

BAB IV

ANALISIS PELAKSANAAN HAK MENDAPAT PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI PERUSAHAAN SWASTA DI KOTA BANDUNG BERDASARKAN UU NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS DIHUBUNGKAN DENGAN UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

1. Pelaksanaan Hak Untuk Mendapatkan Pekerjaan Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas di Kota Bandung berdasarkan Undang – Undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dihubungkan dengan Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penyandang Disabilitas merupakan setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga Negara lainnya. Pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di Kota Bandung dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat dan harga diri, serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, baik materil maupun spiritual. Menurut resolusi PBB Nomor A/37/151 yang termasuk kategori penyandang cacat adalah mereka yang memiliki segala bentuk keterbatasan atau kekurangan kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan

dalam ukuran normal bagi seorang manusia. Jadi apabila disimpulkan penyandang disabilitas itu adalah gangguan fisik maupun non fisik yang dimiliki seseorang, sehingga mengganggu seseorang tersebut untuk melakukan kegiatan seperti layaknya manusia normal. Penyandang disabilitas sama dengan manusia normal lainnya mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi. Penyandang disabilitas yang sering mendapat diskriminasi, perlu mendapat perhatian khusus karena mereka memiliki kebutuhan yang berbeda. Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja kota Bandung harus memastikan hak memperoleh pekerjaan dapat terpenuhi bagi penyandang disabilitas di Kota Bandung.

Sebagai warga negara Indonesia, penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak, kewajiban dan peran yang sama dengan warga Negara Indonesia lainnya. Untuk itu pemerintah membuat Undang – Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas dengan ketentuan bahwa penyandang disabilitas berhak untuk bekerja tanpa adanya diskriminasi. Pasal 1 angka 2 undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pada dasarnya Negara telah menjamin hak setiap orang untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 27 ayat 2 Undang – Undang Dasar 1945 (UUD 1945) yang berisi, tiap – tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, termasuk pekerja penyandang

disabilitas yang berusaha melamar pekerjaan di suatu perusahaan di Indonesia khususnya di kota Bandung. Motivasi utama seorang melamar pekerjaan di suatu perusahaan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup, agar mendapatkan penghidupan yang layak.

Dalam Penjelasan Pasal 5 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agaman, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.

Pasal 2 huruf C undang – undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas, pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas berdasarkan tanpa diskriminasi untuk penyandang Difabel dan Pasal 2 huruf F undang – undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas menyatakan, pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas berdasarkan kesamaan kesempatan untuk para penyandang disabilitas, termasuk untuk melamar pekerjaan di sebuah perusahaan tanpa membandingkan.

Undang – undang Nomor 8 tahun 2016 Di dalam pasal 11 huruf A undang – undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas, memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi, untuk para penyandang disabilitas. Pasal 11 mengatur tentang hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas yang

meliputi hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi. Penyandang Disabilitas juga berhak memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama, memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan, tidak diberhentikan karena alasan disabilitas, dan mendapatkan program kembali bekerja.

Pasal tersebut juga menyebutkan penyandang disabilitas berhak mendapat penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat; memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Adapun Pasal 53 ayat satu Undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2 persen difabel dari jumlah pegawai atau pekerja. Ayat kedua berbunyi, perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 persen penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Sementara Pasal 145 Undang-undang Penyandang Disabilitas memuat sanksi pidana dan denda bagi mereka yang menghalangi dan/atau melarang penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak untuk bekerja. Ancaman pidana penjara paling lama dua tahun dan denda paling banyak Rp 200 juta.

Hak mendapat pekerjaan bagi penyandang disabilitas seharusnya sama dengan kesempatan hak mendapat pekerjaan bagi orang non disabilitas. Tidak ada

diskriminasi bagi penyandang disabilitas. Perusahaan di kota Bandung sendiri belum banyak menerima pekerja penyandang disabilitas dikarenakan perusahaan menganggap penyandang disabilitas kurang memenuhi persyaratan karena fisik yang terbatas dan kendala perusahaan aksesibilitas bagi tenaga kerja disabilitas untuk melakukan aktivitas dan mobilitas terbatas.

Perusahaan di kota Bandung juga sudah ada beberapa perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas tetapi di dalam data Dinas Tenaga Kerja kota Bandung, perusahaan – perusahaan di kota Bandung belum memenuhi syarat kuota pemenuhan tenaga kerja disabilitas dan tenaga kerja disabilitas yang dipekerjakan di perusahaan tersebut tidak ada tenaga kerja disabilitas yang menempati posisi dan jabatan yang tinggi seperti kepala atau manajer seperti disebutkan di dalam pasal 53 undang – undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas.

Menurut data dari Dinas Tenaga Kerja kota Bandung 14 perusahaan di kota Bandung sudah mempekerjakan penyandang disabilitas, tetapi belum memenuhi kuota yang sudah diatur dalam undang undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas.

Pelaksanaan hak mendapat pekerjaan di perusahaan swasta di kota Bandung penyandang disabilitas ini tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Masih banyak perusahaan di kota Bandung yang belum memenuhi kuota pekerja penyandang disabilitas.

B. Pemenuhan Perusahaan Memberikan Fasilitas Bagi Penyandang Disabilitas

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan. Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana). Yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya.

Ada beberapa macam fasilitas kerja dalam Islam, dan yang dimaksud dengan fasilitas kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- Mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan (Training and Development) Pelatihan (Training) dalam segala bidang merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah saw bersabda: “Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Allah Dawud a.s. memakan makanan dari hasil kerja tangannya.” Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (Training) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.
- Mendapatkan Reward Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, maka seorang manajer/pimpinan harus memberikan reward. Reward tersebut tidak harus berbentuk benda atau materi, bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan atau bawahan.
- Memperoleh Insentif yang sesuai Allah memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).

- Mendapatkan motivasi dan semangat Islam mendorong umatnya untuk memberikan motivasi bagi para pegawainya dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Oleh karena itu, hal yang perlu dilakukan pemimpin adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Jika karyawan berpikir bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan maka yang akan muncul adalah motivasi dirinya untuk meningkatkan etos kerja, motivasi untuk menambah unsur pengetahuan dan ketrampilan karyawan, motivasi tingkat ibadah dan kejujuran

Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempertimbangkan perencanaan fasilitas-fasilitas kantor yang tepat untuk para karyawan yang bekerja pada perusahaannya. Maka fasilitas kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja karyawan adalah:

1. Fasilitas alat kerja Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja. Misalnya alat serta mesin-mesin produksi.
2. Fasilitas kelengkapan kerja Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja, kursi dan

lain-lain.

3. Fasilitas sosial Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

Pasal 11 huruf C Undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas bahwa Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi hak memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan. Maksudnya, dimana dalam perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja disabilitas berhak untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan/ yang layak untuk tenaga kerja penyandang disabilitas agar memenuhi tugas dari pekerjaan di perusahaan yang meliputi alat kerja, pelatihan kerja, termasuk upah.

Pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan fasilitas sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya sesuai di dalam pasal 1 angka 10, Alat Bantu adalah benda yang berfungsi membantu kemandirian Penyandang Disabilitas dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Penyediaan aksesibilitas, dan alat perlindungan diri.

Setiap pekerja penyandang disabilitas mendapat fasilitas kerja dari setiap perusahaan dan undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas berhak mendapatkan fasilitas sesuai dengan pekerjaannya.

Fasilitas diberikan dalam bentuk alat kerja penyanggah disabilitas sesuai dengan derajat kecacatannya. Termasuk perusahaan yang sudah terdata oleh Dinas Tenaga Kerja di kota Bandung yang telah memberikan fasilitas terhadap tenaga kerja disabilitas yang bekerja di perusahaannya. Seperti pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja disabilitas, maksudnya pelatihan kerja yaitu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. dan alat alat yang dibutuhkan dalam bekerja di bidang yang ditekuni tenaga kerja disabilitas tersebut agar menunjang suatu pekerjaan yang dilakukan oleh penyanggah disabilitas dalam bidang yang ditekuninya dalam perusahaan.

Dalam undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyanggah disabilitas sudah ada penjelasan khusus mengenai pemberian akomodasi/fasilitas yang wajib diberikan perusahaan kepada setiap penyanggah disabilitas yang bekerja di suatu perusahaan. Maka para penyanggah disabilitas yang bekerja di suatu perusahaan mendapat perlindungan akomodasi/ fasilitas sesuai dengan undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyanggah disabilitas.

