

**BAB III**  
**PELAKSANAAN HAK UNTUK TENAGA KERJA DISABILITAS DI KOTA**  
**BANDUNG**

**A. Tenaga Kerja Disabilitas**

Tenaga kerja Disabilitas adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat tetapi memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu lama. Orang – orang yang menyandang keterbatasan (disabilitas) berjumlah sebanyak 21,84 juta atau sekitar 8,56 persen penduduk Indonesia, yang terdiri dari :

1. Kelompok usia 2 - 6 tahun sebanyak 24.063.555 jiwa

Penyandang disabilitas sedang 1.047.703 jiwa

Penyandang disabilitas berat 305.918 jiwa

2. Kelompok usia 7 - 18 tahun sebanyak 38.230.392 jiwa

Penyandang disabilitas sedang 622.106 jiwa

Penyandang disabilitas berat 173.217 jiwa

3. Kelompok usia 19 - 59 tahun sebanyak 162.732.512 jiwa

Penyandang disabilitas sedang 9.549.485 jiwa

Penyandang disabilitas berat 1.449.725 jiwa

4. Kelompok usia > 60 tahun sebanyak 21.609.716 jiwa

Penyandang disabilitas sedang 9.888.281 jiwa

Penyandang disabilitas berat 2.683.278 jiwa

Adapun jumlah disabilitas di Kota Bandung yang sudah terdata adalah sebanyak 1.219.331.<sup>64</sup> Hampir 30% telah memasuki usia kerja sehingga 360.000 siap untuk bekerja. Dari data yang diperoleh melalui Dinas Tenaga Kerja Sangat berbanding terbalik terutama yang telah terdata bekerja sebagai tenaga kerja disabilitas di perusahaan di kota Bandung dengan data sebagai berikut :

1. BRI Kanwil Bandung : 3 orang
2. PT. Adira Finance : 1 orang
3. PT LEN Industri : 2 orang
4. RS Rajawali : 1 orang
5. RS Immanuel : 2 orang
6. PT Griya Pratama : 2 orang
7. PT INTI : 1 orang
8. Yayasan Unika Parahiyangan : 2 orang
9. PT Infomedia Solusi Humanika : 30 orang
10. Bank BNI Kanwil Bandung : 1 orang

<sup>64</sup><https://www.researchgate.net/publication/301771571> Analisis Situasi Penyandang Disabilitas di Indonesia Sebuah Desk Review, Diakses Pada Kamis 5 Desember 2019 Pukul 16.06 WIB

- |                             |            |
|-----------------------------|------------|
| 11. PT Daese Garmin         | : 7 orang  |
| 12. PT Primarindo Asia      | : 3 orang  |
| 13. UNIKA Maranatha         | : 2 orang  |
| 14. Sumber Alpa Ria Trijaya | : 15 orang |

Dengan jumlah keseluruhan yang sudah terdata 72 orang. Selain dari 72 orang yang telah terdaftar tersebut masih banyak tenaga kerja disabilitas yang belum terdata di Dinas Tenaga Kerja kota Bandung.<sup>65</sup> Dari 5000 perusahaan di kota Bandung tersebut kurang dari 1% yang mempekerjakan tenaga kerja Disabilitas.

### **B. Permasalahan Disabilitas Di Kota Bandung**

Penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan kerja di perusahaan swasta. Hal ini terdapat di Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai perusahaan swasta baik perusahaan kecil, sedang, dan besar wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Hak penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja terhambat oleh 2 faktor yaitu dari pemerintah dan perusahaan swasta itu sendiri. Pekerjaan yang layak adalah hak bagi setiap warga Negara Indonesia tanpa terkecuali termasuk tenaga kerja disabilitas atau pekerja berkebutuhan khusus. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama seperti yang tertuang dalam Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang

<sup>65</sup> Diambil melalui Wawancara terhadap bagian Data di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Bapak Sampurno

sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”<sup>66</sup> Penyandang disabilitas berhak mendapatkan kesempatan kerja berdasarkan Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang berbunyi “Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.”<sup>67</sup>

Hal – hal yang menjadi dasar dari permasalahan mengenai tenaga kerja disabilitas khususnya di Kota Bandung karena berbagai macam alasan salah satunya pemenuhan fasilitas perusahaan yang belum memadai, diskriminasi, belum meratanya kesempatan kerja bagi disabilitas terutama kesadaran mengenai hak disabilitas sebagaimana yang dijelaskan oleh bapak Sampurno bagian Data di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, permasalahan lain menurut Bapak Sampurno ada beberapa undang undang yang belum ditaati oleh perusahaan sehingga banyak perusahaan yang enggan mempekerjakan tenaga kerja disabilitas. Dalam hal ini pemerintah kota bandung melakukan beberapa program agar penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan sebagaimana haknya.

Pemerintah sudah mensosialisasikan Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja yang diselenggarakan di tempat tertentu ke perusahaan swasta. Sebelumnya dari pihak Dinas Tenaga Kerja telah melakukan kunjungan ke beberapa perusahaan

---

<sup>66</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>67</sup> UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

untuk mengetahui perusahaan sudah mengetahui aturan tersebut atau belum lalu setelah itu mengundang.

Perusahaan swasta untuk sosialisasi. Acara sosialisasi tersebut mengundang dari pihak Kementerian Tenaga Kerja, Lembaga Swadaya Masyarakat, dan perusahaan swasta yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas agar bisa sharing dan bertujuan perusahaan swasta lainnya juga bisa mempekerjakan penyandang disabilitas namun belum membuahkan hasil maksimal. Pemerintah memang sudah melakukan sosialisasi kepada perusahaan swasta untuk mematuhi Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai perusahaan swasta baik perusahaan kecil, sedang, dan besar wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja, namun banyak perusahaan swasta di Kota Bandung yang tetap tidak mempekerjakan karyawan penyandang disabilitas. Hal ini disebabkan oleh 2 faktor penghambat yang dialami dari pemerintah dan perusahaan swasta. Seksi Pengawas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja mengalami hambatan pemerintah terkait rekrutmen pekerja untuk penyandang disabilitas sebagai berikut :

1. Perusahaan swasta beranggapan hanya menyuruh saja namun dari pihak pemerintah sendiri saja tidak mempekerjakan penyandang disabilitas karena di Pasal 53 ayat (1) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas 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. Faktanya pemerintah sudah membuka lowongan kerja bagi penyandang disabilitas. Pemerintah membuka 2 jalur lowongan kerja yang terdiri dari jalur umum dan jalur khusus. Jalur umum ditujukan untuk umum sedangkan jalur khusus hanya untuk penyandang disabilitas. Namun para penyandang disabilitas lebih banyak melamar kerja lewat jalur umum karena beranggapan lebih banyak kuotanya. Penyandang disabilitas yang melamar kerja melalui jalur umum ini banyak kalah saing dengan orang normal lainnya sehingga banyak dari mereka yang tidak memperoleh pekerjaan.

2. Jumlah penyandang disabilitas usia produktif meningkat dari tahun ke tahun tentunya dibutuhkan lowongan kerja yang bertambah besar juga. Lowongan pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tidak sebesar jumlah penyandang disabilitas yang ada sehingga banyak dari mereka yang tidak bekerja atau menganggur.
3. Persepsi negatif terhadap penyandang disabilitas yang mengarah pada diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam hal kesempatan kerja yang melihat sisi kemampuan dan kompetensi seseorang. Penyandang disabilitas dianggap tidak memenuhi kompetensi yang dibutuhkan perusahaan swasta.
4. Masih banyak perusahaan swasta membuka lowongan pekerjaan yang mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani dan rohani. Hal ini merupakan bentuk diskriminasi terhadap penyandang disabilitas sehingga dari proses awal perekrutan sudah tidak diberi kesempatan oleh perusahaan.

5. Program pengembangan Sumber Daya Manusia bagi penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja formal belum berjalan maksimal. Penyandang disabilitas harus dilatih untuk terjun ke dunia kerja, namun pemerintah belum memiliki data lengkap mengenai pelatihan kerja yang dibutuhkan para penyandang disabilitas tersebut. Bentuk pelatihan seperti ini memiliki beberapa kendala yaitu kekurangan tenaga pengajar, belum memiliki data lengkap mengenai kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan penyandang disabilitas, dan dari peserta sendiri belum siap ketika mengikuti pelatihan.

Program lainnya adalah melakukan himbauan serta memberikan surat edaran yang berisi mengenai kewajiban untuk mempekerjakan penyandang disabilitas didalam perusahaan serta surat edaran mengenai kewajiban memenuhi sarana dan prasarana bagi penyandang disabilitas apabila bekerja di perusahaan tersebut.

Selain itu pemerintah kota bandung mempunyai suatu program yaitu pemberian pelatihan kerja untuk calon tenaga kerja berkebutuhan khusus (Disabilitas) yang bertujuan agar calon tenaga kerja berkebutuhan khusus (Disabilitas) siap untuk masuk ke dunia kerja dan bertujuan untuk melatih penyandang disabilitas agar siap kerja. Pemerintah juga telah mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2018 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, pemerintahan kota bandung juga telah mengupayakan legalitas usaha penyandang Disabilitas agar mendorong para penyandang disabilitas untuk lebih memacu lagi semangat hidup dalam wirausaha maupun bekerja. Pemerintah kota Bandung telah melakukan berbagai hal – hal untuk

menjamin kesejahteraan, tetapi peristiwa yang terjadi di kota Bandung sendiri belum semuanya terealisasi karena belum ada sanksi yang menegaskan Pasal 53 ayat (2) UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas karena belum ada peraturan pelaksanaannya. Peraturan Pelaksanaan yang dimaksud disini adalah aturan yang dibuat oleh eksekutif (pemerintah) atau badan lain dalam rangka melaksanakan Undang-Undang.

Oleh karena itu dibutuhkan upaya untuk memudahkan pemahaman semua pihak dalam melaksanakan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas sebagaimana diamanahkan dalam UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Hal ini seharusnya sudah menjamin kepastian akan kuota kesamaan kesempatan bagi pekerja penyandang disabilitas. Namun kenyataannya masih banyak penyandang disabilitas yang belum terjamin pemenuhan haknya untuk mendapatkan pekerjaan karena sebagian besar perusahaan belum melaksanakan kewajiban tersebut meskipun undang-undang telah mengatur secara jelas sanksi bagi perusahaan yang melanggar. Penyediaan fasilitas dan peralatan kerja bagi penyandang disabilitas juga menjadi tantangan tersendiri. Tidak semua perusahaan bisa menyediakan fasilitas khusus bagi penyandang disabilitas yang mereka pekerjakan. Beberapa jenis penyandang disabilitas tertentu misalnya tuna daksa yang memakai kursi roda, dalam beberapa kasus akhirnya tidak bisa terekrut karena tidak adanya aksesibilitas bagi mereka di tempat kerja. Dan juga perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan secara fisik karena bagi



perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengejar hasil, mempekerjakan karyawan dengan fisik bagus dan sempurna merupakan solusi yang bagus sebab memiliki etos kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan lebih cepat. Perusahaan menganggap penyandang disabilitas itu membutuhkan waktu yang lama untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan serta melatih mereka dibutuhkan biaya tinggi. Adaptasi mungkin diperlukan bagi ruang kerja agar pekerja penyandang disabilitas dapat melakukan pekerjaan dengan efektif namun biasanya membutuhkan waktu lama karena kemampuannya yang terbatas. Jika perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas maka diperlukan untuk alat dan peralatan untuk menjamin kinerja penyandang disabilitas yang optimum. Ini juga perlu direncanakan melalui konsultasi dengan pekerja penyandang disabilitas tentunya juga membutuhkan biaya yang tinggi.

Pekerja penyandang disabilitas dianggap lebih sering absen dibandingkan dengan pekerja normal sehingga bisa mempengaruhi iklim kerja dalam perusahaan serta kesuksesan suatu perusahaan yang terletak pada ketepatan waktu dan integritas karyawannya. Perusahaan membutuhkan orang-orang yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kehadiran rutin dan tepat waktu menunjukkan bahwa karyawan memiliki etika kerja yang baik. Perusahaan membutuhkan orang-orang yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kehadiran rutin dan tepat waktu menunjukkan bahwa karyawan memiliki etika kerja yang baik.

Kuota satu persen bagi penyandang disabilitas seakan masih jauh dari kenyataan. Masih banyak perusahaan yang meski mempekerjakan lebih dari 100 orang ternyata tak mempekerjakan satu orang pun penyandang disabilitas atau pun hanya mempekerjakan satu orang saja, padahal perusahaan tersebut memiliki lebih dari 200 orang pekerja. Sebagai upaya perlindungan hukum hak-hak warga negara penyandang disabilitas maka diperlukan sebuah penataan regulasi yang mampu melindungi warga penyandang disabilitas. seharusnya dapat memberikan kesempatan bagi kaum penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan. Namun hal ini tidaklah semudah yang tercantum di dalam undang-undang, dikarenakan dalam prakteknya masih banyak faktor-faktor yang menjadi hambatan dari perusahaan itu sendiri yang mempengaruhi dalam implementasi hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan, sehingga undang-undang tersebut masih sulit untuk diwujudkan.

