangguran yang merupakan penyandang disabilitas. Hasil pendataan Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) Departemen Sosial RI pada tahun 2008 tercatat sebesar 74,4% penyandang disabilitas adalah pengangguran/tidak bekerja, dan sebesar 25,6% penyandang disabilitas memiliki pekerjaan. Jenis pekerjaan penyandang disabilitas adalah sebagai petani (39,9%), buruh (32,1%) dan jasa (15,1%) (Poerwanti, 2017).

Lahirnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (UUPD) memberikan peluang kerja yang cukup signifikan bagi penyandang disabilitas. Undang-Undang ini memberikan jaminan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun pihak swasta sebagaimana tertuang dalam Pasal 53 ayat (1) dan (2).

Pasal 53 ayat (1) menyebutkan bahwa 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. Pada ayat (2) nya disebutkan bahwa Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Patut dikemukakan bahwa walaupun undang-undang telah memberikan hak bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan, namun sampai saat ini pemenuhan hak tersebut belum berjalan. Sejauh ini ditemukan ada beberapa penelitian terkait masalah pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yaitu : pertama, penelitian yang dilakukan oleh Utami Dewi pada tahun 2015 yang menyimpulkan bahwa di Yogyakarta, kebijakan kuota bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan pada instansi pemerintah maupun swasta belum terlaksana dengan optimal (Dewi, 2015). Kedua, penelitian oleh Ismail Saleh menemukan bahwa pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan belum berjalan. Berdasarkan sampel 10 perusahaan yang didata Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang tahun 2016, dari jumlah perusahaan dari 3.990 yang ada di Kota Semarang, kuota penyandang disabilitas belum terpenuhi (Shaleh, 2018).

Penelitian terkait lainnya dilakukan pada tahun 2019 oleh Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho menyimpulkan bahwa meskipun sudah ada peraturan di undang-undang penyandang disabilitas untuk

memperkerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% pada perusahaan swasta dan perusahaan milik negara (BUMN) paling sedikit 2%, namun hal tersebut masih jauh dari kenyataan dalam pelaksanaannya (Istifarroh, & Nugroho, 2019).

Penelitian mengenai pemenuhan hak penyandang disabilitas sebagaimana diuraikan di atas dilaksanakan di kota Yogyakarta dan Semarang, sementara di Aceh belum ada penelitian terkait hal ini, sehingga penelitian ini perlu dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho hanya memberikan gambaran umum mengenai perlindungan hak untuk memperkerjakan penyandang disabilitas baik pada perusahaan swasta maupun perusahaan negara. Kesimpulan yang sama juga didapatkan dari penelitian yang telah dipublikasikan dalam Munich Personal RePEc Archive tahun 2019, yaitu Jumlah penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan di Indonesia masih sangat rendah (Frian dkk, 2019). Berdasarkan hasil penelitian awal dapat diketahui bahwa di Aceh, belum ada perusahaan BUMN yang memenuhi kuota hak penyandang disabilitas dan penelitian ini dilakukan untuk melihat tantangan dan peluang dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan pada perusahaan BUMN di Aceh.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan penelitian yang bersifat deskriptif analitis, yaitu berusaha untuk

menggambarkan atau menguraikan secara analitis (memberikan pengkajian) (Marzuki, 2008). Oleh karena penelitian deskriptif analitis ini dimaksudkan sebagai studi untuk menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat (Nazir, 1999).

Penelitian hukum empiris menggunakan data primer sebagai sumber data yang utama selain data sekunder atau kepustakaan (Fajar ND, & Achmad, 2010). Data primer diperoleh dari penelitian lapangan (field research). Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data dengan cara mewawancarai responden dan informan yang terkait dengan pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk mendapat pekerjaan. Disamping itu, juga dilakukan studi kepustakaan melalui penelaahan bahan-bahan pustaka atau data sekunder yang mempunyai fungsi untuk mengetahui dan menemukan ketentuan-ketentuan yang mengatur hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan.

Adapun responden dalam penelitian ini antara lain : General Manager PT. Angkasa Pura II Wilayah Aceh, Manager Pengembangan SDM PT. PLN Wilayah Aceh, Supervisor Bagian Rekrutmen Khusus Kontrak dan Outsourcing BRI Wilayah Aceh, Pelaksana Administrasi Umum PT. Kimia Farma Aceh dan Penyandang Disabilitas. Yang dijadikan informan dalam penelitian ini Pengawas Tenaga Kerja Korwil I Aceh, Kasi Penyelenggaraan Pelatihan dan Kelembagaan Disnaker Aceh, Sekretaris Dinas Sosial Aceh, Kasubbag Perundang-undangan Biro Hukum Setda Aceh, Kasubbag Perundang-undangan

Kota Banda Aceh, Talent Acquisition Senior Officer PT. Angkasa Pura II, Staf Khusus Forum Human Capital Indonesia, Kasubbid PTK Khusus Direktorat PTKDN.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tantangan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas berhak mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi untuk kelangsungan hidup dan penghidupan yang layak. Mendapatkan pekerjaan adalah hal penting bagi penyandang disabilitas, sama seperti kebutuhan dasar lain, diantaranya pendidikan, kesejahteraan dan kenyamanan (Rozali dkk, 2017). Bagi penyandang disabilitas, pekerjaan merupakan hal yang krusial, karena banyak penyandang disabilitas adalah pengangguran dan sering dikucilkan secara sosial. Memiliki pekerjaan berarti mengurangi angka kemiskinan dan membuat penyandang disabilitas tetap dalam kondisi sehat (Vornholt et al., 2018).

Penyandang disabilitas merujuk kepada mereka yang memiliki keterbatasan fisik dibandingkan mereka yang normal. Disabilitas dibagi ke dalam beberapa katagori yaitu cacat fisik, cacat mata, cacat pendengaran, dan cacat mental (Rozali dkk, 2017).

Istilah untuk menyebut disabilitas di Indonesia mengalami perubahan dari masa ke masa. Pada mulanya disebut dengan "penyandang cacat" dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat. Kemudian,

Indonesia mengadopsi The Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun 2011 yang merubah istilah "penyandang cacat" menjadi "penyandang disabilitas" (Halimatussadiyah dkk, 2017). Pasal 1 CRPD menyatakan penyandang disabilitas mencakup mereka yang memiliki kerusakan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama, dimana menjadi hambatan untuk berpartisipasi penuh dan efektif di dalam masyarakat secara setara dengan warga lainnya (United Nations, n.d).

Badan Kesehatan Dunia (World Health Organization) melaporkan sekitar 15% dari populasi dunia adalah penyandang disabilitas (World Health Organization, n.d). Disabilitas dapat disandang seseorang sejak lahir dan juga dapat diperoleh karena kecelakaan, bahkan karena bencana, seperti Tsunami. Tsunami yang terjadi di Samudera Hindia pada tahun 2004 merupakan Tsunami yang paling banyak menimbulkan korban dalam sejarah. Gempa bumi, yang berkekuatan 9,3 MW dan berjarak 1200 km menimbulkan korban di Afrika dan Asia Tenggara, seperti Indonesia, Sri Lanka, Thailand, Maldives dan negara lainnya di Samudera Hindia (Suppasri et al., 2015). Banyaknya penyandang cacat di Aceh, bukan hanya akibat Tsunami dan gempa bumi, tetapi merupakan sejarah yang panjang dari konflik bersenjata yang pernah terjadi di Aceh, yang juga menimbulkan banyak korban meninggal maupun penyandang disabilitas.

Secara internasional, Indonesia telah menunjukkan komitmennya kepada pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas melalui ratifikasi dan penandatanganan konvensi dan deklarasi. Indonesia telah menunjukkan perkembangan yang bagus dalam mengembangkan dasar hukum bagi penyandang disabilitas dalam beberapa tahun terakhir, tetapi masih banyak tantangan bagi pemerintah Indonesia dan para pembuat kebijakan untuk menjamin dan memastikan kesamaan hak dan kesempatan untuk sepenuhnya direalisasikan, misalnya dana yang dialokasikan dalam anggaran nasional dan program untuk penyandang disabilitas di Indonesia masih terlalu rendah untuk persamaan hak dan kesempatan bagi disabilitas (Priebe, & Howell, 2014).

Kementerian Ketenagakerjaan RI terus mendorong agar perusahaan-perusahaan milik pemerintah maupun swasta dapat memberikan kesempatan kerja lebih luas kepada penyandang disabilitas di Indonesia. Instansi pemerintah, dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN)/Badan Usaha Milik daerah (BUMD) diminta untuk memenuhi kuota difabel sebesar 2% serta pemberian insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Direktur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (PTKDN) Ditjen Binapenta dan Perluasan Kesempatan Kerja (PKK) Kemnaker, Nurahman menyatakan meski sudah ada regulasi tentang hak-hak penyandang disabilitas, faktanya masih banyak ditemukan praktik-praktik diskriminasi dalam proses seleksi (Kompas.com, 2017)

Pemenuhan hak mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas pada BUMN di propinsi Aceh dapat dikatakan belum berjalan. Dari penelitian yang dilakukan pada 4 (empat) BUMN yang ada di Aceh yaitu PT. Angkasa Pura II, PT PLN dan PT. Kimia Farma belum ada penyandang disabilitas yang bekerja pada perusahaan-perusahaan tersebut, hanya PT. BRI wilayah Aceh yang sudah mempekerjakan 3 (tiga) penyandang disabilitas fisik. Artinya dari 4 perusahaan BUMN yang dijadikan responden, hanya 1 perusahaan BUMN saja yang sudah merekrut penyandang disabilitas dan masih dalam posisi tenaga kerja kontrak, bukan sebagai pegawai tetap. Fakta ini menunjukkan bahwa pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk bekerja pada BUMN di Aceh belum terlaksana.

Terdapat beberapa tantangan dan permasalahan yang tidak hanya dihadapi oleh pemerintah, tapi juga oleh perusahaan dalam mendorong perluasan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas juga memiliki tantangan tersendiri dalam mendapatkan kesempatan kerja, tantangan itu antara lain : terbatasnya kesempatan kerja karena hanya jenis pekerjaan/jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh penyandang disabilitas, kesenjangan antara kompetensi dengan persyaratan kerja yang ditentukan oleh pengguna dan terbatasnya informasi yang tersedia di pasar kerja untuk penyandang disabilitas.

Berkaitan dengan ketenagakerjaan dan keikutsertaan dalam lapangan kerja, maka

penyangang disabilitas adalah kelompok yang tidak dianggap sebagai bagian dari tenaga kerja dan mereka seringkali tidak bisa mendapatkan haknya untuk bekerja. Karir mereka dipengaruhi oleh pandangan masyarakat yang negatif dan salah, meskipun banyak juga penyangang disabilitas yang menjadi profesional dan sukses dalam karirnya.

Memasuki dunia kerja adalah sangat sulit bagi kelompok ini, WHO membuat daftar faktor-faktor yang membatasi, misalnya kurangnya pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan respon seseorang terhadap disabilitas yang tidak percaya kemampuan mereka untuk bekerja (Rozali dkk, 2017). Kesempatan kerja penyangang disabilitas akan semakin meningkat apabila mereka menyelesaikan jenjang pendidikan yang baik. Di Aceh, belum banyak penyangang disabilitas lulusan S-1, sehingga Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) lokal seperti Young Voice dan Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI) Aceh terus mendorong penyangang disabilitas untuk menyelesaikan pendidikan formal sampai pada jenjang S-1 untuk dapat bersaing dalam dunia kerja.

Terkait dengan pelatihan bagi penyangang disabilitas, Dinas Ketenagakerjaan dan Mobilitas Penduduk Aceh membuka peluang yang sama baik bagi non disabilitas maupun disabilitas. Disnaker Aceh tidak membuka pelatihan khusus bagi penyangang disabilitas, namun pelatihan yang dibuka untuk umum juga dapat diikuti oleh penyangang disabilitas, namun sampai saat ini sangat minim penyangang disabilitas yang

mendaftarkan diri untuk mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut. Selama diadakan pelatihan di Kota Banda Aceh, hanya ada satu penyangang disabilitas (tuna daksa) yang mengikuti pelatihan pengelasan. Penyandang disabilitas dapat dikatakan belum mempersiapkan diri untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan pemerintah, di samping kesiapan dari penyangang disabilitas sendiri, dari segi fasilitas yang tersedia pada balai pelatihan juga belum memenuhi kebutuhan penyangang disabilitas. Oleh karena peran pemerintah sangat strategis dalam meningkatkan kemampuan penyangang disabilitas melalui pelatihan kerja, maka pemerintah wajib menyediakan fasilitas bagi penyangang disabilitas di Balai Latihan Kerja (BLK).

Untuk meningkatkan kemampuan penyangang disabilitas memasuki dunia kerja secara terampil sebaiknya pemerintah juga memberikan pelatihan-pelatihan profesional, seperti pelatihan komputer, programmer, desain, dan lainnya. Selama ini belum ada pelatihan seperti ini yang diberikan kepada penyangang disabilitas dan tentu saja untuk melaksanakan ini pemerintah harus menyediakan fasilitas khusus.

Kemampuan kerja para penyangang disabilitas tidak hanya dipengaruhi oleh kesehatan mereka, namun faktor tingkah laku dan kepribadian lebih berpengaruh kepada kemampuan kerja (Lavasani, Wahat, & Ortega, 2015). Terkadang penyangang disabilitas tidak percaya diri ketika berhadapan dengan orang lain, padahal di dunia kerja mereka

harus berhadapan dengan orang lain dan bekerjasama dalam tim kerja. Artinya kepribadian penyandang disabilitas yang tidak percaya diri akan mempengaruhi kualitas dan keberlangsungan kerjanya. Perusahaan akan mempertimbangkan untuk perpanjangan kontrak kerjanya atau tidak. Hal ini juga terjadi pada saat proses perekrutan penyandang disabilitas pada BRI wilayah Aceh. Setelah mendaftar dan mengikuti tes, ada penyandang disabilitas yang tidak hadir pada tahap wawancara karena kurang percaya diri.

Selain tantangan-tantangan di atas, penilaian masyarakat mempengaruhi gaya hidup para penyandang disabilitas dan umumnya mereka tidak berani mengembangkan diri secara personal. Kebanyakan mereka hanya berada dalam lingkungan rumah, tidak berpendidikan dan tidak memiliki keterampilan (Masarira, 2017). Hal ini juga merupakan salah satu tantangan dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk bekerja pada BUMN. Sejak tahun 2016, PT BRI Wilayah Aceh telah membuka lowongan kerja bagi penyandang disabilitas dan dibutuhkan 3 (tiga) orang, namun hanya satu posisi yang terisi. Hal ini disebabkan tingkat pendidikan penyandang disabilitas masih sangat rendah dan susah mencari kandidat untuk mengikuti seleksi perekrutan, padahal lowongan tersebut diperuntukkan bagi lulusan SMA.

Penyandang disabilitas mengalami kesukaran hidup secara ekonomi karena mereka tidak mampu bersaing dengan orang yang normal dalam dunia kerja. Saat ini, Indonesia masih berjuang

menghadapi situasi ekonomi yang kurang baik, sehingga layanan dan fasilitas untuk disabilitas masih minim. Sementara pada saat yang bersamaan di Indonesia, ada tekanan secara hukum dan sosial untuk menghilangkan diskriminasi terhadap disabilitas. Meskipun tidak dapat dikatakan bahwa semua penyandang disabilitas mengalami diskriminasi (Masarira, 2017).

2. Peluang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas dengan berbagai ragam jenisnya tentu saja memiliki tantangan tersendiri untuk masuk ke dunia kerja. Meskipun banyak tantangan yang dihadapi, namun mereka juga memiliki peluang untuk bekerja dan bersaing mendapatkan posisi tertentu di perusahaan sesuai dengan kemampuannya. Adapun peluang tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Peluang Dari Segi Regulasi

(1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (UUPD)

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, peluang penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan setelah lahirnya UUPD semakin baik. UUPD mewajibkan BUMN mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 2% dari jumlah pegawainya, namun realisasi UUPD masih jauh dari harapan.

(2) Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan

Di dalam Qanun Aceh Nomor Nomor 7 tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan, pemerintah Aceh telah memberikan jaminan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas sebagaimana tertuang dalam Pasal 40 ayat (1) yang berbunyi "Pemerintah Aceh wajib memfasilitasi kesempatan kerja bagi tenaga kerja potensial dari penyandang disabilitas baik sektor formal maupun informal" yang dimaksud dengan tenaga kerja potensial penyandang disabilitas adalah tenaga kerja yang mempunyai kemampuan yang sama dengan tenaga kerja yang normal dengan kriteria tertentu sesuai dengan tingkat kecacatannya.

Selanjutnya dalam Pasal 40 ayat (4) ditentukan bahwa pengusaha wajib menerima tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai dengan keahlian dan bidang pekerjaannya di badan usaha sektor formal paling sedikit 1/100 (satu perseratus).

Dilihat dari sisi aturan Qanun di atas, pemerintah Aceh telah memiliki keseriusan untuk membuka kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, namun sayangnya pada tahap implementasi belum berjalan sebagaimana harapan. Menurut informasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, dari hasil pengawasan yang telah dilakukan, sampai saat ini belum ada perusahaan yang menerima tenaga kerja penyandang disabilitas. Seharusnya pemerintah melakukan pengawasan terhadap implementasi Qanun tersebut, sehingga cita-cita untuk memberikan kesempatan kerja yang layak bagi penyandang disabilitas dapat terlaksana. Selain itu juga,

kewajiban perusahaan yang ada di Aceh untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam Qanun ini juga tidak dibarengi dengan sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakannya.

Terkait dengan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Mobilitas Penduduk, tugas pengawasan selama ini dilakukan terhadap penegakan hukum ketenagakerjaan seperti norma kerja, norma hubungan kerja, norma waktu istirahat dll. Di Provinsi Aceh terdapat 27 pengawas untuk 23 Kabupaten/Kota. Masing-masing pengawas melakukan pengawasan terhadap 5 atau 6 perusahaan dan pengawasan tersebut dilakukan secara rutin 1 bulan sekali.

(3) Peraturan Walikota (Perwal) Banda Aceh Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Yang layak.

Dalam Perwal ini mengatur kewajiban BUMN yang ada di Kota Banda Aceh untuk merekrut penyandang disabilitas sebanyak 2% dari total jumlah pegawainya seperti halnya yang diatur dalam UUPD, namun sampai saat ini belum ada peraturan pelaksana dari Perwal tersebut, sehingga realisasi dari Perwal ini juga belum ada.

b. Peluang Dari Segi Lowongan Pekerjaan

Lahirnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas telah membuka peluang bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan BUMN.

Kesempatan kerja penyandang disabilitas pada BUMN sebagaimana tertuang dalam Pasal 53 ayat (1) adalah sebanyak 2% dari jumlah pegawai perusahaan tersebut. Apabila dilihat dari persentase tersebut, meskipun tidak besar namun telah membuka ruang bagi penyandang disabilitas masuk ke perusahaan BUMN.

Terkait dengan peluang kerja bagi penyandang disabilitas pada perusahaan BUMN, meskipun kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sudah ada sejak lahirnya Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, bahkan jauh sebelumnya sudah ada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat, namun implementasi dari undang-undang tersebut dapat dikatakan belum terwujud di Provinsi Aceh. Hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian yang dilakukan pada beberapa perusahaan BUMN yang ada di Aceh, seperti PT. Angkasa Pura II, PT. PLN dan PT. Kimia Farma belum ada penyandang disabilitas yang bekerja pada perusahaan-perusahaan tersebut.

Peluang untuk mengimplementasikan hak penyandang disabilitas untuk bekerja pada BUMN baru terbuka secara luas pada tahun 2019 ini. Kementerian BUMN telah melaksanakan program perekrutan tenaga kerja disabilitas melalui Program Perekrutan Bersama BUMN (PPBB) Tahun 2019 yang dilakukan oleh Forum Human Capital Indonesia (FHCI). Program ini membuka peluang kerja pada 110 perusahaan BUMN dengan 11 ribu posisi lowongan kerja. Dari 11 ribu posisi tersebut, 1000

posisi disediakan khusus untuk penyandang disabilitas. PPBB dibuka untuk lulusan SLTA (SMA dan SMK), Diploma (D1 s.d D4), dan Sarjana (S1 s.d S2). Posisi yang disediakan untuk bidang Ketahanan Energi, Logistik dan Perdagangan, Pariwisata dan Kebudayaan, Ketahanan Pangan dan Perkebunan, Pelayanan Kesehatan, Ekonomi Maritim, Konektivitas, Konstruksi dan Infrastruktur, Pertambangan, Manufaktur, Pertahanan Strategis dan Teknologi, Industri Berat dan Perkapalan, Telekomunikasi dan Digital, Jasa Keuangan dan Perbankan serta Ekonomi Kerakyatan.

Proses rekrutmen pegawai BUMN ini dilakukan 2 tahap, yaitu tahap pertama dilakukan oleh Kementerian BUMN (Administrasi dan Tes Kemampuan Dasar) melalui FHCI dan tahap kedua dilakukan oleh internal masing-masing perusahaan BUMN (Tes Psikologi, Tes Kesehatan dan Wawancara).

Menurut informasi, PT. Angkasa Pura II tahun 2019 ini rekrutmen terhadap penyandang disabilitas masih terbatas pada penyandang disabilitas fisik. Ada 11 posisi yang ditawarkan bagi penyandang disabilitas yaitu 1 posisi service officer, 3 posisi Informasi Technology, dan posisi finance dan Human Resource Development. Ada 13 orang penyandang disabilitas yang lolos ke tahap tes kemampuan bidang (TKB) yang dilaksanakan oleh internal PT. Angkasa Pura II, namun hanya 9 orang yang konfirmasi dan melanjutkan tes kesehatan dan wawancara. Apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai Angkasa Pura II saat ini dengan jumlah

5800 pegawai, 9 orang pegawai penyandang disabilitas, tentunya masih jauh dari kuota 2%.

Menurut Kasubbid Penempatan Tenaga Kerja Khusus Kementerian Ketenagakerjaan, mulai tahun 2019 ditargetkan penempatan disabilitas 0,5 % pada BUMN dan diharapkan kuota 2% dapat tercapai dalam masa 4 tahun ke depan. Hal ini menjadi komitmen Kementerian BUMN.

Selain peluang sebagaimana disebutkan di atas, penyandang disabilitas juga memiliki peluang yang berbeda dengan non-disabilitas dilihat dari segi umur. Penyandang disabilitas dapat diterima sampai usia maksimal 35 tahun, hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa penyandang disabilitas dengan kondisinya membutuhkan waktu yang lebih lama dalam menempuh pendidikan, sedangkan non-disabilitas usia maksimal 25 tahun. Jenjang pendidikan yang ditawarkan bagi penyandang disabilitas juga lebih rendah dibandingkan non disabilitas. Contohnya, untuk menempati posisi service officer bagi penyandang disabilitas diminta lulusan SMA, sedangkan non disabilitas minimal harus lulusan D-3.

c. Peluang Dari Segi Kemampuan Bekerja Penyandang Disabilitas

Banyak manfaat mempekerjakan penyandang disabilitas, yaitu: (Government of Western Australia Department of Communities Disability Services, n.d)

1) Konsisten; penyandang disabilitas hanya sedikit mengambil masa libur, jarang mengambil cuti sakit dan berada di tempat kerja lebih lama daripada pekerja normal.

- 2) Produktif; bila mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai untuk mereka maka mereka akan bekerja dengan hasil yang sama baiknya dengan pegawai yang lain.
- 3) Murah; biaya perekrutan lebih rendah dari proses pada perekrutan pada umumnya.
- 4) Aman; penelitian menunjukkan hanya sedikit jumlah penyandang disabilitas yang terluka saat bekerja dibandingkan pekerja lain.
- 5) Bagus untuk bisnis; penyandang disabilitas mampu membangun hubungan yang baik dengan pelanggan. Penyandang disabilitas juga menyebabkan meningkatkannya moral dan kesetiaan pegawai lain karena terciptanya suasana kerja yang berbeda.
- 6) Setia; kesetiaan erat kaitannya dengan kinerja dan dedikasi. Enam penelitian menunjukkan bahwa penyandang disabilitas adalah pegawai yang setia (Lindsay et.al, 2018).

Terkait keuntungan bagi perusahaan yang mempekerjakan disabilitas, menurut Kasubbid PTK Khusus Direktorat PTKDN, selama ini perusahaan-perusahaan yang merekrut tenaga kerja disabilitas mengakui bahwa disabilitas lebih produktif dibandingkan non disabilitas, mereka lebih fokus dalam bekerja, jarang sakit, jarang keluar ruangan, sangat menghargai pekerjaan. Bagi perusahaan yang sudah merekrut disabilitas tersebut, mereka mempertahankan tenaga kerja disabilitas, namun masih banyak perusahaan yang belum membuka diri untuk menerima disabilitas, karena untuk merekrut tenaga kerja disabilitas membutuhkan penyesuaian dan kesiapan baik dari sisi hubungan kerja, fasilitas, waktu kerja dll.

D. SIMPULAN

Pemenuhan hak mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas pada BUMN di Propinsi Aceh

dapat dikatakan belum terpenuhi. Dari penelitian yang dilakukan pada 4 (empat) BUMN yang ada di Aceh yaitu PT. Angkasa Pura II, PT PLN dan PT. Kimia Farma belum ada penyandang disabilitas yang bekerja pada perusahaan-perusahaan tersebut, hanya PT BRI wilayah Aceh yang sudah mempekerjakan 3 (tiga) penyandang disabilitas fisik. Artinya dari 4 perusahaan BUMN yang dijadikan responden, hanya 1 perusahaan BUMN saja yang sudah merekrut penyandang disabilitas.

Penelitian ini membuktikan bahwa penyandang disabilitas masih mengalami tantangan untuk bekerja pada BUMN, diantaranya terdapat diskriminasi dalam berbagai aspek di dunia kerja, seperti terbatasnya kesempatan kerja karena hanya jenis pekerjaan/jabatan tertentu bagi disabilitas, kesenjangan antara kompetensi dengan persyaratan kerja yang ditentukan oleh pengguna, terbatasnya informasi yang tersedia di pasar kerja, kurangnya pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja yang sulit diakses karena kurangnya fasilitas pendukung seperti tidak semua gedung dilengkapi dengan lift serta adanya pandangan negatif dan kurangnya kepercayaan masyarakat kepada kemampuan mereka. Adapun peluang penyandang disabilitas untuk bekerja pada BUMN ditinjau dari sisi regulasi sudah sangat baik, yaitu dengan lahirnya Undang-undang Penyandang Disabilitas. Di tingkat daerah, Aceh juga telah mengeluarkan Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Walikota Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Pemenuhan Penyandang Disabilitas Dalam

Mendapatkan Pekerjaan Yang layak. Meskipun demikian dalam tataran implementasi belum berjalan sebagaimana diharapkan. Peluang lainnya yaitu banyak penelitian menyatakan bahwa merekrut penyandang disabilitas adalah sangat menguntungkan perusahaan, misalnya karena konsistensi dan kesetiaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Marzuki, Peter M. (2008.). Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta,: Kencana.
- Nazir, M. (1999). Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Fajar ND, Mukti., & Achmad, Yulianto. (2010). Dualism Penelitian Hukum Normatif & Empiris. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

JURNAL

- Borg, Johan., Bergman, Anna-Karin., & Ostergren, Per-Olof. (2013). Is 'legal empowerment of the poor' Relevant to People with Disabilities in Developing Countries? An empirical and normative review. *Global Health Action Journal* , Vol.6, (No.1), p.6.
- Halimatussadiyah, Alin., Nuryakin, Chaikal., Muchtar, Pyan A., Bella, Adriana., & Rizal, Husnul. (2017). Mapping Persons with Disabilities (PWDs) in Indonesia Labor Market. *Economics and Finance in Indonesia*, Vol.63, (No.2), p.128.

- Istifarroh., & Nugroho, Widhi Cahyo. (2019). Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara. *Mimbar Keadilan*, Vol.12, (No.1), p.32.
- Larson, David A. (2014). Access to Justice for Persons with Disabilities: An Emerging Strategy. *Laws*, Vol.3, (No.2), p.222.
- Lavasani, Seyed Shoban., Wahat, Noor Wahiza Abdul., & Ortega, Adriana. (2015). Work Ability of Employees with Disabilities in Malaysia. *Disability, CBR & Inclusive Development*, Vol.26, (No.2), p.22.
- Lindsay, Sally., Cagliostro, Elaine., Albarico, Mikhaela., Mortaji, Neda., & Karon, Leora. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, Vol.28, (No.4), pp.634–655.
- Rozali, Norhasyikin., Shuhairimi, Abdullah., Ishak, Siti Intan Diyana., Azmi, Alia Ashrani., & Akmar, Nurul Husna. (2017). Challenges faced By People with Disability for Getting Jobs: Entrepreneurship Solution for Unemployment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, Vol.7, (No.3), pp.333-339 .
- Poerwanti, Sari D. (2017). Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan Workplace Inclusion. *Inklusi: Journal of Disability Studies*, Vol.4, (No.1), p.3.
- Priamsari, RR. Putri A. (2019). Hukum Yang Berkeadilan Bagi Penyandang Disabilitas. *Masalah - Masalah Hukum*, Jilid 48, (No.2), pp.215-223.
- Shaleh, I. (2018). Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang. *Kanun: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.20, (No.1), p.79.
- Siallagan, H. (2016). Penerapan Prinsip Negara Hukum Di Indonesia. *Jurnal Sosio Humaniora*, Vol.18, (No.2), pp.131-137.
- Suppasri, Anawat., Goto, Kazuhisa., Muhari, Abdul., Ranasinghe, Prasanthi., Riyaz, Mahmood., Affan, Muzailin., Mas, Erick., Yasuda, Mari., Imamura, Fumihiko. (2015). A Decade After the 2004 Indian Ocean Tsunami: The Progress in Disaster Preparedness and Future Challenges in Indonesia, Sri Lanka, Thailand and The Maldives. *Pure and Applied Geophysics*, Vol.172, Issue 12, p.3313.
- Dewi, U. (2015). Implementasi kebijakan Kuota bagi Penyandang Disabilitas untuk Mendapatkan Pekerjaan di kota Yogyakarta. *Natapraja, Jurnal kajian Ilmu Administrasi Negara*, Vol.3, (No.2), p.81.
- Vornholt, Katahrina., Villotti, Patricia., Muschalla, Beate., Bauer, Jana., Colella, Adrienne., Zijlstra, Fred., Ruitenbeek, Gemma Van., Uitdewilligen, Sjr., & Corbière, Marc. (2018). Disability and Employment – Overview and Highlights. *European Journal of Work and*

Organizational Psychology, Vol.27, (No.1), p.41.

Frian, Antonio., Mulyani, Fransiska., Joachim, Hansi., Anggreni, Dellia., & Effendi, Willy Yanto. (2019). Employment Situation of Person with Disabilities: Case Study in Indonesia. *Integrated Journal of Business and Economics*, Vol.3,(No.1),pp. 93-107.

SUMBER ONLINE

Asshiddiqie, J. (n.d.). GAGASAN NEGARA HUKUM INDONESIA. Retrieved from https://www.pn-gunungsitoli.go.id/assets/image/files/Konsep_Negara_Hukum_Indonesia.pdf.

Government of Western Australia Department of Communities Disability Services. (n.d). Benefits of employing people with disability. Retrieved from <http://www.disability.wa.gov.au/business-and-government1/business-and-government/employing-people-with-disability---disability-services-commission-disability-wa/benefits-of-employing-people-with-disability/>

Kompas.com. (2017). Kemnaker Minta Perusahaan Membuka Kesempatan Kerja Lebih Banyak Bagi Penyandang Disabilitas. Retrieved from <https://biz.kompas.com/read/2017/10/19/225230028/kemnaker-minta-perusahaan-membuka-kesempatan-kerja-lebih-banyak-bagi-penyandang>

United Nations. (n.d). Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). Retrieved from <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-person-with-disabilities-2.html>.

World Health Organization. (n.d). Summary : World report on disability 2011. Retrieved from <https://apps.who.int/iris/handle/10665/70670>

UNITED NATIONS-ESCAP. (2015). Disability at Glance 2015 : Strengthening Employment Prospect for Person with Disabilities in Asia and The Pacific. Retrieved from <https://www.unescap.org/publications/disability-glance-2015-strengthening-employment-prospects-persons-disabilities-asia-0>

Priebe, Jan., & Howell, Fiona. (2014). A Guide To Disability Rights Laws In Indonesia. Retrieved from <http://www.tnp2k.go.id/downloads/a-guide-to-disability-rights-laws>

Masarira, Linda T. (2017). Challenges faced by Disabled persons and how the Government can intervene. Retrieved from <https://bulawayo24.com/index-id-opinion-sc-columnist-byo-104288.html>.