

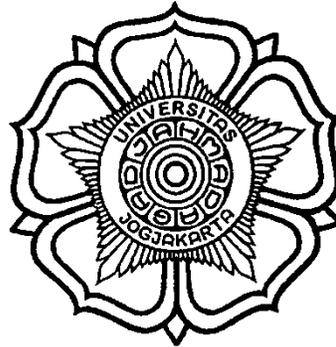
**KESIAPAN PERUSAHAAN DALAM MEMPERSIAPKAN AKSESIBILITAS
TERHADAP TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS DALAM RANGKA
PENERAPAN PASAL 53 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016
TENTANG PENYANDANG DISABILITAS**

**(Studi kasus di PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk
dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk)**

Tesis

Untuk memenuhi sebagai persyaratan
mencapai derajat S-2

Program Studi Magister Ilmu Hukum



Diajukan Oleh

ROBBY TEJAMUKTI KUSUMA

15/387773/PHK/08879

Kepada

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS GADJAH MADA

YOGYAKARTA

2017

TESIS

KESIAPAN PERUSAHAAN DALAM MEMPERSIAPKAN AKSESIBILITAS TERHADAP CALON TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS DALAM RANGKA PENERAPAN PASAL 53 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 9 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS

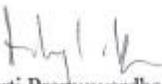
yang dipersiapkan dan disusun oleh

Robby Tejamukti Kusuma
15/387773/PHK/08879

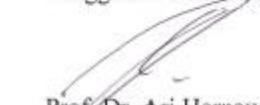
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 8 Desember 2017

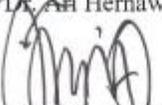
Susunan Dewan Penguji

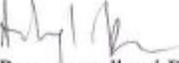
Pembimbing


Murti Pramuwardhani Dewi, S.H., M.Hum.

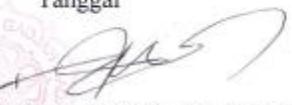
Anggota Dewan Penguji


Prof. Dr. Asri Hernawan, S.H., M.Hum.


Susilo Andi Derma, S.H., M.Hum.


Murti Pramuwardhani Dewi, S.H., M.Hum.

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister
Tanggal


Prof. Dr. Sulistiowati, S.H., M.Hum.
Sekretaris Program Studi Magister Ilmu Hukum

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Jakarta 21 Juli 2017



Robby Tejamukti Kusuma

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa saya panjatkan kepada Allah SWT, dan Nabi Besar Muhammad SAW atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir dalam bentuk Tesis ini dengan judul:

“Kesiapan Perusahaan dalam Mempersiapkan Aksesibilitas Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dalam Rangka Penerapan Pasal 53 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Di PT Antam (Persero) Tbk dan PT Jasa Marga (Persero) Tbk)”

Adapun tujuan penyusunan tugas akhir dalam bentuk Tesis ini adalah untuk memenuhi syarat meraih derajat sarjana ekonomi pada Jurusan Hukum dari Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.

Saya menyadari bahwa aktivitas atas penyusunan Tesis ini dapat berjalan dengan baik atas dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkan saya memberikan penghargaan yang tinggi dan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sigit Riyanto, S.H., LL.M. sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.
2. Ibu Prof. Dr. Nurhasan Ismail, S.H., M.Si. sebagai Ketua Jurusan Hukum.
3. Ibu Murti Pramuwardhani Dewi S.H., M.Hum. sebagai dosen Pembimbing
4. Prof. Dr. Ari Hermawan, S.H., M.Hum. sebagai dosen penguji
5. Susilo Andi Darma, S.H., M.Hum. sebagai dosen penguji
6. Seluruh karyawan akademik dan petugas FH UGM
7. Keluarga Tercinta yang telah mendukung hingga terselesaikannya Tesis ini.

8. Kerabat terdekat yang telah mencurahkan waktu dan dukungan hingga terselesaikannya Tesis ini.

Saya akhiri kata pengantar ini dengan harapan Tesis ini dapat bermanfaat.

Jakarta, 8 Desember 2017.

(Robby Tejamukti Kusuma)

DAFTAR ISI

BAB I	PENGANTAR.....	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Perumusan Masalah	14
	C. Tujuan Penelitian	14
	D. Manfaat Penelitian	15
	E. Keaslian Penelitian.....	16
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	21
	A. Tinjauan Umum Tentang Penyandang Disabilitas.....	21
	1. Pengertian dan Peraturan Penyandang Disabilitas	21
	2. Pengertian Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas	24
	3. Dasar Hukum Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan	25
	a. Undang-Undang Dasar Tahun 1945	25
	b. Undang-Undang HAM.....	25
	c. Konvensi ILO.....	26
	d. Undang-Undang Ketenagakerjaan	27
	e. Undang-Undang Penyandang Disabilitas	29
	f. Derajat Kecacatan	32
	g. Asas Hukum.....	33
	h. Aksesibilitas	34
	4. Tinjauan Pengawasan Ketenagakerjaan	37
BAB III	METODE PENELITIAN	41
	A. Sifat Penelitian	41
	B. Cara Pengumpulan Data.....	42
	1. Penelitian Kepustakaan	42
	2. Penelitian Lapangan	44
	3. Lokasi Penelitian.....	44

4. Subjek Penelitian.....	46
5. Cara dan Alat Pengumpulan Data.....	47
C. Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Kesiapan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk terhadap Implementasi Pasal 53 ayat (1) Undang Undang Nomor 8 Tahun 2016	58
B. Hambatan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk terhadap Implementasi Pasal 53 ayat (1) Undang Undang Nomor 8 Tahun 2016.....	62
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72

**KESIAPAN PERUSAHAAN DALAM MEMPERSIAPKAN AKSESIBILITAS
TERHADAP TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS DALAM RANGKA
PENERAPAN PASAL 53 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016
TENTANG PENYANDANG DISABILITAS
(Studi kasus di PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri
(Persero) Tbk)**

Robby Tejamukti Kusuma¹ dan Murti Pramuwardhani Dewi²

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai kesiapan dan hambatan perusahaan Badan Usaha Milik Negara yakni PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dalam mengimplementasikan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas yang mengamanatkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib memperkerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pekerja.

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif empiris yang mengkaji mengenai implementasi aturan hukum dalam lingkup Badan Usaha Milik Daerah dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder. Penelitian ini mengacu kepada data primer yang dijadikan sumber utama untuk penelitian di lapangan dan bersifat deskriptif analitis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penelitian kepustakaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk belum dapat mempersiapkan aksesibilitas bagi pekerja penyandang disabilitas dengan baik guna tercapainya kuota 2% tersebut dikarenakan adanya hambatan yang dialami PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dalam mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan amanat pada Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 adalah kurangnya dukungan pemerintah dalam hal penerapan regulasi dan aksesibilitas sarana transportasi untuk penyandang disabilitas sampai di wilayah kerja perusahaan yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia, sehingga PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk terbatas dalam menempatkan wilayah kerja penyandang disabilitas. Pembahasan mengenai Penyandang Disabilitas adalah permasalahan multisektoral yang harus melibatkan perhatian khusus dari Pemerintah dan juga pelaku usaha.

KATA KUNCI: Penyandang Disabilitas, Pemerintah, BUMN, Aksesibilitas

¹ Mahasiswa Program Pasca Sarjana Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

² Dosen Program Pasca Sarjana Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

COMPANY PREPARATION IN PREPARING ACCESSIBILITY ON LABOR PERFORMANCE OF DISABILITY IN THE FRAMEWORK OF APPLICATION ARTICLE 53 SECTION (1) LAW NUMBER 8 YEAR 2016 ABOUT DISABILITY INFORMATION

(Case study at PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk and PT Bank Mandiri (Persero) Tbk)

Robby Tejamukti Kusuma¹ dan Murti Pramuwardhani Dewi²

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the readiness and constraints of PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk and PT Bank Mandiri (Persero) Tbk against its obligations in preparing the workforce of persons with disabilities under Article 53 paragraph (1) of Law Number 8 Year 2016.

Method of the research uses empirical normative law to find the truth by using inductive thinking method and criterion of truth of correspondent. Types of Library Research by studying Primary Law Material, Secondary Law Material by Document Study and Field Research with location in PT Telekomunikasi Indonesia Tbk and PT Bank Mandiri (Persero) Tbk by interviewing Company's HR (Human Resources) Department and Labor Inspector as respondent, The Law of Disability as a resource. The analysis is done qualitatively, the data obtained is further described and synchronized, so it can be presented in a more systematic research.

The results of this study indicate that PT Telekomunikasi Indonesia Tbk and PT Bank Mandiri (Persero) Tbk have not been able to prepare accessibility for workers with disabilities properly in order to achieve 2% quota due to the obstacles experienced by PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk and PT Bank Mandiri (Persero) Tbk in preparing the workforce of persons with disabilities based on the mandate of Article 53 paragraph (1) Law No. 8 of 2016 is the lack of government support in the implementation of regulations and accessibility of transportation facilities for persons with disabilities to the work area of companies scattered in in some parts of Indonesia, so that PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk and PT Bank Mandiri (Persero) Tbk are limited in placing the work area of PwDs. Discussion on Persons with Disabilities is a multisectoral issue that should involve the special attention of the Government and business actors.

KEYWORDS: Persons with Disabilities, Government, State-Owned Enterprises, Accessibility.

¹ Post-Graduate Student of Law Program at Faculty of Law Gadjah Mada University Yogyakarta

² Lecturer in the Graduate Master Law at Faculty of Law Gadjah Mada University Yogyakarta

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan hak dasar seseorang, dimana hak yang sangat fundamental karena pekerjaan merupakan sumber penghidupan bagi tiap warga negara. Setiap pekerjaan yang menjadi hak seseorang tersebut, terdapat hubungan kerja antara yang akan melaksanakan pekerjaan dan yang memberi pekerjaan. Dalam suatu hubungan kerja, tentunya diawali dengan kebutuhan pekerjaan terlebih dahulu dari pihak pekerja. Pekerjaan juga menjadi Hak asasi manusia yang bersifat universal,³ yang berarti melampaui batas-batas negeri, kebangsaan, dan ditujukan pada setiap orang baik miskin ataupun kaya, laki-laki atau perempuan dan tak terkecuali penyandang disabilitas. Dikatakan universal karena hak tersebut merupakan sebagai komponen dari tiap sosok manusia, tidak memandang dari ras, usianya, agamanya maupun warna kulitnya.⁴

Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menghormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Hak asasi manusia sebagai hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia bersifat universal, perlu dilindungi, dihormati, dan dipertahankan, khususnya perlindungan terhadap hak asasi manusia terhadap kelompok rentan, seperti Penyandang Disabilitas. Salah satu bentuk perlindungan terhadap penyandang disabilitas adalah melalui pemberian pekerjaan berdasarkan hubungan kerja

³I Dewa Gede Atmaja, 2011, *Demokrasi Ham & Konstitusi*, Setara Press, Jakarta, hlm. 29.

⁴Soentandyo Wignjosoebroto, 2007, *Hak Asasi Manusia Konsep Dasar dan Perkembangan Pengertiannya dari Masa Ke Masa*, ELSAM, Jakarta, hlm. 1.

yang beritikad baik antara pihak pemberi kerja dengan pekerja. Jika hal ini tidak dijalankan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, maka akan melahirkan sebuah kerentanan dalam dunia ketenagakerjaan karena dapat menciptakan ketidakharmonisan dan tidak terpenuhinya hak-hak bagi para pekerja, karena kebutuhan dari si pekerja sehingga si pekerja tidak memiliki daya tawar yang cukup.

Diratifikasinya *Convention on the Rights of Persons with Disabilities Resolution* 61/106 (Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas) tanggal 10 November 2011 menunjukkan komitmen dan kesungguhan Pemerintah Indonesia untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak Penyandang Disabilitas yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan Penyandang Disabilitas. Sebagaimana yang dimaksud dalam *Article 27* pada *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*⁵ (CRPD) yaitu, “*States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities. States Parties shall safeguard and promote the realization of the right to work, including for those who acquire a disability during the course of employment, by taking appropriate steps, including through legislation*”

Instrumen hukum internasional negara wajib memberikan hak atas kesempatan bekerja dengan menjamin lingkungan kerja yang inklusif dan aksesibilitas yang memadai yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas. Aksesibilitas merupakan suatu komponen dari pelaksanaan konsep inklusi yang harus dipenuhi guna memudahkan

⁵ Pasal 27 *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*.

masyarakat penyandang disabilitas untuk melakukan mobilitas, akses dan aktivitas secara mandiri tanpa hambatan serta kendala-kendala yang disebabkan oleh kedisabilitasnya⁶. Negara wajib melindungi dan memajukan pemenuhan hak untuk bekerja bagi para penyandang disabilitas baik secara fisik bangunan maupun system pelayanan bagi penyandang disabilitas.

Penjelasan secara normatif dalam instrument hukum nasional hak atas pekerjaan terhadap penyandang disabilitas telah tercantum dalam lapisan paling dasar yaitu pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Tidak sampai disitu, secara normatif sudah berlapis regulasi yang mengatur tentang hak atas pekerjaan terhadap penyandang disabilitas seperti Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas menjadi sebuah tanggung jawab pada bangsa yang harus dipenuhi. Perusahaan harus mempekerjakan paling sedikit 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan dengan perlakuan yang tidak diskriminatif.

Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 menjelaskan bahwa barang siapa dengan sengaja melakukan pelanggaran terhadap ketentuan maka akan diancam pidana. Hal ini merupakan upaya pemerintah dalam peningkatan kesejahteraan sosial bagi penyandang disabilitas dan seharusnya sudah menjamin kepastian akan kuota kesamaan kesempatan bagi pekerja penyandang disabilitas di perusahaan, baik milik

⁶ Andayani, *et al.*, 2010, *Membangun Kampus Inklusif*, SLD UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, hlm. 11.

swasta maupun pemerintah. Pengaturan mengenai Penyandang Disabilitas diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang disabilitas, tetapi pengaturan ini belum berperspektif hak asasi manusia. Materi muatan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang disabilitas lebih bersifat belas kasihan (*charity based*) dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas masih dinilai sebagai masalah sosial yang kebijakan pemenuhan haknya baru bersifat jaminan sosial, rehabilitasi sosial, bantuan sosial, dan peningkatan kesejahteraan sosial.

Penyandang Disabilitas seharusnya mendapatkan kesempatan yang sama dalam upaya mengembangkan dirinya untuk secara mandiri dapat berkontribusi langsung terhadap perkembangan perekonomian negeri. Aturan tersebut secara jelas diatur dalam Pasal 14 yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dan hal tersebut tegas dilindungi sebagaimana yang dimaksud dibagian penjelasan dalam Pasal 14 yang menyatakan bahwa BUMN harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 (Seratus) orang karyawan, namun bagaimana dengan kesiapan BUMN dalam mempekerjakan penyandang disabilitas, sehingga ini menjadi hal penting bagi BUMN untuk dapat mengakomodasi penyandang disabilitas untuk dapat bekerja di BUMN tersebut. Permasalahan 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 implementasi hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, sudah tidak sesuai lagi dengan

paradigma kebutuhan penyandang disabilitas⁷ khususnya terkait dengan *self improvement* dan kesejahteraan penyandang disabilitas, sehingga perlu diganti dengan undang-undang yang baru karena sebagian besar penyandang disabilitas di Indonesia hidup dalam kondisi rentan, terbelakang, dan/atau miskin. Hal ini disebabkan oleh masih adanya pembatasan, hambatan, kesulitan, dan pengurangan atau penghilangan hak penyandang disabilitas, serta pandangan belas kasihan terhadap penyandang disabilitas. Namun lebih daripada itu penyandang disabilitas mempunyai potensi-potensi yang luar biasa untuk dikembangkan.

Selaras dengan jiwa Indonesia yang telah menjunjung tinggi hak dan martabat manusia dalam Pancasila, maka dirasa sangat perlu untuk menyusun ulang pengaturan penyandang disabilitas dalam peraturan perundangan yang baru yang lebih manusiawi dan menjunjung harkat martabat manusia untuk menyelesaikan permasalahan multi sektoral ini. Rizano⁸ dalam penelitiannya menyebutkan bahwa perusahaan masih ragu, takut, bahkan menolak menerima pekerja penyandang disabilitas dengan alasan tidak memiliki aksesibilitas yang menunjang segala aktifitas penyandang disabilitas, serta banyak penyandang cacat mengakui bahwa meskipun negara telah menjamin hak dalam Undang-Undang, namun pemerintah tidak melakukan tindakan penanganan lanjutan seperti penyediaan sarana pendidikan inklusif dan meningkatkan skill serta kemampuan penyandang disabilitas agar dapat memperoleh pekerjaan di perusahaan.

⁷ Dewi Krisna, 2016, *Kajian Yuridis tentang Penyandang Disabilitas*, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, hlm. 4.

⁸ Rizano, 2014, *Implementasi Pemenuhan Hak Penyandang disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Pada Perusahaan Negara Dan Swasta Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang disabilitas*, Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 12.

Kualitas perundang-undangan dapat dilihat dari materi muatan Undang-Undang yang secara jelas, memadai, terstruktur dan mudah dipahami. Tingkat kesiapan penegak hukum merupakan unsur yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas berfungsinya Undang-undang, agar tercapai derajat pemahaman antara perusahaan dan penyandang disabilitas. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memiliki peran yang kuat dalam mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Berdasarkan Pasal 19 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

Aturan tersebut pada dasarnya memiliki aturan tata pelaksana dengan regulasi serupa yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.04/MEN/III/2007 tentang Pedoman Pelayanan Publik di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sampai dengan regulasi paling teknis yaitu Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 01.KP.01.15.2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang disabilitas di Perusahaan, hal ini juga dipertegas dengan sanksi pidana kurungan selama 6 (enam) bulan dan/atau pidana denda setinggi-tingginya Rp. 200.000.000 (dua ratus juta rupiah). Semangat ini diteruskan oleh pemerintah di daerah khususnya di Daerah Khusus Istimewa Jakarta yang dapat dibuktikan dengan adanya peraturan daerah yang mengatur terkait penyandang disabilitas yaitu Perda Provinsi DKI Jakarta Nomor 10 tahun 2011 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas dan sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 30 yaitu, “Pemerintah Daerah, badan hukum atau badan usaha, dan perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi

persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja.”

Dapat dicermati secara normatif, Indonesia seharusnya sudah memumpuni untuk dapat mengakomodasi penyandang disabilitas dalam mendapatkan hak-hak nya, namun hal ini belum sejalan dengan realitasnya. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik DKI Jakarta bahwa hingga tahun 2016 terdapat 8.000 penyandang disabilitas yang ada di DKI Jakarta dengan angkatan kerja mencapai 6.500 penyandang disabilitas⁹ dan terbukti masih ada 5.430 penyandang disabilitas yang masih belum memperoleh pekerjaan di DKI Jakarta.¹⁰ Badan Pembinaan Hukum Nasional mempublikasi rasio penyandang cacat yang dipekerjakan di Indonesia, jumlah penyandang cacat yang dipekerjakan baru di bawah 0,5 persen dan ketentuan UU itu belum diikuti dengan sanksi bagi perusahaan yang tidak menerapkan. Sejak tahun 1997 diberlakukan Undang-Undang tersebut ternyata kelompok penyandang cacat masih dimarjinalkan dalam pasar kerja.¹¹

Lahirnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menjadi titik terang bagi para penyandang disabilitas untuk mendapatkan haknya, terlebih lagi pada peraturan tersebut tercantum jelas mengenai hak-hak penyandang disabilitas. Sebagaimana yang sedang peneliti kaji yaitu pada Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa, “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik

⁹ Badan Pusat Statistik, 2016, *Jakarta Dalam Angka*, Jakarta, hlm. 229.

¹⁰ Ibid., hlm. 303.

¹¹ Badan Pembinaan Hukum Nasional Badan Pembinaan Hukum Nasional, 2011, *Efektivitas Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Cacat* (dalam: <http://www.bphn.go.id/data/documents/lit-2011-2.pdf>), Jakarta.

Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.”

Organ negara maupun badan usaha yang dimiliki oleh negara wajib untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai representatif dari keberadaan negara diwajibkan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sebelum Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas terbit. Jangkauan pengaturan dalam Undang-Undang ini meliputi Pemenuhan Kesamaan Kesempatan terhadap Penyandang Disabilitas dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat, Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas, termasuk penyediaan Aksesibilitas dan Akomodasi yang Layak. Pengaturan pelaksanaan dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas bertujuan untuk mewujudkan taraf kehidupan Penyandang Disabilitas yang lebih berkualitas, adil, sejahtera lahir dan batin, serta bermartabat. Selain itu, pelaksanaan dan Pemenuhan hak juga ditujukan untuk melindungi Penyandang Disabilitas dari penelantaran dan eksploitasi, pelecehan dan segala tindakan diskriminatif, serta pelanggaran hak asasi manusia.

Komitmen dari pemerintah sebagaimana diatur oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, maka pelaku usaha memiliki kewajiban terhadap para penyandang disabilitas. Salah satu yang menjadi kewajiban adalah pemerintah, pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib memperkerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Perusahaan swasta wajib memperkerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Aksesibilitas sendiri diartikan

sebagai kemudahan untuk terhubung dengan sesuatu. *Miriam-Webster Dictionary*¹², aksesibilitas didefinisikan sebagai *providing access; capable of being reached or being with rich; capable of being used or seen*. Aksesibilitas yang baik seperti sarana transportasi, bentuk infrastruktur, dan kebijakan perusahaan yang ramah dengan penyandang disabilitas seharusnya sudah dimiliki oleh seluruh perusahaan BUMN sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 50 yang berbunyi;

- (1) Pemberi Kerja wajib menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas.
- (2) Pemberi Kerja wajib membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhi hak Penyandang Disabilitas.
- (3) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menyosialisasikan penyediaan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas.
- (4) Pemberi Kerja yang tidak menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. penghentian kegiatan operasional;
 - c. pembekuan izin usaha; dan
 - d. Pencabutan Izin Usaha

¹² Merriam Webster, 1981, *Webster's New Collegiate Dictionary*, MerriamWebster Inc, London.

BUMN yang notabeneanya adalah perusahaan yang dimiliki oleh negara sehingga dalam hal ini negara hadir dan perusahaan tersebut bukanlah semata mata hanya untuk mencari profit semata namun bagaimana BUMN bisa memberikan dampak positif bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya seperti yang tertera pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, oleh karena itu BUMN memiliki peran penting dalam peningkatan perekonomian rakyatnya. Hal ini tentu memerlukan peran dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) terhadap pelaksanaannya, dalam konteks ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi DKI Jakarta (Disnakertrans) merupakan SKPD yang bertanggung jawab dalam pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas¹³ sehingga sinergitas antara BUMN dengan SPKD terkait perlu berjalan dengan baik dalam pelaksanaan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk (yang selanjutnya disebut sebagai “Perusahaan”) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang sudah dikenal oleh masyarakat, serta dalam melaksanakan kegiatan usahanya cukup banyak mempergunakan sumber daya manusia, sehingga asupan jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh kedua perusahaan BUMN tersebut terhitung cukup besar yaitu untuk PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk sebanyak 3000 tenaga kerja¹⁴ sedangkan untuk PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sejumlah 4500 tenaga kerja¹⁵. Perusahaan BUMN sebagai perwakilan negara sudah seharusnya memiliki semangat yang sama sebagaimana yang telah disampaikan oleh Presiden Republik Indonesia

¹⁴ Lihat Annual Report tahun buku 2016 PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, hlm. 83.

¹⁵ Lihat Annual Report tahun buku 2016 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, hlm. 101.

mengenai perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas yang kemudian dituangkan dalam piagam perjuangan Suharso¹⁶ dan ditandatangani oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Jokowi pada tanggal 5 Juli 2014 lalu yang berbunyi, “Menjadi bagian dalam perjuangan untuk pengakuan, perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dan akan berjuang untuk lahirnya undang-undang yang memberikan kepastian bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh hak ekonomi, sosial, politik, pekerjaan, kebudayaan, jaminan pendidikan dan jaminan sosial yang sesuai dengan UUD 1945 dan konvensi PBB tentang hak-hak penyandang disabilitas”

Dalam semangat tersebut jelas bahwa *issue* mengenai perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas merupakan salah satu prioritas bagi pemerintah dan harus dijalankan oleh sektor-sektor yang dikuasai oleh negara maka dari itu sudah seharusnya BUMN dalam hal ini PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk menjalankan semangat tersebut.

Berdasarkan uraian di atas masih diperlukan penelitian lebih lanjut yang dilakukan dengan judul **Kesiapan Perusahaan Dalam Mempersiapkan Aksesibilitas Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dalam Rangka Penerapan Pasal 53 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas**, sehingga peneliti dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

¹⁶ Lihat Piagam Perjuangan Prof. Suharso tanggal 5 Juli 2014.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang menjadi kajian peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kesiapan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk terhadap pelaksanaan kebijakan dan infrastruktur dalam mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016?
2. Apa hambatan yang dialami PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dalam mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan amanat pada Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Subyektif :
 - a. Sebagai syarat kelulusan program magister hukum Universitas Gadjah Mada;
 - b. Memberikan pemahaman secara komprehensif bagi peneliti terhadap hak-hak penyandang disabilitas terkait pelaksanaan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
2. Tujuan Obyektif :
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis kesiapan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk terhadap

kewajibannya dalam mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan yang dialami PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dalam mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan amanat Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini Peneliti akan memberikan manfaat bagi peneliti dan pembaca. Dari hasil penelitian ini akan memberikan suatu manfaat yang nyata secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Secara Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta melengkapi bahan bacaan dalam ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Secara Praktis

Untuk memberikan masukan kepada pihak-pihak baik pemerintah maupun pelaku usaha dan para praktisi hukum atas ketentuan apa saja yang mengatur terkait dengan kewajiban dalam memperkerjakan penyandang disabilitas dan mengevaluasi segala kebijakan mengenai penyandang disabilitas khususnya terkait hak-haknya dalam mendapatkan pekerjaan serta dampak hukumnya terhadap Badan Usaha Milik Negara yang masih belum memperkerjakan penyandang disabilitas.

E. Keaslian Penelitian

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian yang diambil oleh peneliti. Berdasarkan penelusuran terhadap beberapa judul penelitian yang cukup berkaitan dengan pembahasan perlindungan terhadap penyandang disabilitas, antara lain :

1. Penelitian Tesis dengan judul “Penerapan Pasal 27 *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* Terhadap Peran Negara dalam Upaya Perlindungan bagi Penyandang Disabilitas untuk Memperoleh Pekerjaan di Wilayah DKI Jakarta”. Diteliti oleh Deralina Aristia¹⁷, mahasiswa Program Sarjana Universitas Gadjah Mada, pada tahun 2012. Permasalahan yang diangkat adalah sebagai tesis dengan rumusan masalah sebagai berikut :
 - a. Bagaimanakah implementasi Pasal 27 CRPD terhadap hak bekerja bagi penyandang disabilitas di wilayah DKI Jakarta?
 - b. Bagaimanakah peran negara dalam melaksanakan sistem pengawasan dan tanggungjawab atas pelanggaran terhadap konvensi?

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tersebut:

- a. Hingga tahun 2012, implementasi Pasal 27 CRPD dapat dikatakan belum berjalan dengan optimal karena Indonesia baru saja meratifikasi konvensi

¹⁷ Deralina Aristia, 2012, *Penerapan Pasal 27 Convention on the Rights of Persons with Disabilities terhadap Peran Negara dalam Upaya Perlindungan Bagi Penyandang Disabilitas untuk Memperoleh Pekerjaan di Wilayah DKI Jakarta*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, hlm. 27.

(CRPD) pada tahun 2011. Program-program pemberdayaan 16 dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kesejahteraan sosial bagi penyandang disabilitas, perluasan kesempatan kerja, menjamin kebebasan berserikat, peningkatan usaha mandiri, hingga permasalahan aksesibilitas masih terus dilakukan oleh pemerintah sebagai indikator keberhasilan pemerintah dalam melaksanakan amanat konvensi.

- b. Sejak tahun 2006-2012, sebanyak lebih kurang 2.360 (dua ribu tiga ratus enam puluh) orang penyandang disabilitas di DKI Jakarta telah menjalani proses peningkatan kapasitas keterampilan, baik melalui program pelatihan maupun pemberdayaan yang diselenggarakan pemerintah dan hingga tahun 2012 tercatat lebih kurang 144 perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia dan 35 perusahaan diantaranya telah memperkerjakan penyandang disabilitas di DKI Jakarta. Sebagai salah satu bentuk pengawasan pemerintah terhadap berbagai pihak yang turut serta melaksanakan upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang disabilitas tersebut, pemerintah dapat memberikan apresiasi berupa penghargaan baik pada pengusaha, lembaga dan masyarakat.

Penelitian oleh Deralina Aristia di atas, sama-sama membahas mengenai penyandang disabilitas dalam ketenagakerjaan, namun fokus penelitian yang dilakukan Deralina Aristia adalah penelitian terhadap kesempatan kerja penyandang disabilitas, dan penelitian berlokasi di DKI Jakarta, sementara 17 itu penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian terhadap perlindungan

penyandang disabilitas yang telah bekerja pada suatu perusahaan dan penelitian peneliti berlokasi di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Penelitian Tesis oleh Imma Indra Dewi¹⁸ Fakultas Hukum Atma Jaya Yogyakarta, Tahun 2011, dengan judul Penelitian : Pemenuhan Hak Aksesibilitas Penyandang disabilitas di Kota Yogyakarta. Merumuskan masalah dalam penelitiannya yakni; Faktor apakah yang menjadi kendala pelaksanaan pemenuhan hak Aksesibilitas Penyandang disabilitas di Kota Yogyakarta? Tujuan Penelitian dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menjadi kendala pelaksanaan pemenuhan Hak Aksesibilitas Penyandang disabilitas di Kota Yogyakarta. Hasil Penelitian menjelaskan bahwa hak atas aksesibilitas penyandang disabilitas di Kota Yogyakarta belum terpenuhi karena terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaannya. Hambatan tersebut adalah Pemerintah Kota Yogyakarta tidak mempunyai anggaran khusus untuk penyediaan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, Pemerintah Kota Yogyakarta terlalu mengharapkan peran masyarakat dalam penyediaan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, tidak adanya produk hukum yang mendorong pihak-pihak terkait untuk mendukung penyediaan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, dan belum adanya kesadaran pada seluruh lapisan masyarakat bahwa penyandang disabilitas mempunyai hak untuk mendapat aksesibilitas.

¹⁸ Imma Indra Dewi, 2014, *Hak Politik Penyandang Disabilitas*, Atmajaya, Yogyakarta, hlm. 15.

3. Penelitian Tesis dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang disabilitas Sebagai Pekerja pada Perusahaan Swasta di Kabupaten Bantul, diteliti oleh Saifurrohman¹⁹, mahasiswa program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada, pada tahun 2005. Menjelaskan permasalahan yang diangkat dalam penelitian tersebut adalah bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum perusahaan swasta terhadap penyandang disabilitas sebagai pekerja di Kabupaten Bantul ditinjau dari prinsip Hak Asasi Manusia. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tersebut :
 - a. Bahwa perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas di kabupaten Bantul telah dilaksanakan sesuai dengan Declaration on the Rights of Disabled Person, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang disabilitas, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
 - b. Pengusaha di Kabupaten Bantul sebanyak 40% telah melaksanakan kuota 1% sementara sebanyak 60% belum melaksanakan kuota 1%. Penyebab keadaan tersebut karena para pengusaha kurang berpihak pada penyandang disabilitas dan sosialisasi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1999 Tentang Penyandang disabilitas dianggap masih belum optimal.

Penelitian yang terpapar diatas memiliki relevansi yang cukup erat dengan judul peneliti. Pembahasan mengenai perundang-undangan Nomor 8 Tahun 2016 tentang

¹⁹ Saifurrohman, 2005, *Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Cacat Sebagai Pekerja pada Perusahaan Swasta di Kabupaten Bantul*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Penyandang Disabilitas menjadi isu hangat yang dinantikan oleh kaum minoritas dalam menjemput kepastian ekonomi untuk kesejahteraan hidupnya. Penelitian mengenai masalah multisektor ini mengkaji implementasi mengenai aturan-aturan yang ada di Indonesia dengan memperhatikan peran Negara dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas. Seandainya tanpa sepengetahuan peneliti ternyata terdapat kesamaan antara hasil penelitian yang peneliti paparkan di atas dengan hasil penelitian ini, peneliti berharap penelitian peneliti ini dapat melengkapi penelitian sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Penyandang Disabilitas

1. Pengertian dan Peraturan Penyandang Disabilitas

Penyandang Disabilitas merupakan orang-orang yang memiliki kebutuhan khusus dan kelainan baik secara fisik dan mental yang menjadi keterbatasan seseorang untuk melakukan aktivitas secara layak atau normal seperti orang-orang pada umumnya “difabel”. Difabel merupakan kata Bahasa Indonesia dan berupa serapan Bahasa Inggris dari kalimat *Different People Are* yang berarti manusia berbeda dan *Able* yang berarti dapat, bisa, sanggup, mampu²⁰. Disabilitas adalah suatu keterbatasan atau kehilangan kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan dengan cara atau dalam batas-batas yang dipandang normal bagi seorang manusia²¹.

Terdapat beberapa jenis penyandang disabilitas;

- 1) Disabilitas Mental dibagi menjadi yaitu²²;
 - a) Mental Tinggi, individu yang memiliki kemampuan intelektual diatas rata-rata dan memiliki kreatifitas dan tanggungjawab dalam menjalani perannya.
 - b) Mental Rendah, individu yang kapasitas intelektual/IQ (*Intelligence Quotient*) di bawah rata-rata antara 70-90 sehingga menyebabkan

²⁰ Echols, 2015, *Kamus Inggris Indonesia; An English – Indonesian Dictionary*, PT Gramedia, Jakarta, hlm. 21.

²¹ Sholeh, 1991, *Psikologi Perkembangan*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 89.

²² Indah Triutari, 2011, *Persepsi Mahasiswa Penyandang Disabilitas Tentang Sistem Pendidikan dan Pendidikan Inklusi*, Jurnal Ilmiah Pendidikan Khusus. Vol 3, hlm. 141.

seseorang cenderung lama dalam belajar dan berkebutuhan khusus untuk menerima pemahaman-pemahaman yang diberikan (IQ dibawah 70).

- 2) Disabilitas Fisik, ada tiga kriteria keterbatasan fisik yakni;
 - a) Kelainan Tubuh (Tuna Daksa) adalah individu yang mengalami kerusakan pada sistem jaringan otak, jaringan sumsum tulang belakang, dan pada sistem musculus skeletal²³. Misbach²⁴ menjelaskan bahwa tuna daksa merupakan seseorang atau anak yang memiliki cacat fisik, tubuh, dan cacat orthopedi, sehingga memiliki keterbatasan dalam kemampuan gerakanya akibat sakit bawaan maupun kecelakaan.
 - b) Kelainan Indra Pengelihatannya (Tuna Netra) adalah individu yang memiliki ketajaman pengelihatannya 20/200 atau kurang pada mata yang baik, walaupun dengan memakai kacamata atau yang daerah pengelihatannya sempit sedemikian kecil sehingga yang terbesar jarak sudutnya tidak lebih dari 20 derajat²⁵.
 - c) Kelainan Pendengaran (Tuna Rungu) adalah istilah umum yang digunakan untuk menyebut kondisi seseorang yang mengalami gangguan dalam indra pendengaran.²⁶
 - d) Kelainan Bicara (Tunawicara) adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal, sehingga sulit bahkan tidak dapat dimengerti oleh orang lain yang bersifat fungsional

²³ Fitriana, 2013, *Self Concept Dengan Adversity Quotient Pada Kepala Keluarga Difabel Tuna Daksa*, PT Gramedia, Jakarta, hlm. 43.

²⁴ Misbach, 2013, *Seluk Beluk Tunadaksa & Strategi Pembelajarannya*, Javalitera, Yogyakarta, hlm. 13.

²⁵ Geniofam, 2003, *Mengasuh dan Mensukseskan Anak Berkebutuhan Khusus*, PT Gramedia, Yogyakarta, hlm. 13.

²⁶ Smart Aqila, 2010, *Anak Cacat Bukan Kiamat*, Kata Hati, Yogyakarta, hlm. 76.

yang disebabkan karena kerunarunguan dan organic pada organ motorik untuk bicara.²⁷

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 di dalam Pasal 1 Ayat (1) menjelaskan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya. Pasal 5 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, penyandang disabilitas adalah merupakan kelompok masyarakat rentan yang berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya.

Lebih spesifik dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 1 ayat (1) Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga Negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Lahirnya Undang-Undang yang baru ini menggeser paradigma dengan menempatkan individu penyandang disabilitas mendapatkan jaminan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan HAM, menjadikannya individu yang mandiri dan diharapkan kedepannya tidak ada diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam seluruh aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

2. Pengertian Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I pasal 1 ayat (2) pengertian tenaga kerja merupakan setiap orang yang melakukan

²⁷ Kholis Nur, 2013, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, Imperium, Yogyakarta, hlm. 88.

pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun untuk masyarakat. Pasal 1 ayat (3) menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas merupakan seseorang yang memiliki kelainan fisik dan/atau mental yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya, namun dalam aktivitasnya menjadi hambatan bagi yang melakukan kegiatan secara selayaknya. Kegiatan tersebut dapat berlangsung di sektor formal maupun informal didorong untuk membangun iklim pemberdayaan manusia di Indonesia dengan memberikan kesempatan yang sama, seperti yang telah diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab III (Kesempatan dan Perlakuan yang Sama) Pasal 5,“ Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” .

3. Dasar Hukum Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan

a. Undang-Undang Tahun 1945 ;

- 1) Pasal 28D Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja
- 2) Pasal 27 (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

b. Undang-Undang HAM

Disabilitas merupakan isu multisektor yang terikat tidak hanya pada sektor sosial saja namun mencapai sektor pendidikan, kesehatan, infrastruktur, transportasi, komunikasi dan sosial ekonomi pada setiap Negara. Atas nama reformasi dan demokratisasi, penguatan sendi-sendi Hak Asasi Manusia terhadap penyandang disabilitas sudah semestinya ditegakkan, karena pada hakikatnya penyandang disabilitas adalah makhluk sosial memiliki potensi dan peran secara optimal sesuai dengan kemampuan yang telah di anugerahkan kepadanya. HAM dalam segala kondisi harus selalu dihormati, dilindungi dan dipenuhi oleh seluruh elemen berbangsa dan bernegara begitu juga dengan hak penyandang disabilitas sehingga selaras dengan pembangunan nasional yang strategis yang di muat dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 39;

- a) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- b) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- c) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- d) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

c. Konvensi ILO (*International Labour Organization*)

Konvensi pengembangan Sumber Daya Manusia ILO telah memberikan himbauan anggota-anggotanya untuk mengembangkan kebijakan dan program menyeluruh dan terkoordinasi tentang bimbingan vokasional dan pelatihan vocational, yang berhubungan erat dengan tenaga kerja, khususnya melalui layanan pekerjaan public yang tersedia guna memaksimalkan informasi pekerjaan yang berkelanjutan termasuk bagi pada tenaga pekerja penyandang disabilitas. *Convention on The Right Of Persons With Disabilities* (CRPD) Pasal 27 menerangkan bahwa;

- a) Negara-Negara Pihak mengakui hak penyandang disabilitas untuk bekerja, atas dasar kesamaan dengan orang lain; ini mencakup hak atas kesempatan untuk membiayai hidup dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas di bursa kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses oleh penyandang disabilitas. Negara-Negara Pihak wajib melindungi dan memajukan pemenuhan hak untuk bekerja, termasuk bagi seseorang yang mendapatkan disabilitas pada masa kerja, dengan mengambil langkah-langkah tertentu, termasuk melalui legislasi, untuk, antara lain:
 - b) Melarang diskriminasi atas dasar disabilitas terhadap segala bentuk pekerjaan, mencakup kondisi perekrutan, penerimaan dan pemberian kerja, perpanjangan masa kerja, pengembangan karir dan kondisi kerja yang aman dan sehat.

d) Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pemerintah di Indonesia bekerja untuk memberikan perlindungan kepada penyandang disabilitas dengan terus memperhatikan hak-hak tenaga kerja disabilitas, perlindungan disabilitas dari diskriminasi sosial, dan penyediaan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, yang tertuang dalam Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

- a) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- b) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

e. Undang-Undang Penyandang Disabilitas

a) Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat

Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 4 Tahun 1997 menjelaskan bahwa penyandang cacat adalah orang yang berkelainan fisik dan/ atau mental. Secara khusus pasal ini menegaskan bahwa kelainan tersebut dapat diklasifikasi menjadi 3 golongan yaitu: cacat fisik, cacat mental serta cacat fisik dan mental. Sesuai dengan amanat Undang-Undang tersebut, bahwa perusahaan negara dan swasta wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di

perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan. Pasal 30 ayat (1) menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah, badan hukum atau badan usaha, dan perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja. Hal ini dipertegas dengan penjelasan sanksi bagi perusahaan negara maupun swasta yang tidak mematuhi aturan Pasal 14 yang tertera di Pasal 28 yakni mengatur sanksi pidana berupa kurungan maksimal enam bulan dan atau denda paling besar 200 juta rupiah. Pengaturan dalam Undang-Undang ini masih terasa diskriminatif bagi penyandang disabilitas. Pengakuan penyandang disabilitas dalam Undang-Undang ini masih perlu adanya penegasan. Penamaan dan penyebutan penyandang cacat yang tidak sesuai dengan Konvensi hak-hak penyandang disabilitas menjadi acuan bahwa Undang-Undang ini berlandaskan sikap belas kasihan terhadap penyandang disabilitas karena penyebutan sebagai penyandang cacat seolah tidak memanusiakan manusia. Padahal menjadi penyandang disabilitas kadang

sudah merupakan bawaan lahir. Kata cacat juga berkonotasi negatif, mengarah pada suatu keadaan rusak yang tak berguna lagi.

b) Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Bulan April 2016 pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dengan disahkannya Undang-undang ini maka kebijakan sebelumnya yaitu Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 yang lebih bersifat belas kasihan (charity based) dinyatakan tidak berlaku. Lahirnya Undang-Undang ini lebih menempatkan para penyandang disabilitas setara dengan manusia normal pada umumnya, sehingga isinya menekankan pada kesamaan hak sebagai manusia. Kesempatan untuk turut serta membangun perekonomian negeri bagi penyandang disabilitas juga semakin nyata. Pasal 53 ayat (1) menjelaskan 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. Pasal 53 ayat (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Jangkauan pengaturan dalam Undang-

Undang ini adalah dalam rangka Pemenuhan Kesamaan Kesempatan terhadap Penyandang Disabilitas dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat, Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas, termasuk penyediaan Aksesibilitas dan Akomodasi yang Layak sesuai dengan amanat Pasal 50 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pengaturan pelaksanaan dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas bertujuan untuk mewujudkan taraf kehidupan Penyandang Disabilitas yang lebih berkualitas, adil, sejahtera lahir dan batin, serta bermartabat.

- c) Peraturan Daerah DKI Jakarta Nomor 10 tahun 2011 tentang perlindungan penyandang disabilitas

Prinsip yang diutarakan dalam perda tersebut adalah menjalankan perlindungan bagi penyandang disabilitas dengan pertimbangan kemanusiaan, keadilan, kesetaraan, pengayoman, kepentingan terbaik bagi penyandang disabilitas dan non diskriminasi. Pemerintah berkomitmen untuk memberikan pelayanan bagi penyandang disabilitas sebagai mitra Pemerintah Daerah sesuai dengan amanat pasal 7. Dengan adanya peraturan ini, penyelenggaraan pendidikan bagi penyandang disabilitas seharusnya sudah sama rata sebagaimana kesempatan pendidikan dan pekerjaan yang didapatkan oleh masyarakat pada umumnya. Pemerintah

Daerah juga berkomitmen untuk memfasilitasi pembinaan dan pengembangan diri bagi penyandang disabilitas sesuai dengan derajat kecacatannya.

f) Derajat Kecacatan

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat Bab I Pasal 1 ayat (2) menjelaskan yang dimaksud dengan derajat kecacatan adalah tingkat berat ringannya keadaan cacat yang disandang seseorang. Pasal 6 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 104/MENKES/PER/II/1999 tentang Rehabilitasi Medik, dinyatakan bahwa penyandang disabilitas dapat dibedakan dalam jenis dan derajat kecacatan yang meliputi cacat fisik dan cacat mental. Pasal 7 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 104/MENKES/PER/II/1999 tentang Rehabilitasi Medik mengatur bahwa derajat kecacatan dinilai berdasarkan keterbatasan kemampuan seseorang dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari yang dapat dikelompokkan dalam:

- (1) Derajat Cacat 1: Mampu melaksanakan aktivitas atau mempertahankan sikap dengan kesulitan
- (2) Derajat Cacat 2: Mampu melaksanakan kegiatan atau mempertahankan sikap dengan bantuan alat bantu.
- (3) Derajat Cacat 3: Dalam melakukan aktivitas, sebagian memerlukan bantuan orang lain dengan atau tanpa alat bantu.

- (4) Derajat Cacat 4: Dalam melaksanakan aktivitas tergantung penuh terhadap pengawasan orang lain.
- (5) Derajat Cacat 5: Tidak mampu melakukan aktivitas tanpa bantuan penuh orang lain dan tersedianya lingkungan khusus.
- (6) Derajat Cacat 6: Tidak mampu pelaku melaksanakan kegiatan sehari-hari meskipun dibantu penuh oranglain.

g) Asas Hukum

Equility Before The Law merupakan asas kesamaan di depan hukum, yang merangkup suatu kesetaraan dalam hukum pada setiap individu yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dengan adanya individu yang berperan sebagai pemangku hak tersebut maka di satu sisi ada Negara yang menjadi penanggung jawab untuk melindungi pemangku tersebut dari segala bentuk diskriminasi. Keadilan sosial menuntut untuk menunjukkan adanya perwujudan kesetaraan bagi kaum difabel dalam menggunakan hak dan kewajibannya sebagai warga Negara. Perwujudan kepedulian Negara terhadap kaum minoritas tersebut telah ditunjukkan melalui konvensi internasional diturunkan pada Pasal 5 *Convention on The Rights of Person with Disabilities* yang diratifikasi dan disahkan oleh Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 yang mengakui bahwa semua manusia adalah sama dan memberikan legitimasi terhadap penyandang disabilitas untuk mendapatkan perlindungan hukum.

h) Aksesibilitas

Dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas tentu perusahaan wajib menyediakan aksesibilitas guna terwujudnya kesamaan kesempatan kerja²⁸ aksesibilitas sendiri pada dasarnya memiliki 2 bentuk yaitu aksesibilitas berbentuk kebijakan dan aksesibilitas berbentuk sarana, adapun penyediaan aksesibilitas berbentuk kebijakan dalam hal ini adalah kebijakan perusahaan meliputi²⁹:

- (1) Perjanjian Kerja Bersama
- (2) Perjanjian Kerja
- (3) Peraturan Perusahaan
- (4) Keputusan Direksi

Aksesibilitas berbentuk sarana, setidaknya ada 4 (empat) hal yang patut dipenuhi yaitu:

- (1) Keselamatan: yaitu setiap sarana fisik yang bersifat umum dalam suatu lingkungan terbangun harus memperhatikan keselamatan bagi semua orang tak terkecuali penyandang disabilitas
- (2) Kemudahan: yaitu setiap orang termasuk penyandang disabilitas dapat mencapai dan menggunakan sarana tersebut yang telah dibangun dalam suatu lingkungan
- (3) Kegunaan: yaitu setiap orang dapat menggunakan sarana tersebut

²⁸ M. Syafi'ie, 2014, *Potret Difabel Berhadapan Dengan Hukum Negara*, Sigab, Yogyakarta, hlm. 111.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 151.

- (4) Kemandirian: yaitu setiap orang harus bisa mencapai, masuk, dan menggunakan semua tempat atau sarana tersebut dalam suatu lingkungan tanpa membutuhkan bantuan orang lain (secara mandiri).

Kegiatan yang dilakukan oleh penyandang disabilitas membutuhkan beberapa sarana prasarana yang harus dipenuhi sesuai dengan derajat cacatnya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan, diatur bahwa setiap bangunan harus menyediakan fasilitas atau infrastruktur untuk penyandang disabilitas, kecuali perumahan pribadi. Penyelenggaraan fasilitas umum dan infrastruktur tersebut memiliki tujuan untuk menciptakan kondisi lingkungan yang ramah bagi penyandang disabilitas untuk bersosialisasi ditengah-tengah masyarakat. Beberapa peraturan sudah dibentuk bagi penyandang disabilitas untuk memenuhi hak nya, dalam hal transportasi. Aturan ini menjadi vital karena penyandang disabilitas sangat memerlukan sarana transportasi yang dapat menunjang kegiatannya. Pemasalahan yang kemudian berkembang adalah keefektifan implementasi dari aturan-aturan pemerintah tersebut mulai dari sarana prasarana bangunan, kegiatan penyandang disabilitas serta transportasi guna penyandang disabilitas untuk melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Bagian Keempat Belas tentang Hak Aksesibilitas;

Pasal 18 menyatakan bahwa;

- a. Mendapat Aksesibilitas untuk memanfaatkan fasilitas publik
- b. Mendapatkan Akomodasi yang Layak sebagai bentuk Aksesibilitas bagi individu.

Pasal 19 menyatakan bahwa;

- a. Memperoleh Akomodasi yang Layak dalam Pelayanan Publik secara optimal, wajar, bermartabat tanpa Diskriminasi dan
- b. Pendampingan, penerjemah, dan penyediaan fasilitas yang mudah diakses di tempat layanan publik tanpa tambahan biaya.

Pasal 50 menyatakan bahwa;

- (1) Pemberi Kerja wajib menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas.
- (2) Pemberi Kerja wajib membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhi hak Penyandang Disabilitas.
- (3) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menyosialisasikan penyediaan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas.
- (4) Pemberi Kerja yang tidak menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. penghentian kegiatan operasional;
 - c. pembekuan izin usaha; dan
 - d. Pencabutan Izin Usaha

Pengukuran kelayakan sebuah fasilitas dan akomodasi atas aksesibilitas yang tersedia di dalam bentuk sarana prasarana bangunan dinilai sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) No. 7 Tahun 2010, terdiri dari :

- 1. Izin Mendirikan Bangunan (IMB)

2. Sertifikat Laik Fungsi (SLF)

Pemetaan bangunan yang laik fungsi dapat menjadi salah satu control dari Pemerintah untuk mengawasi pelaku usaha dalam menyediakan sarana bagi Penyandang Disabilitas, karena perlu disadari bahwa tersedianya aksesibilitas yang baik tidak hanya memperjuangkan hak Penyandang Disabilitas atau seseorang yang terlahir dengan ketidaksempurnaan fisik dan mental saja, namun setiap orang atau pegawai memiliki kemungkinan menjadi Penyandang Disabilitas yang disebabkan oleh (misal) usia, kecelakaan kerja, dan penyebab lain-nya.

4. Tinjauan Pengawasan Ketenagakerjaan

Dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan diperlukan pengawasan ketenagakerjaan yang memiliki tujuan untuk melindungi tenaga kerja dan menjamin pelaksanaan perundang-undangan. Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan untuk memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja. Peran utama pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk menjamin pelaksanaan pematuhan undang-undang khususnya penyandang disabilitas di tempat kerja, melalui langkah- langkah pencegahan dan edukasi, serta jika diperlukan penegakan hukumnya. Langkah untuk memperkuat kapasitas pengawas ketenagakerjaan memerlukan koordinasi dan kerjasama Kementrian Tenaga Kerja, Kementerian Dalam Negeri dan saat ini pelaksanaannya dimandatkan kepada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah sebagai bagian dari implementasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah. Instansi pemerintah tersebut adalah acuan

dalam pelaksanaan penempatan-penempatan penyandang disabilitas dengan memberikan pengawasan, sanksi terhadap perusahaan yang tidak menjalankan dan penghargaan terhadap perusahaan-perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas.

Sosialisasi bertahap akan lahirnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas terus dilakukan demi melindungi penyandang disabilitas dari ancaman diskriminasi di lingkungan pekerjaan. Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja juga seharusnya memberikan peringatan kepada perusahaan-perusahaan yang belum melaksanakan apa yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pada pembahasan sebelumnya peneliti telah menyebutkan bahwa isu tentang Penyandang Disabilitas merupakan dinamika permasalahan yang multisektor. Pekerja/buruh, Pengusaha dan Pemerintah layaknya sebuah rantai yang terikat dan tidak bisa terlepas dari berjalannya peraturan undang-undang tersebut. Pekerja/buruh merupakan faktor utama untuk melaksanakan sektor usaha bisnis para pengusaha baik swasta maupun pemerintahan, oleh karena itu pemerintah wajib melindungi seluruh rakyatnya untuk memenuhi haknya sebagai tenaga kerja sesuai dengan fungsi pengawasan ketenagakerjaan menurut Manulang³⁰ ;

- a. Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan
- b. Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapainya pelaksanaan Undang-Undang dan ketenagakerjaan secara efektif

³⁰ Darwan Prints, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 105.

- c. Melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan yakni Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawasan Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Badan Pusat Statistik merilis angka penyandang disabilitas pada tahun 2015 di Ibukota Jakarta sebanyak lebih dari 6000 jiwa³¹ dengan penyerapan tenaga kerja hanya sekitar 10-11%. Direktur Jendral Pembinaan dan Penempatan tenaga Kerja memberikan pernyataannya dalam rubrik online www.republika.co.id ribuan tenaga kerja penyandang disabilitas telah bekerja pada sektor formal di 135 perusahaan jasa, IT, elektronik dan Industri³². Sebanyak 15 tenaga kerja penyandang disabilitas yang bekerja di lembaga pemerintahan (PNS) dan proporsional sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Fenomena ini sangat bertolak belakang dengan kondisi yang ada di lingkungan perusahaan BUMN. Hingga tahun 2016 sebelum diberlakukannya Undang-

³¹ Badan Pusat Statistik DKI Jakarta , 2016, *Jakarta Dalam Angka*, hlm. 330.

³² Dian Erika, 2017, *Penyerapan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Proporsional*, <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/10/27/ofpdeq335-kemenaker-penyerapan-tenaga-kerja-penyandang-disabilitas-proporsional>, Kementrian Tenaga Kerja, Jakarta.

Undang Penyangang Disabilitas yang diperbaharui, BUMN belum melaksanakan program penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas. Hal ini diperkuat dengan baru ditandatangani nya *Memorandum of Outstanding* (MoU) antara Kementrian Tenaga Kerja dan Kementrian BUMN dalam menjalani nota kesepahaman tentang penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas di lingkungan BUMN pada tanggal 3 Desember 2015.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian hukum adalah prosedur atau langkah-langkah dalam mendapatkan pengetahuan ilmiah atau ilmu dengan cara sistematis untuk menyusun ilmu pengetahuan hukum dengan tujuan tertentu. Metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.³³

A. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan jenis penelitian yang berdasarkan fokus kajian penelitian yakni normatif dan empiris. Sifat penelitian dapat ditinjau dari hukum normatif dan hukum empiris. Hukum Normatif mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum, peneltian sejarah hukum dan penelitian perbandingan

³³ M. Nasir, 2011, *Metode Penelitian*, Ghalia, Jakarta, hlm. 44.

hukum. Hukum Empiris, yaitu metode penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data primer dan menemukan kebenaran dengan menggunakan metode berpikir induktif dan kriterium kebenaran koresponden serta fakta yang digunakan.³⁴

B. Cara Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Studi Dokumen. Menurut Sugiyono³⁵ studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Bahkan kredibilitas hasil penelitian kualitatif ini akan semakin tinggi jika melibatkan / menggunakan studi dokumen ini dalam metode penelitian kualitatif.

1. Penelitian Kepustakaan

Menurut Sutrisno³⁶ Penelitian Kepustakaan Disebut penelitian kepustakaan karena data-data atau bahan-bahan yang diperlukan dalam menyelesaikan penelitian tersebut berasal dari perpustakaan baik berupa buku, ensklopedi, kamus, jurnal, dokumen, majalah dan lain sebagainya. Studi kepustakaan merupakan langkah yang penting bagi seorang peneliti menetapkan topik, langkah, dan kajian selanjutnya dengan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan dengan topik penelitian. Data dari kepustakaan yang diperoleh dari berbagai sumber atau bahan kepustakaan. Beberapa bahan kepustakaan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yakni³⁷;

³⁴ Soekanto, 2014, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 23.

³⁵ Ibid., hlm. 40.

³⁶ Sutrisno Hadi, 1990, *Metodologo Research II*, Andi Offset, Yogyakarta, hlm. 97.

³⁷ Ibid., hlm. 58.

- a. Bahan Hukum Primer yaitu badan hukum yang sifatnya mengikat, terdiri dari peraturan perundang-undangan yaitu
- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670 Tahun
 - 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003
 - 4) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2003.
 - 5) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 69 Tahun 2007.
 - 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.07/MEN/IV/2008
 - 7) Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 119 Tahun 2009, *Convention on the Rights of Person with Disabilities*.
 - 8) Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 10 tahun 2011 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas
- b. Bahan Hukum Sekunder, merupakan bahan hukum yang menjelaskan kepada badan hukum primer, yaitu dengan menggunakan buku-buku, jurnal, serta layanan *online* internet yang terkait dengan penelitian.
- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu badan hukum yang memberikan penjelasan terhadap badan hukum primer dan sekunder, yaitu *Black Law's Dictionary*.

2. Penelitian Lapangan

Field Research atau penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dan narasumber mengamatinya secara langsung untuk mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan. Neuman³⁸ menjelaskan bahwa penelitian lapangan juga dilakukan dengan interaksi antara individu-individu guna mendapatkan hasil yang pasti dan akurat.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan berlokasi di PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk yang keduanya adalah perusahaan BUMN. PT Telekomunikasi Indonesia Tbk atau yang familiar disebut TELKOM adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Berlokasi di Jl. Japati No. 1, Bandung, PT Telekomunikasi Indonesia Tbk terus berkompetisi dalam bisnis dan menghadapi tantangan yang terus berkembang di industri telekomunikasi dalam negeri maupun tingkat global. TELKOM bertekad melakukan transformasi secara fundamental dan menyeluruh disemua lini bisnis yang mencakup transformasi bisnis dan portfolio, transformasi infrastruktur, transformasi organisasi dan sumber daya manusia serta transformasi budaya. Perubahan yang dilakukan membawanya untuk terus berkembang secara inovatif

³⁸ Neuman, 2007, *Basic of Social Research – Qualitative and Quantitative Approaches*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm. 77.

dan juga memperhatikan lingkungan. Perkembangan bisnis TELKOM tidak lagi hanya mencari profit semata namun yakin bahwa disamping mencari profit harus adanya tanggung jawab sosial sebuah perusahaan terhadap masyarakat. Tanggung jawab sosial perusahaan kepada masyarakat yang biasa disebut sebagai *Corporate Social Responsibility* (CSR) merupakan bagian dari kegiatan Public Relation perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Mengacu pada Annual Report PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, sampai dengan bulan Desember 2016 TELKOM memiliki 23.876³⁹ tenaga kerja yang efektif.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk yang berlokasi di Jl, Jenderal Gatot Subroto Kav. 36-38. Jakarta adalah unit bisnis sektor perbankan sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintahan Indonesia. Sejak berdirinya, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk telah bekerja keras untuk menciptakan tim manajemen yang kuat dan professional yang bekerja berlandaskan pada prinsip-prinsip *good corporate goverment* yang telah diakui secara internasional. Kepuasan dan kepercayaan adalah salah satu tujua utama Bank Mandiri untuk dapat terus eksis melayani *customer*. Pengaduan, permasalahan, konsultasi perbankan yang diterima diseluruh kantor cabang Bank Mandiri setiap hari, menjadi motivasi Bank Mandiri untuk terus bersinergi dalam membangun layanan *Customer Service*, baik layanan langsung di kantor pada hari kerja maupun *Call Center* 24 jam. Jumlah tenaga kerja hingga tahun 2016 adalah 38.940⁴⁰ pekerja dengan beberapa karakteristik pekerja. Dengan semakin

³⁹ Lihat *Annual Report* PT Telekomunikasi (Persero) Tbk, hlm 14.

⁴⁰ Lihat *Annual Report* PT Bank Mandiri (Persero)Tbk, hlm 17.

tingginya pelayanan yang ingin diberikan oleh Bank Mandiri kepada masyarakat, sangat memungkinkan bagi penyandang disabilitas untuk diberikan kesempatan kerja sebagai pelaksana dari layanan tersebut, mengingat kebutuhan kerja bidang tersebut yang tidak *mobile* (tidak memberatkan aksesibilitas penyandang disabilitas) dan sangat dibutuhkan selama 24 jam sehari oleh masyarakat.

4. Subyek Penelitian

Dijelaskan dalam Kamus Bahasa Indonesia yang dimaksud subyek penelitian adalah orang, tempat, benda yang diamati dalam rangka pembubutan sebagai sasaran, yang meliputi hal-hal dibawah ini;

a) Responden

Dalam pembahasan penelitian mengenai pekerja disabilitas di dua perusahaan BUMN ini, responden atau informan yang memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini adalah;

1. HRD PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk
2. HRD PT Bank Mandiri (Persero) Tbk
3. Pengawas Ketenagakerjaan

b) Narasumber

Sasaran narasumber dalam penelitian ini adalah Lembaga Bantuan Hukum Disabilitas sebagai pihak relevan dengan permasalahan mengenai pematuhan hukum terhadap Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 53 ayat (1), serta HRD dari manajemen PT PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

4. Cara dan Alat Pengumpulan Data

Cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data adalah dengan melakukan wawancara terhadap seluruh responden penelitian yang didukung dengan pengumpulan bahan-bahan kepustakaan hukum serta kajian studi dokumen hukum dari institusi-institusi yang terkait.

Alat yang digunakan dalam wawancara menggunakan *interview guide* atau pedoman wawancara yang berstruktur. Wawancara dapat berfungsi sebagai metode primer, pelengkap atau sebagai kriterium. Sebagai data primer, data yang diperoleh dari wawancara merupakan sumber data utama guna menjawab permasalahan penelitian⁴¹. Allport⁴² menyatakan bahwa, *If we want to know how people feel, what their experience and what their remember, what emotions and motives are like, and the reasons for acting as they do – why not ask them?*.

C. Analisis Data

Analisis adalah pengolahan data yang diperoleh baik dari penelitian pustaka maupun penelitian lapangan. Data yang diperoleh sepanjang penelitian ini akan diuraikan dan dilakukan sinkronisasi, sehingga dapat disajikan dalam penelitian yang lebih sistematis. Analisis data dilakukan secara kualitatif yaitu dengan yaitu dengan mengumpulkan data primer diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penelitian. Mekanisme perolehan data dapat dilakukan dengan beberapa teknik, diantaranya dengan

⁴¹ Sutrisno, 1992, *Metodology Research II*, Andi Offset, Yogyakarta, hlm. 12.

⁴² Allport Godon, 1961, *Personality*, Rinehart and Winston, New York, hlm. 211.

melakukan observasi dan wawancara dengan *output* catatan pengamatan, dokumen tertulis baik yang bersifat resmi maupun catatan *historical*.⁴³ Terhadap data primer yang didapat dari lapangan terlebih dahulu diteliti kelengkapannya dan kejelasannya untuk diklasifikasi serta dilakukan penyusunan secara sistematis serta konsisten untuk memudahkan melakukan analisis.

Data primer terlebih dahulu di korelasi untuk menyelesaikan data yang paling relevan dengan perumusan permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Data sekunder yang didapat dari kepustakaan dihimpun dan dikaji agar dapat dijadikan acuan dalam analisis data penelitian. Dari hasil data penelitian pustaka maupun lapangan ini dilakukan pembahasan secara deskriptif analitis.

Metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat dengan pemaparan hasil penelitian dan diperoleh suatu gambaran yang menyeluruh mengenai fakta yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Analisis data dalam penelitian ini bersifat induktif, yaitu pengembangan konsep yang didasarkan atas data yang ada, mengikuti desain penelitian yang fleksibel sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk menyesuaikan diri dengan konteks penelitian yang ada di lapangan⁴⁴. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*. Menurut Sugiyono⁴⁵ dalam penelitian kualitatif, peran peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan

⁴³ Husein Umar, 2014, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Sigab, Jakarta, hlm. 111.

⁴⁴ Whitney F.L., 2004, *The Elements of Resert, Asians Eds*, Overseas Book Co, Osaka , hlm. 34.

⁴⁵ Sugiyono, 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, hlm. 11.

hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi⁴⁶. Maksud dari metode kualitatif yaitu menguraikan hasil penelitian pustaka (data sekunder) sehingga dapat diketahui proses pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, Pasal 53 ayat (1) hukum terhadap dua perusahaan sektor BUMN, yakni PT PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

⁴⁶ Ibid., hlm. 15

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam alinea ke-empat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas telah dinyatakan mengenai prinsip negara kesatuan, prinsip negara hukum, prinsip negara republik, prinsip negara demokrasi, juga melekat prinsip negara yang lain adalah prinsip negara kesejahteraan, yang dalam berbagai literatur juga disebut sebagai *welfare state*. Kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan hal yang mutlak harus dipatuhi oleh seluruh elemen instansi di Indonesia dan tidak terkecuali bagi penyandang disabilitas. Bangsa ini harus menjadikan para penyandang disabilitas sebagai aset negara bidang Sumber Daya Manusia yang memiliki kelebihan dan kekurangan sebagaimana manusia lainnya.

Pengesahan Undang-Undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menggantikan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1999 Tentang Penyandang Disabilitas merupakan sebuah respon dan langkah progresif terhadap pemenuhan hak bagi Penyandang Disabilitas yang selama ini masih kurang diperhatikan. Sasaran dari pembentukan Undang-Undang perubahan ini adalah melindungi hak Penyandang Disabilitas sebagai Warga Negara Indonesia untuk dapat hidup, bermasyarakat, melakukan aktivitas ekonomi dan diperlakukan sama seperti masyarakat pada umumnya. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mengandung norma hukum yang lebih baik dibandingkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat sebelumnya. Hal ini dibuktikan dengan;

- a. Penjelasan Penyandang Cacat dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 dinilai tidak sesuai dengan nilai perkembangan di masyarakat, karena tidak berorientasi pada HAM bahwa sesungguhnya penyandang disabilitas terjadi akibat interaksi dengan lingkungan yang belum mendukung pemenuhan aksesibilitas.
- b. Pergeseran pola penanganan dari pelayanan dan rehabilitasi Penyandang Disabilitas (*charity based*) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2016 Pasal 6 ayat (5) lebih di perjelas dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2017 menjadi pen-dekatan berbasis hak (*right based*) yang tertuang di Pasal 21;
 - (a) Mendapatkan habilitasi dan rehabilitasi sejak dini dan secara inklusif sesuai dengan kebutuhan
 - (b) Bebas memilih bentuk rehabilitasi yang akan diikuti; dan
 - (c) Mendapatkan habilitasi dan rehabilitasi yang tidak merendahkan martabat manusia.

Upaya berkelanjutan yang disiapkan dalam UU yang baru mempersiapkan Penyandang Disabilitas tidak hanya saat dewasa namun sejak dini dengan dilakukan habilitasi⁴⁷ atau upaya untuk mengoptimalkan fungsi tubuh yang ada untuk menggantikan fungsi tubuh yang tidak ada melalui bantuan medik, sosial, psikologi dan keterampilan agar dapat mencapai kemampuan fungsionalnya sehingga dapat menunjang aktivitas Penyandang Disabilitas.

⁴⁷ Peraturan Menteri Sosial Nomor 7 Tahun 2017 tentang Habilitasi dan Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas

- c. Hak hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat untuk Penyandang Disabilitas yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 huruf ;
- (b) Mendapatkan kesempatan untuk hidup mandiri di tengah masyarakat
 - (c) Mendapatkan pelatihan dan pendampingan untuk hidup secara mandiri
- Upaya tersebut dilakukan tidak terbatas pada bantuan “bantuan sosial” namun berupa pemenuhan hak asasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan hidupnya sendiri di tengah masyarakat.
- d. Hak mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas adalah permasalahan yang harus dicermati mengingat saat ini Indonesia sedang gencar-gencarnya melakukan revolusi mental baik dikalangan pemerintahan maupun swasta. Penyandang Disabilitas harus mendapatkan hak yang sama dimata dunia untuk mendapatkan pekerjaan guna mencapai tujuan dari perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 11 huruf (a) yakni Penyandang Diabilitas ber-hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau Swasta tanpa Diskriminasi. Selaras dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 5 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Penyandang Disabilitas bukanlah sebuah beban sosial bagi Negara melainkan bagian dari masyarakat yang harus di berikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Salah satu upaya Pemerintah dalam meningkatkan peran Penyandang Disabilitas dalam bidang social dan ekonomi adalah dengan memberikan pelatihan sebelum terjun ke

lapangan kerja melalui panti social yang tersebar di beberapa wilayah DKI Jakarta.

Tabel 1 : Jumlah Panti Sosial Di Lingkungan Kementerian Sosial

No.	Jenis Permasalahan	Nama Panti/UPT	Jumlah Panti
1	Paca Tunanetra	PS Bina Netra dan Bina Braille Abiyoso	5
2	Paca Rungu Wicara	PS Bina Rungu Bicara	2
3	Paca Tubuh	PS Bina Daksa dan Balai Besar Dr. Soeharso	6
4	Paca Grahita	PS Bina Grahita dan Balai Besar Kartini	3
5	Paca Psikotik	PS Bina Laras	3
6	Paca Lara Kronis	PS BL Bina Kronis	1
Jumlah			21

Sumber: Direktorat Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial Penyandang Cacat.

Pelayanan Pemerintah dalam rangka rehabilitasi dan pelatihan bagi Penyandang Disabilitas dikelompokkan sesuai dengan derajat kecacatannya guna mengefisiensikan program *day care and multi target group* bagi Penyandang Disabilitas.

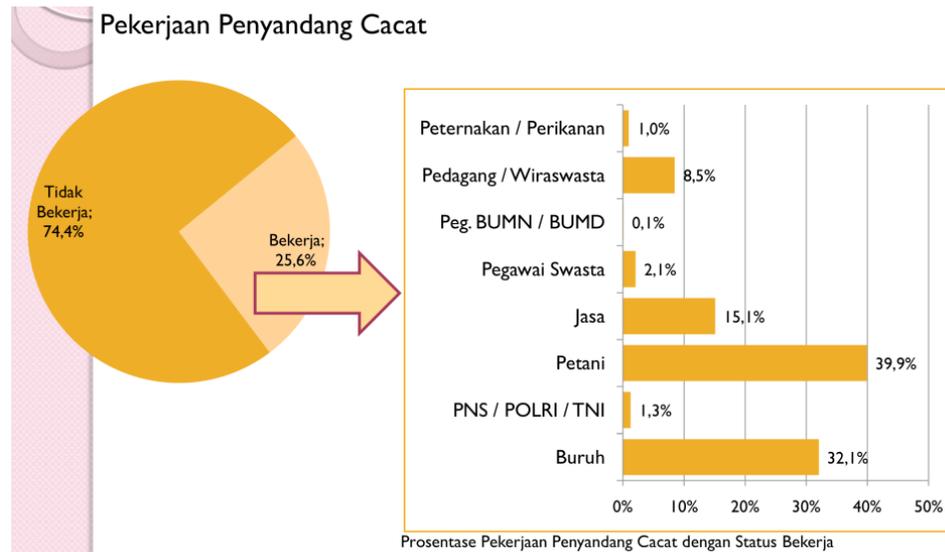
- e. Efektifitas aksesibilitas bagi penyandang disabilitas tidak tercantum dengan jelas dalam Undang-Undang No 4 Tahun 1997. Aturan aksesibilitas bagi Penyandang Disabilitas lebih terang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang dijlaskan pada Pasal 18 huruf (a) Penyandang Disabilitas memiliki Hak untuk mendapatkan aksesibilitas untuk memanfaatkan fasilitas publik. Aksesibilitas tidak hanya terbatas pada bangunan yang memudahkan penyandang disabilitas dalam melakukan aktivitasnya melainkan juga aturan dan kebijakan yang dapat mengakomodir Penyandang

Disabilitas untuk turut serta melakukan kegiatan sosial dan ekonomi. Atas aturan aksesibilitas yang ada, Pasal 99 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mewajibkan Pemerintah Daerah untuk melakukan audit terhadap ketersediaan aksesibilitas bagi bangunan gedung dan fasilitas bagi Penyandang Disabilitas. Audit yang dilakukan selanjutnya guna menerbitkan sertifikat laik fungsi bangunan gedung (SLF).

- f. Kewajiban bagi perusahaan baik Pemerintah maupun Swasta diatur dalam Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yakni 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 membawa harapan besar bagi Penyandang Disabilitas untuk memperoleh kesempatan berkarier dan berkarya di dunia kerja, sebab di aturan sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2016 Pasal 14 menyatakan bahwa Perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan. Peningkatan rasio kewajiban perusahaan baik negeri maupun swasta membuka peluang baru bagi Penyandang Disabilitas dalam rangka memenuhi hak nya untuk memperoleh pekerjaan dan turut serta membangun negeri. Pasal 27 dalam CRPD menyatakan bahwa penyandang disabilitas mempunyai hak yang sama

untuk memperoleh pekerjaan. Menurut Marjuki⁴⁸ membuktikan bahwa penyerapan tenaga kerja Penyandang Disabilitas masih sangat sedikit.

Tabel 2: Jenis Pekerjaan Penyandang Disabilitas dalam Survey ICF.

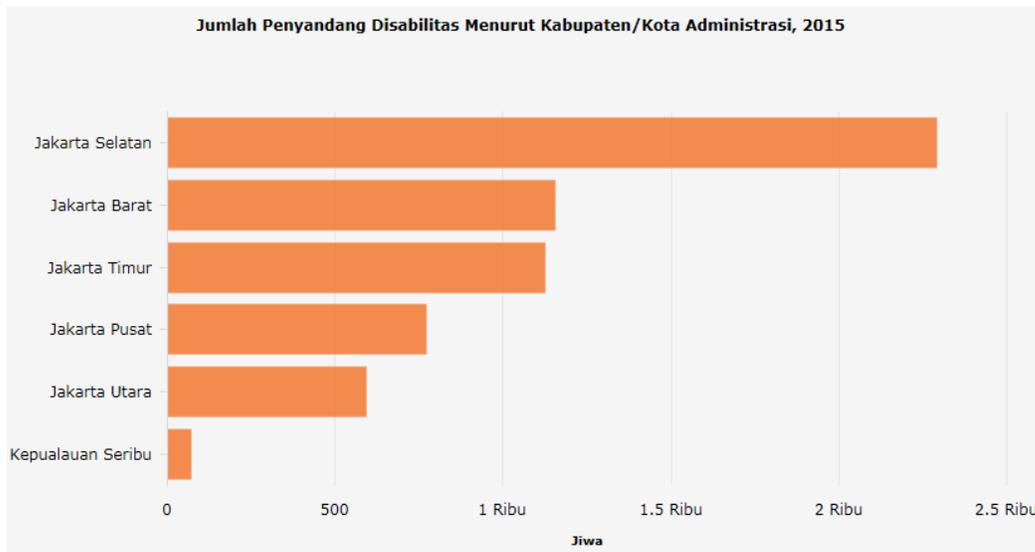


Sumber : Marjuki (2010)

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik⁴⁹ (BPS) DKI Jakarta, pada 2015 tercatat jumlah penyandang disabilitas di Ibu Kota mencapai 6.003 jiwa. Jakarta Selatan menjadi daerah dengan penyandang disabilitas terbanyak, yakni berjumlah 2.290, disusul oleh Jakarta Barat 1.155 jiwa. Kepulauan Seribu menjadi wilayah yang paling sedikit dengan 69 penyandang disabilitas.

⁴⁸ Dr. Marjuki, 2010, Penyandang Cacat Berdasarkan Klasifikasi Internasional Classification of Functioning for Disability and Health (ICF), Makalah Kabadiklat, Departemen Sosial Republik Indonesia.

⁴⁹ <http://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/02/09/jelang-debat-iii-jumlah-penyandang-disabilitas-di-dki-jakarta-capai-6-ribu-jiwa> diakses 30 Oktober 2017



Sumber : Marjuki (2010)

Pemenuhan kewajiban Negara tidak hanya terbatas pada pengaturan perundang-undangan namun Negara juga menjamin partisipasi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan seperti pendidikan, kesejatan, pekerjaan, politik, olah raga, seni dan budaya serta pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi terpenuhi. Lahirnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas merupakan langkah awal adanya itikad baik (*good will*) dari Pemerintah untuk menghormati, melindungi dan memenuhi hak penyandang disabilitas. Selanjutnya Pemerintah wajib menyiapkan sarana, prasarana serta mempersiapkan sumber daya manusia yang akan menyelenggarakan pelaksanaan dari implementasi Undang-Undang ini dengan tujuan memastikan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas terpenuhi, sehingga pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas tidak hanya menang diatas kertas tapi dilaksanakan sesuai dengan tujuan dari Konvensi Penyandang Disabilitas yaitu memajukan, melindungi dan menjamin kesamaan hak dan kebebasan yang mendasar bagi semua

penyandang disabilitas serta penghormatan terhadap martabat penyandang disabilitas sebagai bagian yang tidak terpisahkan.

Jawaban atas pertanyaan pada rumusan masalah penelitian mengenai kesiapan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk terhadap pelaksanaan kebijakan dan infrastruktur dalam mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas dan hambatan yang dialami PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dalam mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan amanat pada Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, peneliti sampaikan hasil penelitian mengenai hal tersebut.

1. Kesiapan dan Hambatan PT Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk Terhadap Pelaksanaan Kebijakan dan Infrastruktur dalam Mempersiapkan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Berdasarkan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016

Berdasarkan hasil penelitian penulis diperoleh data mengenai jumlah tenaga kerja di Telkom dalam Laporan Keberlanjutan Sustainability PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk tahun 2016 yang memaparkan jumlah tenaga kerja saat ini di Telkom hingga tahun 2016 tercatat sebanyak dua puluh tiga ribu orang. Berdasarkan hasil penelitian melalui Laporan Keuangan Tahunan dan Laporan Keberlanjutan Sustainability PT Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk;

- a. Kesiapan yang dilakukan oleh PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dalam Penerapan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.

Pencarian potensi Penyandang Disabilitas oleh PT Telkom telah ditunjukkan melalui program kerja perusahaan dalam menyediakan berbagai pelatihan bagi Penyandang Disabilitas dengan mengikut sertakan pihak eksternal perusahaan yakni *Kick Andy Foundation*⁵⁰ untuk membangun dan membangkitkan semangat masyarakat Penyandang Disabilitas agar dapat bersaing dalam dunia kerja guna mendukung prestasi Penyandang Disabilitas, *Kick Andy Foundation* dan PT Telkom Indonesia Tbk menghadirkan Gantari Award Anugerah Gantari 2017. Penghargaan itu diharapkan mampu menginspirasi penyandang disabilitas untuk berprestasi. "Penerima Gantari Award tahun ini merupakan sosok-sosok istimewa yang memang

⁵⁰ <http://www.telkom.co.id/gelar-telkom-disability-care-charity-golf-tournament-telkom-serahkan-alat-bantu-bagi-5-200-difabel.html> diakses 13 Oktober 2017 19:00 PM

layak untuk mendapatkan apresiasi dari Telkom. Penyandang Disabilitas dalam keterbatasannya tidak hanya mampu bangkit untuk diri sendiri, tapi lebih jauh untuk dapat melakukan berbagai kegiatan positif yang memberikan manfaat bagi banyak orang.

Program yang dilakukan oleh Telkom menunjukkan bahwa perusahaan ini memiliki kepedulian terhadap lingkungan sosial. Telkom telah mendukung MoU antara Kemenaker dan BUMN untuk mempekerjakan para Penyandang Disabilitas di lingkungan BUMN. Tahun 2017 Hasil Wawancara Peneliti dengan Wahyu Selaku Pekerja Penyandang Disabilitas PT. Telkom menunjukkan tanggapan bahwa kehadiran kaum penyandang disabilitas di tengah masyarakat tidak bisa diabaikan. Penyandang Disabilitas mempunyai hak yang sama dengan orang normal dan sarana akses publik serta penyerapan tenaga kerja untuk penyandang disabilitas juga menjadi hal utama yang harus diperhatikan. Telkom menunjukkan kepeduliannya dengan memberikan bantuan mencakup alat bantu disabilitas pelatihan dan sertifikasi (termasuk I-CHAT) bagi penyandang disabilitas.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, aspek penyediaan aksesibilitas bagi Penyandang Disabilitas sangat ditentukan oleh peran Pemerintah dalam memudahkan Penyandang Disabilitas sampai ke wilayah-wilayah kerja Telkom.

Tabel 3: Hasil Observasi dan Tanggapan Ketersediaan Aksesibilitas Penyandang Disabilitas di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

FASILITAS	KETERSEDIAAN FASILITAS	KATEGORI TANGGAPAN KARYAWAN PENYANDANG DISABILITAS
------------------	-------------------------------	---

Akses kendaraan umum	Tersedia	Kurang
Troroar	Tersedia	Kurang
Lift Pintu	Tersedia	Baik
Lift Tangga/Stairway	Tersedia	Baik
Toilet	Tersedia	Baik
Sarana Ibadah	Tersedia	Baik
Kursi Roda	Tersedia	Baik
Alat Audio Visual	Tersedia	Baik
Buku Panduan Operasional	Tersedia	Baik
Peta Huruf Brille	Tersedia	Baik

Telkom Group mepekerjakan karyawan berkebutuhan khusus (Tuna Daksa) sejak tahun 2014 hingga saat ini berjumlah 14 orang. Berdasarkan Wawancara dengan Deni Rahman Staf Divisi PT Telekomunikasi Indonesia Tbk pelaksanaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas bertahap telah dilaksanakan dengan adanya fasilitas penunjang yang disediakan di beberapa wilayah kerja Telkom. Hal tersebut telah tertuang didalam kebijakan perusahaan dan diatur didalam Standar Operasional Prosedur Perusahaan yang ter-sentral pada divisi *Human Resources and Development*. Kepala HRD di Wilayah Jakarta kemudian akan meneruskan laporan mengenai keberlangsungan kerja para Penyandang Disabilitas kepada Kantor Pusat. Jasa merupakan gerbang utama Telkom dalam mengembangkan sayap bisnis nya, oleh karena itu baik Penyandang

Disabilitas maupun Karyawan lainnya tetap harus memberikan performa yang terbaik bagi pelayanan yang disediakan oleh perusahaan. Saat ini, Telkom mempekerjakan penyandang disabilitas menjadi *Customer Service* di layanan *Call Center* yang mana tidak dibutuhkannya mobilitas yang tinggi. Jika ditinjau dari jumlah tenaga kerja yang ada di Telkom yang berjumlah 23.876 pekerja, seharusnya Telkom sudah mempekerjakan 2% karyawan atau lebih dari 477 karyawan Penyandang Disabilitas.

- b. Hambatan utama yang menjadi kendala PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dalam Penerapan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016

Fasilitas umum bagi penyandang disabilitas belum merata di kantor Telkom, hal ini dibuktikan dengan masih kurangnya trotoar yang ramah bagi para kaum difable dan juga baru beberapa di kantor Telkom yang memiliki toilet yang diperuntukan khusus bagi penyandang disabilitas. Infrastruktur berupa lift yang dilengkapi dengan *Braille* belum merata diseluruh kantor Telkom. Oleh karena itu dalam rangka mempersiapkan tujuan perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, jenis penyandang disabilitas yang dapat dijamah oleh Telkom sebatas pada Penyandang Disabilitas Tuna Daksa atau penyandang disabilitas yang memiliki kerusakan pada tubuhnya secara fisik, namun indra mata, bicara, dan pendengaran masih dapat bekerja dengan baik. Masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan adalah harmonisasi antara ketentuan Undang Undang dengan keselarasan aksesibilitas yang disediakan oleh Pemerintah dari segi sarana umum untuk mengakomodir Penyandang Disabilitas sampai ke wilayah kerja Telkom.

Formulasi implementasi Undang-Undang yang baru sangat diperlukan demi menjamin hak Penyandang Disabilitas dapat terpenuhi saat berada di lingkungan kerja, yaitu tidak hanya bangunan gedung Telkom yang mendukung aksesibilitas tersebut, namun juga ketersediaan fasilitas umum, pelatihan bagi Penyandang Disabilitas, dan dukungan penyediaan alat bantu bagi Penyandang Disabilitas dari rumah hingga tempat bekerja.

2. Kesiapan dan Hambatan PT Bank Mandiri (persero) Tbk Terhadap Pelaksanaan Kebijakan dan Infrastruktur dalam Mempersiapkan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Berdasarkan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016

Peneliti juga berhasil melakukan wawancara kepada bidang divisi HRD Bank Mandiri (Persero) Tbk di Cabang Regional Jakarta Kota. Sebuah strategi disabilitas dengan tujuan ketenagakerjaan dan perspektif jangka panjang terhadap pekerjaan yang berkesinambungan bagi para karyawan disabilitas. Hal ini penting bagi Bank Mandiri untuk menentukan strategi mengenai ketenagakerjaan penyandang disabilitas, termasuk mempertimbangkan isu disabilitas mana yang seharusnya dicakupkan dan bagaimana hal tersebut dapat dikaitkan dengan kebijakan yang sudah ada.

- a. Kesiapan Bank Mandiri PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk dalam Penerapan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.

Bank Mandiri menjalin kemitraan dengan Penyandang Disabilitas dan mendukung secara finansial merupakan cara untuk memberikan dukungan terhadap Penyandang Disabilitas untuk bekerja dalam jangka waktu panjang, dan untuk mengembangkan pelayanan bagi perusahaan. Saat ini sebanyak 5 cabang Bank

Mandiri yang terletak di Jakarta dan Semarang akan dikembangkan menjadi cabang yang ramah bagi masyarakat penyandang disabilitas. Program Bank Mandiri dalam merekrut karyawan penyandang disabilitas akan terus berjalan. Pegawai difabel Bank Mandiri, mendapatkan perlakuan yang sama dengan pegawai lain termasuk mendapatkan program adaptasi ke lingkungan kerja (*jumpstart*). Program ini bertujuan untuk membekali pegawai agar mampu dengan cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan seluruh jajaran organisasi Bank Mandiri. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk (BMRI) kembali membuktikan komitmen pada masyarakat difabel. Setelah sebelumnya perseroan menggelar program Mandiri Sahabat Difabel dengan melibatkan kaum difabel untuk berkarya bersama perusahaan, perseroan berhasil meraih penghargaan Platinum dan *Silver Award dari Indonesian Contact Centre Association (ICCA)*.

Tabel 5: Hasil Observasi dan Tanggapan Ketersediaan Aksesibilitas Penyandang Disabilitas di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk

FASILITAS	KETERSEDIAAN FASILITAS	KATEGORI TANGGAPAN KARYAWAN PENYANDANG DISABILITAS
Akses kendaraan umum	Tersedia	Kurang
Troroar	Tersedia	Kurang
Lift Pintu	Tersedia	Baik
Lift Tangga/Stairway	Tersedia	Baik
Toilet	Tersedia	Baik
Sarana Ibadah	Tersedia	Baik

Kursi Roda	Tersedia	Baik
Alat Audio Visual	Tersedia	Baik
Buku Panduan Operasional	Tersedia	Baik
Peta Huruf Brille	Tersedia	Baik

Implementasi secara bertahap telah dilaksanakan mengacu pada Undang – Undang No.19 Tahun 2011 Lampiran Pasal 9 (1), mengenai aksesibilitas dijelaskan bahwa; Penyandang Disabilitas mampu hidup secara mandiri dan berpartisipasi secara penuh dalam semua aspek kehidupan, Negara-Negara Pihak harus mengambil kebijakan yang sesuai untuk menjamin akses bagi penyandang disabilitas, atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya, terhadap lingkungan fisik, transportasi, informasi, dan komunikasi, termasuk teknologi dan sistem informasi dan komunikasi, serta terhadap fasilitas dan layanan lainnya yang terbuka atau tersedia untuk publik, baik di daerah perkotaan maupun pedesaan. Kebijakan-kebijakan ini, yang harus meliputi identifikasi dan penghapusan kendala serta halangan terhadap aksesibilitas, harus diterapkan pada, antara lain:

- (a) Gedung, jalan, sarana transportasi, dan fasilitas dalam dan luar ruang lainnya, termasuk sekolah, perumahan, fasilitas medis, dan tempat kerja;
- (b) Informasi, komunikasi, dan layanan lainnya, termasuk layanan elektronik dan layanan gawat darurat.

Hingga tahun 2016 Bank Mandiri mewujudkan komitmennya untuk memberdayakan para penyandang disabilitas melalui penyediaan lapangan kerja sebagai Operator *Call Center*, yang bertugas melayani nasabah di Gedung *Call*

Center Bank Mandiri, Komplek Perumahan Mandiri Rempoa, Tangerang Selatan dengan penyediaan sarana kerja yang memadai bagi Penyandang Disabilitas. Saat ini jumlah tenaga kerja Penyandang Disabilitas pada Bank Mandiri berjumlah 44 orang karyawan. Tidak jauh berbeda dengan Telkom, seharusnya dengan rasio 2% sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 53 ayat (1) Bank Mandiri sudah dapat mempekerjakan lebih dari 778 karyawan penyandang disabilitas.

- b. Hambatan yang dialami PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dalam Penerapan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016

Kebutuhan penyediaan pelatihan dan alat bagi penyandang disabilitas merupakan salah satu penyebab adanya hambatan disebabkan tidak hanya dari faktor internal Bank Mandiri, juga faktor mental tenaga kerja yang belum siap untuk beradaptasi dengan dunia kerja dan dengan lingkungan baru. Keluarga menginginkan anak bekerja di daerah asal Penyandang disabilitas cenderung memilah-milah pekerjaan di perusahaan/kantor sebab Penyandang Disabilitas menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang telah dimiliki. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh Bank Mandiri saat ini menjadi pemicu bagi perusahaan agar terus meningkatkan kepeduliannya bagi Penyandang Disabilitas. Saat ini Bank Mandiri terus berupaya dalam memperbaiki sarana prasarana agar dapat memberikan kemudahan bagi penyandang disabilitas saat bekerja.

Dasar tujuan pembentukan UU Penyandang Disabilitas adalah untuk menciptakan lingkungan Indonesia yang ramah disabilitas. Lingkungan ramah disabilitas tersebut termasuk menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana penyandang disabilitas dapat berinteraksi dengan leluasa dalam masyarakat, tanpa hambatan. Oleh karena itu pengaturan mengenai kebutuhan-kebutuhan penyandang disabilitas seharusnya tidak eksklusif diatur dalam satu peraturan khusus, tetapi harus tersebar dalam peraturan di berbagai sektor. UU Penyandang Disabilitas akan berperan sebagai pemicu awal atas perubahan paradigma dalam melihat dan memperhatikan hak-hak para penyandang disabilitas.

Negara telah mengambil langkah yang tepat untuk menjamin akses penyandang disabilitas atas dasar kesamaan dengan warga lain terhadap lingkungan fisik, transportasi, informasi dan komunikasi serta akses terhadap fasilitas publik dan teknologi komunikasi serta mengakui hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan standar kehidupan yang layak, termasuk makanan, pakaian dan perumahan yang layak dalam rangka perlindungan sosial dan pengentasan kemiskinan. Menurut Pasal 99 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib melakukan audit terhadap ketersediaan Aksesibilitas bagi Penyandang Disabilitas.

Aturan-aturan yang telah diciptakan seharusnya dievaluasi secara berkala demi menilai efektivitas dan efisiensi dari pihak yang bertanggung jawab dan telah ditunjuk oleh Undang-Undang untuk melaksanakan dan mengevaluasi program kerja dari amanat Undang-Undang Penyandang Disabilitas yang baru. Perusahaan yang belum menjalankan seharusnya dikenakan sanksi sesuai dengan isi pasal 50 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, sanksi yang diterapkan diawali dengan sanksi administrative

hingga sanksi pencabutan izin usaha dan kegiatan operasional. Hingga saat ini, meskipun kedua perusahaan tersebut belum memenuhi rasio pekerja penyandang disabilitas sesuai UU sebanyak 2 % dari jumlah tenaga kerja keseluruhan, Pemerintah belum melakukan teguran baik lisan maupun tulisan kepada kedua perusahaan yang diteliti. Terdapat lebih dari 50 perusahaan saat ini yang terlisting dalam Badan Usaha Milik Negara, jika keseluruhan perusahaan tersebut telah menjalani aturan ini, maka tenaga kerja penyandang disabilitas akan terserap secara signifikan dan dapat menekan rasio atau jumlah pengangguran Penyandang Disabilitas di Negara Republik Indonesia.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa;

1. Kesiapan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk terhadap pelaksanaan kebijakan dan infrastruktur dalam mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 belum dapat terlaksana penuh sehingga belum dapat mengakomodir dan memfasilitasi pekerja penyandang disabilitas di wilayah kerja PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebanyak 2 % dari jumlah tenaga kerja keseluruhan perusahaan.
2. Hambatan yang dialami PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dalam mempersiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan amanat pada Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 adalah kurangnya dukungan pemerintah dalam hal penerapan regulasi dan aksesibilitas sarana transportasi untuk penyandang disabilitas sampai di wilayah kerja perusahaan yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia, sehingga PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk terbatas dalam menempatkan wilayah kerja penyandang disabilitas.

B. Saran

1. Bagi perusahaan khususnya Badan Usaha Milik Negara seharusnya memiliki kesiapan yang matang dan menjadi *leader* dalam menerapkan quota yang diwajibkan dalam pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yaitu minimal mempekerjakan penyandang disabilitas 2% dari jumlah tenaga kerja yang dimiliki. Untuk mewujudkan keberlangsungan perusahaan yang berkelanjutan, perusahaan tidak bisa hanya *concern* pada keuntungan atau *profit* saja tetapi juga bagaimana perusahaan dapat memberikan kesempatan dan kesamaan peran bagi penyandang disabilitas sebagai salah satu bentuk kepedulian terhadap lingkungan.
2. Bagi pemerintah baik di tingkat pemerintah pusat maupun pemerintah daerah diperlukan adanya penerapan regulasi yang berdasar pada Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang No 8 Tahun 2016 agar dapat mengakomodir hambatan yang dialami perusahaan BUMN dalam menjalankan mandat Undang-Undang dalam menjamin hak untuk bekerja bagi penyandang disabilitas. Upaya pemerintah sebaiknya tidak hanya mentikberatkan pada fasilitas dan infrastruktur bangunan kantor di perusahaan melainkan upaya untuk memperbaiki fasilitas transportasi umum yang berkesinambungan agar tercapai tujuan peraturan yang telah dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sholeh , 1991, *Psikologi Perkembangan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ali,Zainudin, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Allport, Gordon, 1961, *Personality*, Rinehart and Winston, New York.
- Amirul, Hadi & Haryono, H, 2007, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Andayani, Ro'fah dan Muhrisun, 2010, *Membangun Kampus Inklusif: Best Practices Pengorganisasian Unit Layanan Difabel*, PSLD UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Atmaja, I Dewa Gede, 2011, *Demokrasi Ham & Konstitusi*, Setara Press, Jakarta.
- D, Misbach, 2012, *Seluk Beluk Tunadaksa & Strategi Pembelajarannya*, Javalitera, Yogyakarta
- Darwan Prints, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 105.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta
- Dr. Marjuki, 2010, *Penyandang Cacat Berdasarkan Klasifikasi Internasional Classification of Functioning for Disability and Healt (ICF)*, Makalah Kabadiklat, Departemen Sosial Republik Indonesia.
- Echols, John M, dan Hassan Shadily, 2005, *Kamus Inggris Indonesia; An English – Indonesian Dictionary*, PT Gramedia, Jakarta.
- F, L, Whitney, 2004, *The Elements of Resert, Asian Eds*, Overseas Book Co, Osaka.
- Fitriana, 2013, *Self Concept Dengan Adversity Quotient Pada Kepala Keluarga Difabel Tuna Daksa*, PT Gramedia, Jakarta.
- Geniofam, 2010, *Mengasuh dan Mensukseskan Anak Berkebutuhan Khusus*, Gerai Ilmu, Yogyakarta.
- Husein, Umar, 2003, *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.

- Husni,Lalu, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Krisna, Dewi, 2016, *Kajian Yuridis tentang Penyandang Disabilitas*, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya, Yogyakarta. hlm. 4
- Lebrin (1992) Dalam Hadi (2007), *Pengertian Wawancara*, Ghalia, Jakarta.
- M. Nasir. 2011, *Metode Penelitian*, Ghalia, Jakarta.
- Margono. 2009, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Merriam-Webster, 1981, *Webster's New Collegiate Dictionary*, MerriamWebster, Inc, London.
- Neuman, W. Lawrence, 2007, *Basic of Social Research – Qualitative and Quantitative Approaches : Second Edition*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nur Kholis., 2013, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, Imperium, Yogyakarta.
- Rizano, 2014, *Implementasi Pemenuhan Hak Penyandang Cacat Dalam Memperoleh Pekerjaan Pada Perusahaan Negara Dan Swasta Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Smart, Aqila., 2010. *Anak Cacat Bukan Kiamat*, Kata Hati, Yogyakarta.
- Soekanto,Soedjono, 2014, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press.
- Sugiyono. 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Hadi, 1992, *Metodelogy Research II*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Syafi'ie, Muhammad, 2014, *Potret Difabel Berhadapan Dengan Hukum Negara*, SIGAB, Yogyakarta.
- Wignjosoebroto, Soentandyo, 2007, *Hak Asasi Manusia Konsep Dasar dan Perkembangan Pengertiannya dari Masa Ke Masa*, ELSAM, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang disabilitas, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670 Tahun 1997

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2003.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 244 Tahun 2015

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah
Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 246 Tahun 2014

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 69 Tahun 2007.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja.

Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 10 tahun 2011 tentang Perlindungan Penyandang Disabilitas

Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 119 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Berita Derah Provinsi DKI Jakarta Nomor 118 tahun 2009

Convention on the Rights of Person with Disabilities, Konvensi hak-hak Penyandang Disabilitas, diratifikasi Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Person with Disabilities*

ARTIKEL DALAM JURNAL

Piagam Perjuangan Prof. Suharso, Tanggal 5 Juli 2014

Aristia, Deralina, 2012, *Tesis: Penerapan Pasal 27 Convention on the Rights of Persons with Disabilities terhadap Peran Negara dalam Upaya Perlindungan Bagi Penyandang Disabilitas untuk Memperoleh Pekerjaan di Wilayah DKI Jakarta*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

- Badan Pembinaan Hukum Nasional, 2011, *Efektivitas Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Cacat* (dalam: <http://www.bphn.go.id/data/documents/lit-2011-2.pdf>), Jakarta.
- Indra Dewi, Imma, 2014, *Tesis: Hak Politik Penyandang Disabilitas*, Atmajaya, Yogyakarta.
- Indah, Triutari, 2014, *Tesis: Persepsi Mahasiswa Penyandang Disabilitas Tentang System Pendidikan Segregasi Dan Pendidikan Inklusi*”, Jurnal Ilmiah Pendidikan Khusus.
- Saifurrohman, 2005, *Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Cacat Sebagai Pekerja pada Perusahaan Swasta di Kabupaten Bantul*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

LEMBAGA

- PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, **Annual Report 2016** , 2016
- PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, **Annual Report 2016** , 2016
- Badan Pusat Statistik DKI Jakarta, **Jakarta Dalam Angka Tahun 2016**, 2016

INTERNET

- <http://www.jasamarga.com/informasi-tol/layanan-jalan-tol.html>
- http://www.antam.com/index.php?option=com_content&task=view&id=34&Itemid=40&lang=id
- <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/10/27/ofpdeq335-kemenaker-penerapan-tenaga-kerja-penyandang-disabilitas-proporsional>
- <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/10/27/ofpdeq335-kemenaker-penerapan-tenaga-kerja-penyandang-disabilitas-proporsional>
- <http://www.telkom.co.id/gelar-telkom-disability-care-charity-golf-tournament-telkom-serahkan-alat-bantu-bagi-5-200-difabel.html>