

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REKRUTMEN TENAGA KERJA DISABILITAS TUNANETRA DI BUMD DKI JAKARTA

Fajri Hidayatullah¹, Khaerul Umam Noer²

¹Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Jakarta

²Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Jakarta

Fajrihd1@gmail.com

Naskah Diterima: 05-09-2021 Direvisi: 15-09-2021 Disetujui: 19-09-2021 Diterbitkan: 20-09-2021

DOI: 10.30596/delegalata.v6i2.7887

How to cite:

Fajri Hidayatullah, Khaerul Umam Noer (2021). "Penerapan Kuota Pekerja Bagi Penyandang Disabilitas Pada Bumh Dan Bumh Di Dki Jakarta, De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum, volume 6 (2):

ABSTRACT

This study discusses "Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 70 of 2019 concerning Planning, Implementation, and Implementation of the Respect, Protection, and Fulfillment of the Rights of Persons with Disabilities." Legal protection for persons with disabilities in obtaining decent work is a fundamental right of every Indonesian citizen, this is regulated in the 1945 Constitution Article 27 point (2) and Law No. 8 of 2016 concerning persons with disabilities. Policies and regulations related to legal protection for persons with disabilities in Indonesia are adequate, but overall they have not been implemented optimally. The results of the research at FHCI as a partner invited by BUMN and BUMD, have not employed persons with disabilities in accordance with existing regulatory provisions and have not carried out their obligations by providing fulfillment of the rights of disabled workers as regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The purpose of this study is to know and analyze for implementation regarding the policy of recruiting disabled workers in BUMN and BUMD, while the research method used is descriptive qualitative, which is a data analysis method that is carried out by processing and analyzing systematically, the results of the study show that the implementor has not implemented the regulatory provisions that already exist, so that the reality that occurs in the recruitment of disabled workers has not run optimally, in terms of recruitment and placement, as well as not fulfilling the quota that has been determined for disability in BUMN and BUMD. FHCI, BUMN and BUMD have not fulfilled the rights of persons with disabilities in terms of providing job opportunities, providing skills training and getting decent jobs without discrimination. Based on the background described, this research focuses on "Implementation of work quotas for persons with disabilities".

Keywords: *Regulatory Provisions, Persons with Disabilities, Manpower.*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Implementasi Terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas." Perlindungan

hukum bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang layak merupakan hak mendasar setiap warga negara Indonesia, hal ini diatur dalam Undang – undang Dasar 1945 pasal 27 angka (2) dan Undang-undang No 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. Kebijakan dan regulasi terkait perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas di Indonesia sudah cukup memadai, namun jika dilihat secara keseluruhan belum berjalan optimal pada pelaksanaannya. Hasil penelitian di FHCI selaku mitra yang diajak oleh Kementerian BUMN dan BUMD, belum mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan regulasi yang ada dan belum melaksanakan kewajibannya dengan memberikan pemenuhan hak – hak pekerja disabilitas sebagaimana diatur dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk memberikan informasi untuk mengetahui dan menalisis mengenai kebijakan perekrutan pekerja disabilitas di BUMN dan BUMD, adapun metode penelitiannya menggunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu suatu metode analisis data yang dilakukan dengan mengolah dan menganalisis secara sistematis, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa implementor belum menjalankan ketentuan regulasi yang telah ada, sehingga realita yang terjadi dalam perekrutan tenaga kerja disabilitas belum berjalan dengan maksimal, secara perekrutan dan penempatan, serta tidak terpenuhinya kuota yang telah di tentukan bagi disabilitas di BUMN dan BUMD. FHCI dan BUMN dan BUMD belum melaksanakan pemenuhan hak – hak penyandang disabilitas dalam hal memberikan peluang kerja, memberikan pelatihan keterampilan dan mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan Penelitian ini berfokus pada “Implementasi kuota kerja bagi penyandang disabilitas”.

Kata Kunci: Ketentuan Regulasi, Penyandang Disabilitas, Tenaga Kerja.

PENDAHULUAN

Setiap orang berpotensi menjadi disabilitas. Seseorang dapat menjadi disabilitas bukan hanya karena kelainan dalam kandungan, namun disabilitas juga dapat terjadi pada anak-anak, remaja, dewasa, hingga orang tua. Setiap orang dapat mengalami kecelakaan di jalan raya, kecelakaan kerja, maupun menjadi korban bencana alam. Hal tersebut dapat menyebabkan seseorang menjadi penyandang disabilitas.

Disabilitas adalah mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dimana interaksi dengan berbagai hambatan dapat menyulitkan partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya. Sebagai warga negara Indonesia, kedudukan, hak, kewajiban, dan peran penyandang disabilitas adalah sama dengan warga negara lainnya. Hal itu sesuai dengan Pancasila yang terdapat pada sila ke – 2 yang berisi Kemanusiaan yang adil dan beradab, sila ke – 5 yang berisi Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Selain itu juga terdapat pada Undang – undang Dasar 1945, pasal 27 angka (2) yang menyatakan “Tiap - tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kemudian ada penegasan kembali pada amandemen Undang – undang Dasar 1945 yang mengatur tentang Hak Asasi Manusia, pada pasal 28 ini menandakan bahwa “Negara kita telah memberikan perhatian yang sungguh – sungguh kepada harkat dan

martabat manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara”. Adapun Pasal 53 ayat satu Undang-undang Penyandang Disabilitas menyebutkan “Pemerintah pusat, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2 persen disabilitas 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. Kedua pasal itu terdapat di Undang-undang No 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas.

Oleh karena itu peningkatan peran para penyandang disabilitas dalam pembangunan nasional sangat penting untuk mendapatkan perhatian dan didayagunakan sebagaimana mestinya. Di Indonesia, jaminan Hak Asasi Manusia tercantum dalam Pasal 28A – 28J Undang –undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Pencantuman Hak Asasi Manusia dalam Undang – undang Dasar 1945 secara resmi telah menjadikannya sebagai hak konstitusional setiap warga negara atau “*constitutional right*.”

Dengan adanya hak konstitusional, setiap warga negara memiliki jaminan konstitusional atas setiap hak – haknya yang termuat dalam Undang – undang Dasar 1945. Pasal – pasal tersebut mengandung arti jelas bahwa, jika ada warga negara tidak mendapatkan haknya atas pekerjaan yang layak, maka warga negara itu bisa menuntut haknya kepada negara. Sebaliknya, jika ada warga Negara tidak melaksanakan kewajibannya, Negara berhak mengenakan sanksi kepada yang bersangkutan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa negara menjamin kepada semua warga negaranya tanpa terkecuali untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Namun pada kenyataannya penyandang disabilitas masih mengalami berbagai tindakan diskriminasi, terutama kendala dalam persyaratan “sehat jasmani dan rohani” yang selalu menjadi salah satu syarat umum yang mutlak dimiliki setiap orang. Sebagai contoh, dalam penerimaan mahasiswa baru di Universitas, syarat ini (sehat jasmani dan rohani) akan selalu muncul sebagai salah satu syarat umum yang harus dimiliki oleh calon mahasiswa.

Hal yang sama juga terjadi dalam penerimaan calon pekerja baik di instansi pemerintah maupun di perusahaan – perusahaan swasta/ BUMN, syarat umum yang lazim dipersyaratkan dalam penerimaan calon pekerja juga “sehat jasmani dan rohani.” Paradigma masyarakat terhadap penyandang disabilitas seringkali diibaratkan sebagai ketidakmampuan seseorang secara medis, sehingga disabilitas dianggap sebagai orang sakit yang selalu membutuhkan pertolongan dan tidak dapat mengenyam pendidikan apalagi bekerja seperti manusia pada umumnya.

Penyandang disabilitas seringkali disebut sebagai orang yang kurang beruntung, namun seharusnya kita sebagai manusia turut berpartisipasi dalam upaya melindungi penyandang disabilitas tersebut, dan tentu saja pendekatan sosial merupakan jalan utama yang dapat ditempuh. Penyandang disabilitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kedisabilitasannya, pada pasal 67 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan

yang sesuai dengan tingkat kedisabilitasnya. Meskipun sudah diatur dalam Undang – undang no 8 tahun 2016 pasal 53, 11 dan 145, hak penyandang disabilitas sampai sekarang masih sering mendapatkan perlakuan diskriminasi oleh perusahaan/BUMN dan instansi pemerintah saat merekrut dan bahkan di tempat kerja.

Penyandang disabilitas kondisinya beragam, ada yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental dan gabungan disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain. Penyandang disabilitas juga menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat non-disabilitas seperti dalam mengakses layanan umum, pendidikan, kesehatan, serta dalam hal ketenagakerjaan. Kedisabilitasan seharusnya tidak menjadi halangan penyandang disabilitas untuk memperoleh hak konstitusionalnya. Dalam hal ini, yaitu pekerjaan.

Pada pasal 53 ayat (1) Undang – undang nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, mewajibkan pemerintah, pemerintah daerah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah untuk mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Pada pasal 53 ayat (2) mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya. Namun dalam praktiknya ketentuan tersebut tidak berjalan lancar, penyandang disabilitas sering terpinggirkan karena kondisi fisik dan mental yang memiliki kebutuhan berbeda dan harus mendapatkan perhatian dari semua institusi pemerintah sehingga kebutuhan tersebut dapat terpenuhi.

Hingga saat ini, penyandang disabilitas di Indonesia masih dilingkupi oleh stigma negatif baik dalam keluarga, masyarakat maupun negara. Begitu lahir penyandang disabilitas langsung mengalami diskriminasi, stigma dan berbagai label negatif yang menempel. Keluarga dan masyarakat mengatakan bahwa orang tua penyandang disabilitas berbuat dosa, kutukan, karma, dan sebagainya. Penyandang disabilitas juga dianggap sebagai beban, merepotkan, memalukan, tidak berguna. Selain itu terjadi pula penolakan, isolasi, bahkan dibuang. Penyandang disabilitas sebagai anggota keluarga, anggota masyarakat, warga negara hak-hak nya diabaikan seperti hak untuk mendapatkan kasih sayang, hak untuk mendapatkan pendidikan, hak untuk mendapatkan akses kesehatan, hak untuk mendapatkan informasi, hak untuk transportasi dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Suatu penelitian tidak dapat dikatakan penelitian apabila tidak memiliki metode penelitian karena tujuan dari penelitian adalah untuk mengungkapkan suatu kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsisten (Lubis dan Koto, 2020). Metode yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah metode yuridis-empiris dengan pendekatan fakta (*the fact approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*the statue approach*) artinya suatu masalah dilihat dari keadaan nyata di wilayah penelitian dan dengan kajian terhadap yang dikaitkan dengan permasalahan yang ada di lapangan. (Peter Mahmud Marzuki, 2010:93).

Sumber Bahan Hukum Dalam penelitian hukum empiris ini, data yang diperlukan adalah data primer sebagai sumber data utama disamping data sekunder yang berupa bahan hukum sebagai sumber data pendukung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter Van Horn: *The Policy Implementation Process*

Istilah kebijakan berasal dari bahasa Inggris yakni Policy atau dalam bahasa Belanda Politie yang secara umum dapat diartikan sebagai prinsip-prinsip umum yang berfungsi untuk mengarahkan pemerintah (dalam arti luas termasuk pula aparat penegak hukum dalam mengelola, mengatur, atau menyelesaikan urusan-urusan publik, masalah-masalah masyarakat atau bidang-bidang penyusunan peraturan perundang-undangan dan pengaplikasian hukum/peraturan, dengan tujuan (umum) yang mengarah pada upaya mewujudkan kesejahteraan atau kemakmuran masyarakat (warga negara) (Koto, 2021). Model pendekatan implementasi kebijakan yang dirumuskan Van Meter dan Van Horn disebut dengan *A Model of the Policy Implementation* (1975). Proses implementasi ini merupakan sebuah abstraksi atau performansi suatu pengejawantahan kebijakan yang pada dasarnya secara sengaja dilakukan untuk meraih kinerja implementasi kebijakan yang tinggi yang berlangsung dalam hubungan berbagai variabel. Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari keputusan politik, pelaksana dan kinerja kebijakan publik. Model ini menjelaskan bahwa kinerja kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel yang saling berkaitan, variabel-variabel tersebut yaitu:

a) Standar dan sasaran kebijakan / ukuran dan tujuan kebijakan

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya dari ukuran dan tujuan kebijakan yang bersifat realistis dengan sosio-kultur yang ada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran dan dan sasaran kebijakan terlalu ideal (utopis), maka akan sulit direalisasikan (Agustino, 2006). Van Meter dan Van Horn (dalam Sulaeman, 1998) mengemukakan untuk mengukur kinerja implementasi kebijakan tentunya menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketercapaian standar dan sasaran tersebut.

Pemahaman tentang maksud umum dari suatu standar dan tujuan kebijakan adalah penting. Implementasi kebijakan yang berhasil, bisa jadi gagal (frustated) ketika para pelaksana (officials), tidak sepenuhnya menyadari terhadap standar dan tujuan kebijakan. Standar dan tujuan kebijakan memiliki hubungan erat dengan disposisi para pelaksana (implementors). Arah disposisi para pelaksana (implementors) terhadap standar dan tujuan kebijakan juga merupakan hal yang “crucial”. Implementors mungkin bisa jadi gagal dalam melaksanakan kebijakan, dikarenakan mereka menolak atau tidak mengerti apa yang menjadi tujuan suatu kebijakan (Van Mater dan Van Horn, 1974).

Standar kebijakan seringkali terkaburkan dari pemahaman implementor, sehingga tidak bisa tercapai secara baik dan benar di tingkat pelaksanaan. Ukuran-ukuran regulasi yang sudah tertulis secara baik dan benar, tidak dapat dimaknai secara baik dan benar untuk dilaksanakan yang kemudian menimbulkan suatu diskriminasi bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan haknya, dalam hal ini pekerjaan. Pemaknaan dari regulasi seperti undang-undang dan peraturan pemerintah sebagai turunannya, tidak diketahui secara penuh oleh implementor dan pihak-pihak terkait yang menjadi partner penerimaan tenaga kerja disabilitas di instansi pemerintah dan swasta. Hal ini dari pusat sampai ke daerah tidak bisa tersampaikan secara baik dan benar standar kebijakannya.

b) Sumber daya

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Setiap tahap implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan secara apolitik. Selain sumber daya manusia, sumber daya finansial dan waktu menjadi perhitungan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Derthicks (dalam Van Mater dan Van Horn, 1974) bahwa: *"New town study suggest that the limited supply of federal incentives was a major contributor to the failure of the program"*. Van Mater dan Van Horn (dalam Widodo 1974) menegaskan bahwa:

"Sumber daya kebijakan (*policy resources*) tidak kalah pentingnya dengan komunikasi. Sumber daya kebijakan ini harus juga tersedia dalam rangka untuk memperlancar administrasi implementasi suatu kebijakan. Sumber daya ini terdiri atas dana atau insentif lain yang dapat memperlancar pelaksanaan (implementasi) suatu kebijakan. Kurangnya atau terbatasnya dana atau insentif lain dalam implementasi kebijakan, adalah merupakan sumbangan besar terhadap gagalnya implementasi kebijakan."

Dalam hal ini sumber daya yang terlibat dalam rekrutmen tenaga kerja disabilitas, ditempatkan orang-orang yang kurang memiliki pengetahuan terhadap disabilitas. Sehingga mempengaruhi bagaimana implementasi regulasi kebijakan yang telah ditentukan. Sehingga kuota yang telah ditentukan tidak bisa tercapai dengan baik. Ini terjadi sampai saat ini di instansi pemerintah di pusat dan di daerah serta perusahaan swasta, BUMN dan BUMD yang ditempatkan orang-orang atau kondisi finansial yang menjadi alasan untuk menerima pekerja disabilitas, apabila menerima pekerja disabilitas maka perusahaan akan mengeluarkan biaya besar untuk memberikan fasilitas khusus, padahal perusahaan hanya perlu membuat panduan dan pemahaman terhadap lingkungan sumber daya manusia yang bisa menjadi lingkungan inklusi di perusahaan.

c) Karakteristik organisasi pelaksana

Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat dalam pengimplementasian kebijakan. Hal ini penting karena kinerja implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya. Hal ini berkaitan dengan konteks kebijakan yang akan dilaksanakan pada beberapa kebijakan dituntut pelaksana kebijakan yang ketat dan disiplin. Pada konteks lain diperlukan agen pelaksana yang demokratis dan persuasif. Selain itu, cakupan atau luas wilayah menjadi pertimbangan penting dalam menentukan agen pelaksana kebijakan.

Seringkali sistem suprastruktur memiliki regulasi yang tumpang-tindih, sehingga agen pelaksana sulit untuk menentukan pijakan pelaksanaan kebijakan. Kemudian berdampak kepada sasaran tujuan yang akan dicapai, dengan adanya lempar sana-lempar sini dalam pemenuhan persyaratan. Hal ini dirasakan oleh penyandang disabilitas dalam pemenuhan persyaratan untuk melamar pekerjaan di instansi pemerintah pusat dan daerah serta perusahaan swasta, BUMN dan BUMD.

d) Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan

Agar kebijakan publik bisa dilaksanakan dengan efektif, menurut Van Horn dan Van Mater (dalam Widodo 1974) apa yang menjadi standar tujuan harus dipahami oleh para individu (implementors). Yang bertanggung jawab atas pencapaian standar dan tujuan kebijakan, karena itu standar dan tujuan harus dikomunikasikan kepada para pelaksana. Komunikasi dalam kerangka penyampaian informasi kepada para pelaksana kebijakan tentang apa menjadi standar dan tujuan harus konsisten dan seragam (*consistency and uniformity*) dari berbagai sumber informasi.

Jika tidak ada kejelasan dan konsistensi serta keseragaman terhadap suatu standar dan tujuan kebijakan, maka yang menjadi standar dan tujuan kebijakan sulit untuk bisa dicapai. Dengan kejelasan itu, para pelaksana kebijakan dapat mengetahui apa yang diharapkan darinya dan tahu apa yang harus dilakukan. Dalam suatu organisasi publik, pemerintah daerah misalnya, komunikasi sering merupakan proses yang sulit dan kompleks. Proses pentransferan berita kebawah di dalam organisasi atau dari suatu organisasi ke organisasi lain, dan ke komunikator lain, sering mengalami gangguan (*distortion*) baik yang disengaja maupun tidak. Jika sumber komunikasi berbeda memberikan interpretasi yang tidak sama (*inconsistent*) terhadap suatu standar dan tujuan, atau sumber informasi sama memberikan interpretasi yang penuh dengan pertentangan (*conflicting*), maka pada suatu saat pelaksana kebijakan akan menemukan suatu kejadian yang lebih sulit untuk melaksanakan suatu kebijakan secara intensif.

Dengan demikian, prospek implementasi kebijakan yang efektif, sangat ditentukan oleh komunikasi kepada para pelaksana kebijakan secara akurat dan konsisten (*accuracy and consistency*) (Van Mater dan Varn Horn, dalam Widodo 1974). Disamping itu, koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan. Semakin baik koordinasi komunikasi di antara pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan, maka kesalahan akan semakin kecil, demikian sebaliknya.

Standar kebijakan seringkali terkaburkan dari pemahaman implementor, sehingga tidak bisa tercapai secara baik dan benar di tingkat pelaksanaan. Ukuran-ukuran regulasi yang sudah tertulis secara baik dan benar, tidak dapat dimaknai secara baik dan benar untuk dilaksanakan yang kemudian menimbulkan suatu diskriminasi bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan haknya, dalam hal ini pekerjaan. Pemaknaan dari regulasi seperti undang-undang dan peraturan pemerintah sebagai turunannya, tidak diketahui secara penuh oleh implementor dan pihak-pihak terkait yang menjadi partner penerimaan tenaga kerja disabilitas di instansi pemerintah dan swasta. Hal ini dari pusat sampai ke daerah tidak bisa tersampaikan secara baik dan benar standar kebijakannya.

e) Disposisi atau sikap para pelaksana

Menurut pendapat Van Metter dan Van Horn dalam Agustinus (2006): "Sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik. Hal ini sangat mungkin terjadi karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengenal betul permasalahan dan persoalan yang mereka rasakan. Tetapi kebijakan publik biasanya bersifat *top down* yang sangat mungkin para pengambil keputusan tidak mengetahui bahkan tak mampu menyentuh kebutuhan, keinginan atau permasalahan yang harus diselesaikan".

Sikap mereka itu dipengaruhi oleh pandangannya terhadap suatu kebijakan dan cara melihat pengaruh kebijakan itu terhadap kepentingan - kepentingan organisasinya dan kepentingan - kepentingan pribadinya. Van Mater dan Van Horn (1974) menjelaskan disposisi bahwa implementasi kebijakan diawali penyaringan (*befiltered*) lebih dahulu melalui persepsi dari pelaksana (*implementors*) dalam batas mana kebijakan itu dilaksanakan. Terdapat tiga macam elemen respon yang dapat mempengaruhi kemampuan dan kemauannya untuk melaksanakan suatu kebijakan, antara lain terdiri dari: pertama, pengetahuan (*cognition*), pemahaman dan pendalaman (*comprehension and understanding*) terhadap kebijakan, kedua, arah respon mereka apakah menerima, netral atau menolak (*acceptance, neutrality, and rejection*), dan ketiga, intensitas terhadap kebijakan.

Pemahaman tentang maksud umum dari suatu standar dan tujuan kebijakan adalah penting. Karena, bagaimanapun juga implementasi kebijakan yang berhasil, bisa jadi gagal (*frustrated*) ketika para pelaksana (*officials*), tidak sepenuhnya menyadari terhadap standar dan tujuan kebijakan. Arah disposisi para pelaksana (*implementors*) terhadap standar dan tujuan kebijakan. Arah disposisi para pelaksana (*implementors*) terhadap standar dan tujuan kebijakan juga merupakan hal yang "*crucial*". Implementors mungkin bisa jadi gagal dalam melaksanakan kebijakan, dikarenakan mereka menolak apa yang menjadi tujuan suatu kebijakan (Van Mater dan Van Horn, 1974).

Sebaliknya, penerimaan yang menyebar dan mendalam terhadap standar dan tujuan kebijakan diantara mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan tersebut, adalah merupakan suatu potensi yang besar terhadap keberhasilan implementasi kebijakan (Kaufman dalam Van Mater dan Van Horn, 1974). Pada akhirnya, intensitas disposisi para pelaksana (*implementors*) dapat mempengaruhi pelaksana (*performance*) kebijakan. Kurangnya atau terbatasnya intensitas disposisi ini, akan bisa menyebabkan gagalnya implementasi kebijakan.

Pada elemen pertama, seringkali terjadi disposisi atau sikap para pelaksana merasa sudah paling benar dan paling mengetahui, yang kemudian tidak mau melibatkan unsur dari penyandang disabilitas untuk memberikan masukan bahwa rekrutmen tenaga kerja yang inklusi di instansi pemerintah pusat dan daerah serta perusahaan swasta, BUMN dan BUMD.

Elemen yang kedua, disposisi atau sikap para pelaksana ini memiliki karakter yang cenderung mengabaikan dari keadaan-keadaan yang terjadi atau gambaran-gambaran yang bisa menjadi suatu perbaikan dalam mengimplementasikan suatu regulasi yang telah ditentukan arah kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas.

Pada elemen ketiga, disposisi atau sikap pelaksana kebijakan pelaksanaan tidak disertai intensitas yang sering dilaksanakan sebagai alternatif-alternatif apabila terjadi suatu kekeliruan dalam penentuan persyaratan rekrutmen, penerimaan sampai penempatan disabilitas.

f) Lingkungan sosial, ekonomi dan politik

Hal terakhir yang perlu diperhatikan guna menilai kinerja implementasi kebijakan adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Karena itu, upaya implementasi kebijakan mensyaratkan kondisi lingkungan eksternal yang kondusif.

Di faktor lingkungan sosial, seringkali paradigma sosial dijadikan alasan, tidak pantasnya penyandang disabilitas bekerja, seperti paradigma ketika menjadi disabilitas itu tidak memiliki daya guna apapun sehingga dinilai tidak memiliki kemampuan untuk bekerja.

Faktor ekonomi dapat mempengaruhi bagaimana penerimaan, penempatan pekerja disabilitas di instansi pemerintah pusat dan daerah serta perusahaan swasta, BUMN dan BUMD. Apabila menerima pekerja disabilitas maka biaya yang harus dikeluarkan untuk pekerja disabilitas dinilai besar, yang kemudian perusahaan menghitung untung rugi yang berujung enggannya menerima penyandang disabilitas untuk bekerja.

Dalam faktor politik, disabilitas hanya menjadi objek terus-terusan yang didekati apabila mendekati pemilu dan pilkada, yang menggunakan pendekatan kasihan tanpa mengangkat unsur kemanusiaan yang diberdayakan, di dunia politik, disabilitas masih tergolong kaum marjinal yang diperhitungkan, sehingga belum memberikan suatu tekanan atau efek terhadap pemangku kebijakan dan pemilik modal untuk memberdayakan teman-teman disabilitas untuk dipekerjakan sebagai disabilitas yang memiliki kemampuan.

Sebagai bentuk dari perlindungan hukum terhadap pemenuhan Hak Asasi Manusia di Indonesia khususnya terhadap hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi disabilitas, Indonesia harus memiliki seperangkat peraturan hukum yang adil dan tegas dalam mengatur, aparat negara yang sigap dan pro disabilitas, dan masyarakat yang inklusif terhadap isu disabilitas. Dengan mengupayakan adanya aksesibilitas bagi penyandang disabilitas untuk mencapai kesamaan kesempatan dalam memperoleh kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban maka diharapkan penyandang disabilitas dapat berintegrasi secara total dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional pada umumnya serta meningkatkan kesejahteraan social penyandang disabilitas pada khususnya.

Hak untuk memperoleh pekerjaan termasuk bagi pekerja disabilitas telah diatur di dalam konstitusi negara Indonesia, hak – hak tersebut mendapatkan perlindungan dan telah dijamin oleh hukum sehingga perusahaan maupun pemerintah yang mempekerjakan penyandang disabilitas pada khususnya harus memenuhi hak – hak penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas ketika dilihat dalam bidang ketenagakerjaan maka akan sedikit lebih rumit.

Oleh karena itu sangat diperlukan adanya perjanjian kerja/persyaratan kesepakatan bersama antara calon tenaga kerja penyandang disabilitas dengan pengusaha dan instansi pemerintah sehingga terjalin hubungan yang saling pengertian dalam menjalankan roda perusahaan dan birokrasi. Dengan terjalinnya kerjasama, baik yang tertuang dalam perjanjian kerja atau kesepakatan bersama maka pergerakan perusahaan dan instansi pemerintahan tentu akan berjalan dengan baik. Dalam rangka memenuhi amanat Undang - undang nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, penting untuk diketahui bahwa penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas adalah hak penyandang disabilitas sekaligus menjadi kewajiban Pemerintah dan Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), serta perusahaan swasta yang perlu diimplementasikan dengan baik.

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan atas Pancasila dan Undang – undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, berdasarkan penjelasan pasal 3 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan

atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta adil dan merata. Dalam pembangunan ketenagakerjaan banyak dimensi yang saling terkait satu sama lain dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Pembangunan berkelanjutan tidak hanya tertuju pada aspek ekonomi saja, tetapi baiknya dapat menyeluruh ke semua aspek kehidupan yang terdiri dari aspek pendidikan, aspek sosial, aspek politik, dan aspek budaya, yang pada hal ini khususnya bagi penyandang disabilitas.

Negara yang dalam hal ini Pemerintah baik pemerintah daerah maupun pemerintah pusat sebaiknya tidak melakukan diskriminasi dengan hanya menerima atau mempekerjakan masyarakat yang non-disabilitas saja melainkan juga harus menjalankan peranannya untuk membina dan memanusiakan penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak yang sama seperti masyarakat lainnya melalui penyediaan pendidikan, pelatihan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas sebagai warga negara yang berhak atas kehidupan yang layak.

Terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam implementasi pemenuhan hak penyandang disabilitas, antara lain:

- a. Faktor sosialisasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas,
- b. Faktor perspektif perusahaan terhadap penyandang disabilitas,
- c. Faktor dari penyandang disabilitas itu sendiri.

Sebagaimana yang telah diatur dalam Undang – undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) pada pokok – pokok konvensi angka (3) dan (5) bahwa:

(3) Kewajiban Negara merealisasikan hak yang termuat dalam konvensi, melalui penyesuaian peraturan perundang - undangan, hukum dan administrasi dari setiap negara, termasuk mengubah peraturan perundang – undangan, kebiasaan dan praktik – praktik yang diskriminatif terhadap penyandang disabilitas baik perempuan maupun anak, menjamin partisipasi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan seperti pendidikan, kesehatan, pekerjaan, politik, olahraga, seni dan budaya, serta pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi.

(5) Implementasi dan Pengawasan Nasional Negara Pihak harus menunjuk lembaga pemerintah yang menangani masalah penyandang disabilitas yang bertanggungjawab terkait pelaksanaan konvensi ini, dan membangun mekanisme koordinasi di tingkat pemerintah untuk memfasilitasi tindakan tersebut.

Pemerintah mempunyai peran yang sangat penting dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas karena masih banyak yang memandang lemah para penyandang disabilitas terutama dalam hal pekerjaan. Upaya pemerintah dalam mengatasi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas adalah dengan cara memberikan perlindungan secara penuh dan setara. Maksud dengan setara disini adalah menempatkan penyandang disabilitas setara atau sejajar dengan orang non – disabilitas atau dengan istilah memanusiakan manusia (memanusiakan penyandang disabilitas).

Oleh karena itu pemerintah pusat maupun daerah bersama – sama dengan perusahaan swasta dan masyarakat bersatu untuk melaksanakan pemberdayaan penyandang disabilitas

untuk pembangunan yang inklusif, berkeadilan, dan berkelanjutan (*Empowering Persons With*

Disabilities and ensuring inclusiveness and equality) sebagai bagian dari Agenda Pembangunan Berkelanjutan. Dengan begitu akan tercipta pemerataan dan kesetaraan diantara semua pihak dalam hal pelaksanaan Undang – undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Hak asasi merupakan hak yang dimiliki manusia yang telah diperoleh dan dibawanya bersamaan dengan kelahiran atau kehadirannya di dalam masyarakat. Hak asasi manusia merupakan suatu bentuk kebebasan seseorang untuk bertindak berdasarkan dengan hati nurani yang berkenaan pada hal - hal yang asasi yaitu hal terkait untuk hidup layak. Perlindungan hukum berlaku terhadap kelompok penyandang disabilitas karena mereka memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang samadengan masyarakat non disabilitas. Penyandang disabilitas sebagai bagian dari Warga Negara Indonesia, sudah sepatasnya mendapatkan perlakuan yang manusiawi selayaknya manusia pada umumnya. Yang dimaksudkan upaya perlindungan dari berbagai pelanggaran haknya.

Dalam undang - undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia memberi pengaturan yang lebih rinci mengenai perlindungan hak asasi manusia dan kemajuan harkat martabat. Dengan berlandaskan asas-asas dasar hak asasi manusia yang universal seperti tertuang dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia memberikan jaminan perlindungan dan pelaksanaan hak asasi manusia bagi setiap warga negara. Asas-asas tersebut di antaranya:

Pertama, Undang-Undang ini menegaskan komitmen bangsa Indonesia untuk menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan manusia (Pasal 2). Dinyatakan bahwa Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kewajiban manusia sebagai hak kodrati yang melekat dan tidak dapat dipisahkan dari manusia. Hak ini harus dilindungi, dihormati dan ditingkatkan demi peningkatan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan dan kecerdasan serta keadilan. Untuk itu negara disebut sebagai unsur utama dalam pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia.

Kedua, menegaskan prinsip non - diskriminasi (Pasal 3 dan Pasal 5). Setiap orang dilahirkan dengan harkat dan martabat yang sama dan sederajat, sehingga berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Ketiga, jaminan perlindungan atas hak-hak yang tidak dapat dikurangi dalam situasi apapun (Pasal 4). Hak yang termasuk ke dalam kategori ini adalah hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak atas kebebasan pribadi, pikiran dan hati nurani, hak untuk beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi, persamaan hukum dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut (*retroactive*).

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;

- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang disabilitas;
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Pentingnya penekanan perlindungan hak bagi penyandang disabilitas disebabkan penyandang disabilitas merupakan orang-orang yang berkemampuan khusus, sehingga perlu adanya perhatian yang khusus dari pemerintah untuk memenuhi hak - hak yang diatur dalam Undang – undang Dasar 1945 Bab XA mengenai hak asasi manusia. Selain itu tanpa adanya perhatian dan perlindungan dari pemerintah, penyandang disabilitas rentan terhadap perlakuan diskriminasi, dalam hal ini untuk mendapatkan pekerjaan layak serta pemenuhan hak – hak sebagai tenaga kerja.

Secara khusus perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas juga telah diatur dalam undang – undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dengan demikian, secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha - usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha - usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari - hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/ buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Jaminan atas hak pekerja pada akhirnya berpengaruh langsung secara positif atas sikap, komitmen, loyalitas, produktivitas dan akhirnya kinerja setiap pekerja. Pengakuan, penghargaan dan jaminan atas hak pekerja merupakan faktor yang menentukan kelangsungan dan keberhasilan suatu kegiatan usaha atau perusahaan, sebaliknya pelanggaran atas hak pekerja secara tidak langsung menimbulkan dampak negatif bahwa pekerja tersebut tidak maksimal dalam bekerja, mengurangi sikap disiplin, serta berkurangnya rasa loyalitas pekerja kepada perusahaan.

Data Pekerja Disabilitas di Amerika

Asosiasi Penyandang Disabilitas Amerika dan organisasi non profit Disability:IN baru-baru ini menerbitkan indeks kesetaraan inklusi. Dari situ terdapat 205 perusahaan,

baik di dalam atau luar Amerika, yang mempekerjakan difabel dan telah menjalankan konsep inklusivitas di tempat kerja.

Mengetahui kemajuan yang dilakukan perusahaan-perusahaan tersebut, kami berharap konsep inklusi ini dapat terus diterapkan di masa mendatang untuk mendukung penyandang disabilitas, menurut indeks tersebut, terdapat 100 perusahaan besar dan terkenal di Amerika yang sudah membuka lapangan pekerjaan bagi difabel. Beberapa di antaranya American Airlines, Chevron, Coca Cola, T Mobile, hingga Lucky Martin.

Salah satu cara yang tepat untuk mengembangkan talenta penyandang disabilitas adalah dengan membuat sebuah lingkup kerja yang terakses dan inklusif, menurut Presiden and CEO, Disability:IN. "Tahun ini perusahaan besar telah menunjukkan komitmen untuk semakin inklusif." Dalam indeks kesetaraan itu mencantumkan jumlah perusahaan yang menerapkan prinsip inklusi naik empat kali lipat dari 2015. Pada indeks sebelumnya hanya 47 perusahaan, kini menjadi 205 perusahaan. Indeks kesetaraan juga menunjukkan inklusivitas dalam perusahaan memberikan pendapatan lebih.

Dalam survei Asosiasi Penyandang Disabilitas Amerika menunjukkan perusahaan yang memberlakukan prinsip inklusivitas dan mempekerjakan penyandang disabilitas memiliki rata-rata pencapaian pendapatan 28 persen lebih tinggi dan keuntungan ekonomi 30 persen lebih besar. Dalam indeks tahun 2020, sebanyak 205 perusahaan di Amerika Serikat telah mempekerjakan 11 juta penyandang disabilitas.

Dari situ, budaya perusahaan pun berubah menjadi lebih inklusif dan membuka diri terhadap penyandang disabilitas. Terdapat 5,5 persen peningkatan kesadaran karyawan mengenai kondisi disabilitas yang ada di dalam dirinya. Sebanyak 75 persen perusahaan multinasional yang beroperasi di luar Amerika Serikat juga sudah menerapkan kebijakan non-diskriminasi.

Data Disabilitas 2015-2018 di Indonesia

Sebanyak 21,84 juta atau sekitar 8,56 persen penduduk Indonesia adalah penyandang disabilitas. Data ini diambil dari Survei Penduduk Antar Sensus atau SUPAS 2015.

Hampir setengah dari penyandang disabilitas di Indonesia adalah penyandang disabilitas ganda. Masih merujuk pada data SUPAS 2015 terdapat rincian kondisi penyandang disabilitas berdasarkan usia. Berikut detailnya.

1. Kelompok usia 2 - 6 tahun sebanyak 24.063.555 jiwa
 - a. Penyandang disabilitas sedang 1.047.703 jiwa
 - b. Penyandang disabilitas berat 305.918 jiwa
2. Kelompok usia 7 - 18 tahun sebanyak 38.230.392 jiwa
 - a. Penyandang disabilitas sedang 622.106 jiwa
 - b. Penyandang disabilitas berat 173.217 jiwa
3. Kelompok usia 19 - 59 tahun sebanyak 162.732.512 jiwa
 - a. Penyandang disabilitas sedang 9.549.485 jiwa
 - b. Penyandang disabilitas berat 1.449.725 jiwa
4. Kelompok usia > 60 tahun sebanyak 21.609.716 jiwa

- a. Penyandang disabilitas sedang 9.888.281 jiwa
- b. Penyandang disabilitas berat 2.683.278 jiwa

Selain data dari SUPAS 2015, ada pula data penyandang disabilitas dari Survei Sosial Ekonomi Nasional atau Susenas. Berikut data penyandang disabilitas menurut Susenas 2018.

1. Kelompok usia 2 - 6 tahun sebanyak 33.320.357 jiwa
 - a. Penyandang disabilitas sedang 1.150.173 jiwa
 - b. Penyandang disabilitas berat 309.784 jiwa
2. Kelompok usia 7 - 18 tahun sebanyak 55.708.205 jiwa
 - a. Penyandang disabilitas sedang 1.327.688 jiwa
 - b. Penyandang disabilitas berat 433.297 jiwa
3. Kelompok usia 19 - 59 tahun sebanyak 150.704.645 jiwa
 - a. Penyandang disabilitas sedang 15.834.339 jiwa
 - b. Penyandang disabilitas berat 2.627.531 jiwa
4. Kelompok usia > 60 tahun sebanyak 24.493.684 jiwa
 - a. Penyandang disabilitas berat 3.381.134 jiwa
 - b. Penyandang disabilitas sedang 12.073.572 jiwa

Kondisi umum penyandang disabilitas yang dihadapi di masyarakat adalah masih rendahnya tingkat partisipasi dalam berbagai sektor, semisal pendidikan, pelatihan, pekerjaan, dan lainnya. Penyandang disabilitas juga dianggap masih terinklusi dari lingkungan sosial dan akses terhadap fasilitas dan layanan publik terbatas.

Penerimaan Pekerja dan Pegawai Disabilitas di BUMN dan BUMD di DKI Jakarta

Dari data tahun 2018, baru terserap 1% orang dengan disabilitas bekerja di sektor formal dari 440 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja sekitar 237 ribu orang, tenaga kerja disabilitas yang terserap hanya 2.851 orang. Banyak orang disabilitas tidak dapat menemukan pekerjaan. Data mencatat bahwa hanya 24% dari orang-orang penyandang disabilitas berusia antara 18 hingga 64 tahun yang direkrut pada tahun 2015. Sedangkan tingkat perekrutan untuk orang non-disabilitas dalam kelompok usia yang sama yakni 42,8%. Dari data Badan Pusat Statistik (BPS) pada 2019, jumlah penduduk usia kerja penyandang disabilitas tercatat sebesar 20,9 juta jiwa dan angkatan kerja penyandang disabilitas sebanyak 10,19 juta jiwa.

Sementara jumlah penyandang disabilitas yang bekerja hanya 9,91 juta jiwa. Jumlah pengangguran terbuka dari penyandang disabilitas sebanyak 289 ribu orang. Dari perekrutan pekerja disabilitas di BUMN, dari tahun 2019 hingga tahun 2020, diterima sebanyak 178 tenaga kerja disabilitas. Hal ini masih jauh dari kuota yang semestinya di berikan yaitu sebanyak 2%.

Peraturan daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta nampaknya belum direalisasikan sesuai perda yang telah disahkan. Hal ini dibuktikan bahwa dalam jajaran pegawai atau pekerja belum ditemukan disabilitas yang bekerja di perusahaan tersebut khususnya disabilitas netra. Hal ini dibuktikan bahwa dalam jajaran pegawai atau pekerja

belum ditemukan disabilitas yang bekerja di perusahaan tersebut khususnya disabilitas netra. BUMD Jakarta berdasarkan data sebagai berikut:

Tabel 1
Daftar BUMD DKI Jakarta

No	BUMD	Bidang
1.	PD Dharma Jaya	Jasa dan Perdagangan
2.	PDAM Jaya	Jasa pelayanan air bersih
3.	PD Pasar Jaya	Jasa Pengelola Pasar
4.	Perumda Pembangunan Sarana Jaya	Properti dan developer
5.	PD PAL Jaya	Jasa Pelayanan dan perpipaan
6.	PT. Food Station Tjipinang Jaya	Jasa, Perdagangan dan Penyewaan Gudang
7.	PT. Pembangunan Jaya Ancol	Bidang Usaha Real Estate
8.	PT. Jakarta Propertindo	Bidang Usaha Properti
9.	PT. Bank DKI	Bidang Perbankan
10.	PT. Jakarta Tourisindo	Industri Pariwisata dan Perhotelan
11.	PT. Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta	Pengelolaan transportasi bawah Tanah
12.	PT Transportasi Jakarta	Jasa Transportasi

Sumber: Ayojakarta.com

Meskipun hak bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan telah diatur dalam Undang – undang Dasar 1945, Undang – undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang cacat, Undang – undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan Undang – undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Konvensi Mengenai Hak – hak Penyandang Disabilitas, dan peraturan pemerintah sebagai turunan dari Undang-undang No 8 tahun 2016, tetapi masih seringkali mendapatkan perlakuan diskriminatif dalam pemenuhan hak – haknya terutama diskriminasi dalam hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Padahal banyak penyandang disabilitas yang memiliki kemampuan dan intelegensi dan kompetensi yang baik.

KESIMPULAN

FHCI, BUMN dan BUMD belum melaksanakan pemenuhan hak – hak penyandang disabilitas dalam hal memberikan peluang kerja, memberikan pelatihan keterampilan dan mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi. FHCI, BUMN dan BUMD belum mempekerjakan penyandang disabilitas dan belum melaksanakan kewajiban selaku penyelenggara dan pemberi kesempatan kerja dalam pemenuhan jaminan sosial terhadap tenaga kerja di perusahaannya berdasarkan undang - undang yang berlaku di Indonesia. FHCI, BUMN dan BUMD sejak awal perekrutan hingga saat ini belum melaksanakan perlindungan kerja bagi tenaga kerja di perusahaannya yaitu berupa perlindungan kesehatan kerja, keselamatan kerja dan jaminan social sesuai Undang-undang yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Bonaccio, S. (2020). The Participation of People with Disabilities in the Workplace. *Journal of Business and Psychology*.
- Chen, J. (2017). How can we enable vulnerable consumers to have equal participation in digital government? *Breaking Down Barriers to Digital Government*.
- Cheta Nilawaty P., R. K. (2020, Juli 17). Perusahaan di Amerika yang Pekerjakaan Difabel Naik 4 Kali Lipat.
- Cortis, A. P. (2017). Working Time in Public, Private, and Nonprofit Organizations: What Influences Prospects for Employee Control? *Human Service Organisations: Management, Leadership & Governance*.
- Danielle Thornton, D. B. (2020). Safety net to poverty trap? The twentieth-century origins of Australia's uneven social security system.
- Dyck, D. (2019). Integrated Disability Management Program: A Business Case.
- Fazeelat Naz, D. H. (2020). Difficulties Faced by the Persons with Disabilities for Getting. *Pakistan Social Sciences Review*.
- Gurmit Kaur, T. P. (n.d.). Acceptance of Disability: A perspective from people with disability. *Faculty of Business Management*.
- Hamidi, J. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, Volume 23, Nomor 4*.
- I Wayan Tika Tambunan, I. N. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya. *Jurnal Interpretasi Hukum*.
- Istifarroh, W. C. (2019). Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara. *Mimbar Keadilan, Volume 12 Nomor 1*.
- Koto, I. (2021). Kewenangan Jaksa Dalam Melakukan Penggabungan Perkara Korupsi Dan Money Laundering (Studi Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara). *IURIS STUDIA, Volume 2 Nomor 2*.
- Lubis, T.H dan Ismail, K. (2020). Diskursus Kebenaran Berita Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 Tentang Pers Dan Kode Etik Jurnalistik. *De Lega Lata Volume 5 Nomor 2*.
- Kooy, D. B. (2016). Inclusive work and economic security: a framework. *Brotherhood of St Laurence*.
- Marc Corbiere, S. Z.-T. (2018). Work productivity of people with a psychiatric disability working in social firms.

- Mary Ann McColl, L. R. (!2015). Policy Governing Support For Mobility Aids For People With Disabilities In Canada. *Canadian Disability Policy Alliance*.
- Masrudi Muchtar, U. L. (2019). Evaluasi Penerimaan Cpns Bagi Penyandang Disabilitas Di Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*.
- Monica Kristiani Widhawati, M. B. (2019). Ruang Kerja Inklusif Bagi Tenaga Kerja Dengan Disabilitas Fisik. *Empati Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*.
- Mupanemunda, M. (2020). How hiring and procurement decisions can create employment for people with disability. *Councils as employers of choice* .
- Nanette J. Goodman, D. C. (2007). The Health Care Financing Maze for Working-Age People with Disabilities. *Cornell University Institute for Policy Research*.
- Nilda Mutia, Y. R. (2017). Pelaksanaan Pelayanan Publik Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Putri, A. (2019). Disabilitas Dan Partisipasi Di Pasar Tenaga Kerja Indonesia: Analisis Data Sakernas 2018. *Jurnal Ketenagakerjaan*.
- Ridlwan, Z. (2013). Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Rights Of Persons With Disabilities). *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum Volume 7 No. 2*.
- Rupert Harwood. (2015). The impact of the coalition government on disabled workers: Workplace experiences and job quality. *Public Interest Research Unit*.
- Sudharma, K. J. (2017). Implementasi Asas Keseimbangan Pada Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Diterapkan Oleh Yayasan Nirlaba Di Provinsi Bali. *Panorama Hukum, Volume 2, Nomor 2*.
- Sudharma, K. J. (2017). Implementasi Asas Keseimbangan Pada Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Diterapkan Oleh Yayasan Nirlaba Di Provinsi Bali. *Jurnal Panorama Hukum*.
- Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
- Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang - Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)
- Undang - Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan).
- Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
- www.gerakinklusi.co.id
- www.ayojakarta.com