

Realisasi Pasal... (Ummi Noviarini)

LEMBAR PENGESAHAN JURNAL

Judul : Realisasi Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 pada
Perusahaan di Kabupaten Purbalingga

Nama : Ummi Noviarini

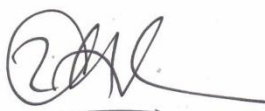
NIM : 14401241047

Prodi : Pendidikan Kewarganegaraan



Yogyakarta, 16 Januari 2019

Reviewer



Chandra Dewi P, SH.,LLM
NIP:198007022005012002

Pembimbing



Setiati Widiastuti,SH.,M.Hum
NIP: 1960032819840320001

Rekomendasi Pembimbing : (mohon dilingkari salah satu)

- ①. Dikirim ke Journal Student
2. Dikirim ke Jurnal Civics
3. Dikirim ke Jurnal lain

REALISASI PASAL 28 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 43 TAHUN 1998 PADA PERUSAHAAN DI KABUPATEN PURBALINGGA

REALIZATION OF ARTICLE 28 OF GOVERNMENT REGULATION NUMBER 43 OF 1998 ON COMPANIES IN PURBALINGGA DISTRICT

by Umami Noviarini dan Setiati Widihastuti
Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum
umminoviarini101@gmail.com
ummi642fis@student.uny.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan penyebab perusahaan di Kabupaten Purbalingga belum merealisasikan Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 dan mendeskripsikan usaha Dinas Tenaga Kerja dalam mendorong perusahaan untuk merealisasikan Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ditentukan dengan teknik *purposive* dan *snowball*. Pengumpulan data dengan cara wawancara dan dokumentasi. Teknik keabsahan data adalah *cross check*. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis induktif. Hasil menunjukkan: realisasi Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 oleh perusahaan di Kabupaten Purbalingga belum berjalan dengan semestinya, disebabkan karena: (1) persyaratan rekrutmen tenaga kerja oleh perusahaan menyulitkan difabel (2) aksesibilitas sarana dan prasarana umum perusahaan belum ramah difabel (3) ketidakpatuhan perusahaan terhadap ketentuan pelaksana karena tidak ada sanksi (4) perusahaan kurang percaya dengan kemampuan difabel karena banyak keterbatasan sehingga mempekerjakan difabel dirasa tidak menguntungkan. Usaha Dinas Tenaga Kerja yaitu (1) memberikan sosialisasi dan surat edaran Bupati kepada perusahaan (2) bekerjasama dengan perusahaan menyediakan lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja difabel (3) menyediakan BLK dan membuka kesempatan difabel mengikuti pelatihan kerja.

Kata kunci: Realisasi, Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998, Penempatan Tenaga Kerja Difabel

Abstract

This study aims to describe the causes of companies in Purbalingga district not yet realizing Article 28 of Government Regulation Number 43 of 1998 and describe the work of the Department of Manpower in encouraging companies to realize Article 28 of Government Regulation Number 43 of 1998 in Purbalingga District. The research is a descriptive study with a qualitative approach. The research subjects was determined by purposive and snowball techniques. Data collection by means of interviews and documentation. The data validity technique is cross check. Data analysis is carried out using inductive analysis techniques. The results show: the realization of Article 28 of Government Regulation Number 43 of 1998 by companies in Purbalingga Regency has not yet proceeded properly, due to: (1) the requirements for recruitment of workers by companies make it difficult for diffables. (2) the accessibility of public facilities and infrastructure has not been diffable-friendly (3) company disobedience to implementing regulations because there are no sanctions (4) companies lack trust in diffable abilities due to many limitations so that employing diffablest is considered unprofitable. The Manpower Service business, namely (1) provided information on the Regent's circular letter to the company (2) in collaboration with the company to provide job vacancies and placement of disabled workers (3) to provide BLK and open opportunities for disabled persons to take part in job training.

Keywords: Realization, Article 28 PP No. 43 of 1998, Placement of Disabled Work

PENDAHULUAN

Setiap manusia dilahirkan dengan hak asasi yang sama. Hak asasi tersebut diantaranya adalah hak untuk hidup, hak untuk mendapat keadilan dan perlakuan yang sama, hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta hak-hak lainnya. Difabel sebagai bagian dari warga negara dan masyarakat Indonesia memiliki persamaan hak,

kedudukan dan kewajiban yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pihak manapun.

Diantara hak asasi manusia yang diakui di Indonesia melalui konstitusionalnya adalah hak untuk memperoleh pekerjaan, sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya didalam Pasal 28 ayat (2) UUD 1945 disebutkan: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Kemudian dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 5 disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Berkaitan dengan hal tersebut kewajiban pemerintah yaitu membuka lapangan pekerjaan, agar setiap warga negara memperoleh pekerjaan dan imbalan yang layak bagi kesejahteraan hidup setiap warga negara dan keluarganya. Guna menjamin perlindungan dan pemenuhan hak-hak difabel, pemerintah telah membuat berbagai peraturan perundang-undangan agar tercipta kemandirian dan kesejahteraan bagi kaum difabel, diantaranya peraturan tersebut yaitu, Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat, sebagai peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang telah diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Ketentuan kuota 1% (persen) yang diberikan oleh pihak pengusaha atau perusahaan bagi tenaga kerja difabel terdapat dalam Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat. Isi dari Pasal tersebut berbunyi:

“pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja perusahaannya”.

Pasal tersebut menyatakan bahwa pengusaha atau pihak perusahaan harus mempekerjakan setidaknya satu orang difabel untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya. Kesempatan dan perlakuan yang sama harus didapatkan oleh setiap orang baik itu orang normal maupun difabel. Pengaturan mengenai hal tersebut juga dipertegas dengan adanya sanksi atau hukuman bagi pihak yang terbukti melanggarnya. Ketentuan tersebut diatur didalam Pasal 145 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang

penyandang disabilitas, yang diancam dengan sanksi pidana berupa pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun atau denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Berbagai regulasi telah dibuat untuk melindungi hak-hak difabel, namun regulasi tersebut belum bisa berjalan dengan baik. Difabel banyak yang belum mendapatkan haknya untuk bekerja disektor formal/perusahaan. Realitas yang nampak hingga saat ini masih banyak perusahaan di kabupaten Purbalingga yang belum mempekerjakan difabel. Kuota 1% (persen) bagi difabel seakan masih jauh dari kenyataan. Padahal Kabupaten Purbalingga merupakan salah satu penyumbang 56,10% (persen) investasi industri se-Indonesia dalam hal industri pengolahan rambut (wig) dan bulu mata palsu. Industri pembuatan wig atau rambut palsu dan bulu mata palsu di Purbalingga mencapai 36 perusahaan yang terdiri dari 22 perusahaan asing (PMA) dan sisanya dalam negeri (PMDN). Selain itu, masih ada 260 UKM (Usaha Kecil dan Menengah) dan plasma yang tersebar di desa-desa (Aprilia Tri Sulistyani, 2013: 1) Berdirinya perusahaan-perusahaan besar berstatus PMA (Penanaman Modal Asing) di Kabupaten Purbalingga dengan jumlah pekerja mencapai ratusan bahkan ribuan tenaga kerja, belum mampu menyerap tenaga kerja difabel, seharusnya perusahaan PMA tersebut bersikap patuh terhadap regulasi yang ada mengingat investor asing tersebut telah mendapatkan banyak keuntungan dari investasinya di Kabupaten Purbalingga, karena jumlah sumber daya manusia yang melimpah dengan upah cenderung rendah sehingga mengefisiensikan biaya produksi, dan investor lebih banyak mendapatkan keuntungan. Pekerja merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan karena mempengaruhi kegiatan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan pekerja merupakan faktor produksi yang dapat mengelola faktor produksi lain perusahaan (Nababan, 2009), sehingga perusahaan sangat berhati-hati dalam merekrut pekerja yang memiliki kualitas dan dapat bekerja maksimal di perusahaan.

Artikel ini mendeskripsikan penyebab perusahaan di Kabupaten Purbalingga belum merealisasikan Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 tentang penempatan tenaga kerja difabel, serta usaha yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga dalam mendorong perusahaan untuk merealisasikan Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 tentang penempatan tenaga kerja difabel juga dibahas dalam artikel ini.

Metode

Penelitian yang merupakan penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan penyebab perusahaan di Kabupaten Purbalingga belum merealisasikan Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 dan usaha Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga dalam mendorong perusahaan untuk merealisasikan Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998. Penelitian dilakukan di PT Boyang Industrial, PT Interwork Indonesia, PT Wonjin Indonesia dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga.

Subjek penelitian ditentukan secara *purposive*. Penggunaan teknik *purposive* digunakan untuk menentukan *key informan*, yaitu Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga yang mengetahui secara pasti dan menjalin relasi secara langsung dengan perusahaan-perusahaan di Kabupaten Purbalingga. Selanjutnya *key informan* menunjuk: 1) Bidang Fungsional Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga 2) Kepala UPTD-BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga 3) *General Manager* PT Boyang industrial 4) *HRD Manager* PT Interwork Indonesia 5) serta *Manager Personalia* PT Wonjin Indonesia, guna menjawab perumusan masalah terkait penyebab perusahaan di Kabupaten Purbalingga belum merealisasikan Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 serta usaha Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga dalam mendorong perusahaan untuk merealisasikan Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998.

Data penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi, dan

untuk keabsahan data pada tahap kegiatan pengumpulan data, dilakukan secara *cross check* untuk mengecek hasil wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2012: 95-96). Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis induktif yang dilakukan sejak awal pengumpulan data sampai akhir pengumpulan data. Diawali dari reduksi data yang menghasilkan data yang relevan dan bermakna, dilanjutkan dengan menyusunnya ke dalam unit-unit dan kategori yang sesuai. Selanjutnya dilakukan display atau penyajian data dalam bentuk narasi.

Hasil dan Pembahasan

Setiap perusahaan yang ada di Indonesia termasuk perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Purbalingga harus mentaati dan melaksanakan semua ketentuan perundang-undangan yang ada di Indonesia. Salah satu ketentuan perundang-undangan tersebut adalah ketentuan Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 tentang penempatan tenaga kerja difabel yang mengahruskan setiap perusahaan yang berdomisili hukum di Indonesia untuk mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya. Akan tetapi disini pekerja yang berstatus sebagai penyandang cacat haruslah memiliki keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Realisasi Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 yang mewajibkan perusahaan mempekerjakan difabel belum terlaksana secara maksimal di Kabupaten Purbalingga, khususnya dalam penelitian ini yaitu perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing). Menurut hasil yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga dari 22 perusahaan PMA, baru 4 perusahaan PMA yang sudah mempekerjakan difabel. Wujud nyata dari perusahaan yang sudah merealisasikan tersebut yakni penempatan tenaga kerja difabel pada bagian produksi. Hal itu menurut *HRD Manager* PT Interwork Indonesia lebih efektif dilakukan dalam menentukan posisi jabatan yang diisi oleh

kaum difabel, yang disesuaikan dengan derajat kecacatan yang dimiliki oleh difabel.

A. Penyebab Perusahaan di Kabupaten Purbalingga belum merealisasikan Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998

1) PT Boyang Industrial

PT Boyang Industrial sebagai salah satu perusahaan PMA terbesar di Kabupaten Purbalingga yang berasal dari Negara Korea Selatan, bergerak dalam bidang pengolahan rambut palsu (wig) dengan jumlah tenaga kerja mencapai 6.719 orang, harus melaksanakan ketentuan Undang-Undang. Salah satunya ketentuan Undang-Undang tersebut adalah untuk mempekerjakan difabel sebagaimana yang telah diamankan dalam Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998. Perusahaan selalu bersikap terbuka terhadap difabel yang ingin melamar kerja. Namun pada kenyataannya tidak ada difabel yang datang melamar. Hal itu dikarenakan dari informasi pengumuman calon pegawai/karyawan PT Boyang industrial salah satu poinnya mensyaratkan sehat jasmani dan rohani. Sehat jasmani dimaknai bahwa keadaan organ tubuh yang dapat berfungsi secara baik tanpa merasakan sakit atau keluhan dan memang secara objektif tidak tampak sakit. Semua organ tubuh dapat bekerja secara normal, kemudian sehat rohani didefinisikan sebagai kondisi yang memungkinkan setiap individu memahami potensi-potensinya yang mencakup tiga komponen yakni pikiran, emosional dan spiritual (Heru Nurcahyo, 2008: 2).

Selain mensyaratkan sehat jasmani dan rohani, persyaratan lain dari perusahaan juga memberatkan difabel, seperti ijazah minimal SLTP/Sederajat, SKCK, Kartu Kuning (Kartu Pencari Kerja), Fotocopy Surat Pengalaman Kerja (Jika Ada), Usia Produktif 18-30 tahun, tinggi badan minimal 146, serta mampu bekerja dibawah tekanan. Persyaratan yang dirasa menyulitkan tersebut menutup peluang kerja bagi difabel.

Selain aksesibilitas perekrutan yang belum ramah difabel, aksesibilitas sarana

dan prasarana umum perusahaan juga belum ramah difabel. Tidak adanya tenaga kerja difabel membuat perusahaan tidak menyediakan anggaran khusus dan menyediakan sarana dan prasarana khusus untuk difabel. Bahkan perusahaan berdalih bahwa, bila perusahaan menyediakan fasilitas khusus untuk difabel, hal itu akan menimbulkan kecemburuan dengan yang lain.

Padahal seharusnya perusahaan memiliki kewajiban memberikan pelayanan berupa sarana dan prasarana umum yang ramah difabel. Difabel berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus yang memungkinkan ia bisa bekerja di perusahaan, diantaranya dengan memberikan fasilitas khusus berupa penambahan sarana dan prasarana bagi difabel, karena dengan begitu jika akses ke perusahaan bisa terjangkau, banyak difabel yang nantinya datang melamar dan terserap kerja, sehingga regulasi yang ada berjalan dengan semestinya.

Selain hal tersebut, adanya anggapan bahwa mempekerjakan difabel dirasa tidak menguntungkan karena banyak keterbatasan. Menurut Manager PT Boyang industrial, produktifitas difabel rendah, dilihat dari segi hasil produksi berbeda dengan orang normal pada umumnya. Tidak semua difabel dapat diterima kerja, karena pekerjaan membutuhkan ketrampilan mata dan tangan, perusahaan lebih memilih difabel dengan kategori tuna daksa, dimana kedua tangannya masih bisa bekerja. Difabel tuna rungu dan tuna wicara dianggap menyulitkan difabel bagi Supervisor dalam pemberian instruksi kerja karena pekerjaan di perusahaan tidak monoton, melainkan selalu berganti-ganti mengikuti permintaan. Hal tersebut tentu tidak dapat dibenarkan, karena pemberian instruksi kerja tidak hanya melalui lisan, melainkan bisa melalui tertulis, jika memang sulit dalam hal komunikasi dengan difabel jenis tuna rungu dan tuna wicara.

Tidak adanya sanksi dari pemerintah membuat perusahaan tidak memikirkan upaya kedepannya seperti apa. Bahkan Manager PT Boyang Industrial

mengakui bahwa pihaknya tidak mengetahui adanya sanksi, bila perusahaan tidak mempekerjakan difabel. Hal tersebut juga terjadi di PT Interwork Indonesia dan PT Wonjin Indonesia, dimana membuat perusahaan tidak patuh dikarenakan selama ini tidak ada sanksi baik sanksi administrative, teguran maupun tertulis dari pemerintah daerah setempat.

Penegakan hukum dirasa masih lemah karena tidak ada jaminan dari pemerintah serta tidak ada mekanisme yang jelas untuk memastikan pelaksanaannya. Apalagi semenjak tahun 2017 kewenangan bidang pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga yang memiliki fungsi memberi sanksi ditarik kewenangannya ke Provinsi, sehingga Dinas Tenaga Kerja Kabupaten hanya memberikan pembinaan tidak dapat menjatuhkan sanksi bagi pelanggar kuota kerja difabel.

Agar hukum itu bisa berlaku secara efektif, mereka yang bekerja sebagai pelaksana hukum harus menunaikan tugas dengan baik. Para pelaksana hukum tersebut harus mengumumkan Undang-Undang secara luas. Terkait dengan Undang-Undang difabel, sosialisasi masih terasa kurang merata dan kurang menyentuh difabel. Aparat-aparat penegak hukum yang seharusnya juga bekerja keras tanpa mengenal jemu untuk menyidik dan menuntut pelanggar-pelanggar belum melaksanakan tugas penting ini. Banyak difabel kompeten masih menganggur dan belum diselidiki alasan mereka tidak memperoleh pekerjaan. Semakin beratnya derajat difabel, orang yang bersangkutan semakin mempersempit kemampuannya.

Padahal setiap orang termasuk difabel memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak, yang merupakan aplikasi dari pemenuhan hak ekonomi dan sosial sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia (HAM). Difabel merupakan subyek hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Pelaksanaan tersebut selanjutnya

dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.

2) PT Interwork Indonesia

PT Interwork Indonesia merupakan perusahaan PMA yang bergerak di bidang pembuatan bulu mata palsu yang berasal dari Negara Korea Selatan. Dengan jumlah tenaga kerja mencaoi 781 orang, karenanya harus melaksanakan kuota 1% (persen) untuk setiap 100 (seratus) prang pekerja pada perusahaannya yang diadakan bagi tenaga kerja difabel. Namun meskipun serapan tenaga kerjanya tergolong banyak, perusahaan dalam melaksanakan ketentuan kuota 1% (persen) bagi difabel, masih dikatakan kurang maksimal, karena hanya mempekerjakan 1 orang difabel saja, hal ini tentu tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia.

Perusahaan berdalih bahwa perusahaan selalu bersikap terbuka menerima difabel yang datang melamar, dengan catatan sanggup serta bisa bekerja, dan memenuhi syarat. Tidak adanya informasi bahwa perusahaan memberi kesempatan difabel bekerja, membuat difabel tidak ada yang datang melamar. Job fair yang biasanya dilakukan oleh perusahaan belum menjangkau difabel. Seharusnya jika memang perusahaan memberi peluang bagi difabel untuk bekerja, bisa menginformasikannya kepada karyawan yang sudah bekerja dengan meminta saudara atau tetangganya yang mengalami keterbatasan namun sanggup bekerja untuk bisa bergabung bekerja dengan perusahaan. Hal itu dimaksudkan agar perusahaan tetap harus merealisasikan Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 yang merupakan amanat dari Undang-Undang Dasar Pasal 28 tentang Hak Asasi Manusia yang didalamnya menyangkut hak-hak warga negara salah satunya hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Difabel berhak mendapatkan kesetaraan dengan yang lain.

Dengan kondisi perusahaan yang terbagi menjadi 3 cabang, kadang juga terkendala ekspor karena produksi tidak selalu stabil, perusahaan belum memikirkan upaya penambahan sarana dan prasarana yang ramah difabel, meskipun perusahaan menyadari perlunya tambahan penunjang bagi karyawan difabel, namun untuk penambahan fasilitas sarana dan prasarana khusus untuk difabel tidak bisa, melainkan hanya menyediakan fasilitas penunjang kegiatan saja seperti menyediakan tempat dan alat kegiatan di masing-masing bagian produksi yang bisa memudahkan difabel bekerja. Namun untuk ruang kerja, tidak ada ruang kerja khusus bagi difabel. Melainkan disamakan dengan karyawan lain yang normal.

Menurut HRD Manager PT Interwork Indonesia, ada nilai tambah jika mempekerjakan difabel, karena difabel biasanya lebih rajin dalam bekerja. Jika yang dipekerjakan difabel jenis tuna rungu dan tuna wicara, biasanya mereka bisa mencapai target, dilihat dari segi hasil juga memuaskan, karena tidak banyak mengobrol dengan rekan sesama kerja, sehingga bisa fokus dalam bekerja. Kendati demikian perusahaan masih sulit dalam hal komunikasi, karena sumber daya manusia di perusahaan tidak semuanya bisa mengerti dan paham berkomunikasi dengan difabel, sehingga keterbatasan difabel seperti tuna rungu dan tuna wicara merupakan tantangan sendiri bagi perusahaan dalam hal komunikasi baik antar sesama karyawan maupun dalam pemberian instruksi kerja.

Biar bagaimanapun difabel merupakan orang yang memiliki kemampuan berbeda (*differently abled people*), bukan berarti ia tidak normal, melainkan hanya memiliki kemampuan yang berbeda. Mungkin kekurangannya ada pada fisik tapi mereka memiliki potensi yang sama seperti orang normal pada umumnya, karena potensi yang sama mereka harus diberikan hak yang sama, setara dengan orang-orang lain yang tidak berkebutuhan khusus. Setiap orang yang lahir mempunyai hak asasi manusia yang

sama, termasuk hak mendapat pekerjaan dan mendapat imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, baik itu normal maupun difabel. Persoalan bahwa mereka memiliki kekurangan fisik, mental, dan fisik-mental tidaklah serta merta menuntut penanganan yang didorong oleh belas kasihan semata, akan tetapi bagaimana mengupayakan mereka agar mampu tampil sebagai warga yang mandiri, mampu berintegrasi dengan lingkungan, dan dapat menjalankan kegiatan produktif dengan memberi kesempatan kepada mereka untuk bekerja.

PT Interwork Indonesia yang memiliki kewajiban untuk melaksanakan ketentuan Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998, seharusnya mengupayakan agar peraturan tersebut berlaku efektif, dan mengupayakan difabel agar mampu menjalankan kegiatan produktif dengan memberi kesempatan mereka untuk bekerja. Keterbatasan yang dimiliki difabel seharusnya jangan dijadikan alasan bagi perusahaan untuk tidak memberi kesempatan kerja pada mereka, sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 26 PP Nomor 43 Tahun 1998 bahwa "Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang sama kepada tenaga kerja difabel yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya". Persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan bagi difabel ditetapkan dengan memperhatikan faktor jenis dan derajat kecacatan, ketrampilan dan atau keahlian, kesehatan, formasi yang tersedia, jenis dan bidang usaha, serta faktor lain (Pasal 30 PP Nomor 43 Tahun 1998).

3) PT Wonjin Indonesia

PT Wonjin Indonesia merupakan perusahaan PMA yang berasal dari Negara Korea Selatan. Bergerak dalam bidang industri rambut palsu atau wig. Kapasitas bangunan produksi perusahaan bisa menampung sekitar 500 tenaga kerja, namun saat ini baru memiliki karyawan sebanyak 265 orang.

Menurut *Manager Personalia* perusahaan, dalam perekrutan karyawan perusahaan mengutamakan yang sudah berpengalaman. Ketentuan kuota 1% (persen) bagi difabel yang sudah diamanatkan dalam Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 belum terlaksana. Perusahaan terkesan tidak begitu memikirkan memberi kesempatan bagi difabel bekerja, mereka hanya merekrut tenaga kerja yang memiliki kriteria yang dibutuhkan perusahaan dan persyaratan lain seperti ijazah serta pengalaman kerja dengan syarat khusus yaitu bisa knatting.

Tidak ada upaya yang dilakukan perusahaan untuk merekrut tenaga kerja difabel, bahkan kerjasama yang dilakukan oleh perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga hanya mengenai hubungan industrial, jamsostek dan pengupahan. Perusahaan tidak bekerjasama dalam hal perekrutan tenaga kerja. Tidak adanya informasi bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja difabel, membuat difabel tidak ada yang datang melamar ke perusahaan.

Selain itu, tidak adanya difabel yang datang ke perusahaan juga disebabkan karena aksesibilitas yang ramah difabel di perusahaan belum memadai. Menurut *Manager Personalia* perusahaan pihaknya tidak mungkin menyiapkan sarana dan prasarana khusus untuk difabel, dengan infrastruktur gedung yang sudah dibuat sedemikian rupa tidak memungkinkan bila membangun penambahan infrastruktur khusus untuk difabel, karena perusahaan merasa dominan pekerjaannya adalah faktor tangan, maka tidak perlu menyiapkan alokasi anggaran khusus untuk penambahan fasilitas bagi difabel.

Difabel jenis tuna daksa perusahaan tidak memperlmasalahkan selagi bukan pengguna kursi roda. Namun untuk difabel jenis tuna rungu dan tuna wicara perusahaan belum bisa menerima, karena nantinya akan menyulitkan perusahaan dalam hal komunikasi. Menurut *Manager Personalia* perusahaan kecerdasan seseorang sangat mempengaruhi untuk

memahami *job description* yang perusahaan berikan.

Dengan keterbatasan yang dimiliki difabel, perusahaan kurang percaya dengan kemampuan yang dimiliki difabel, karena pekerjaan menerapkan sistem target, siapapun dituntut untuk bisa mencapai target karena standar dari Dinas Tenaga Kerja pengupahan harus meningkat, minimal sesuai standar UMK.

Perlunya pemahaman dan kesadaran dari pihak perusahaan bahwa produktifitas difabel tidak kalah dengan yang normal, dan menghilangkan *statement* yang menyatakan bahwa produktifitas difabel rendah atau tidak maksimal. Dalam pelaksanaannya dijumpai bahwa mempekerjakan difabel justru menguntungkan perusahaan, karena biasanya orang difabel lebih giat dan rajin dalam bekerja. Dengan mempekerjakan difabel misalnya jenis tuna rungu dan tuna wicara meskipun menyulitkan dalam hal komunikasi, akan tetapi dari segi produksi justru bisa melebihi target yang perusahaan tentukan, karena mereka lebih fokus dalam bekerja, tidak banyak mengobrol dengan teman sesama kerjanya. Selain itu, jika yang dipekerjakan difabel jenis tuna daksa, dengan keterbatasan mereka untuk berjalan, membuat mereka tidak sering meninggalkan tempat kerjanya, sehingga mereka bisa mencapai standar target yang perusahaan tentukan.

Pada hakekatnya perusahaan harus merealisasikan Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998, dengan memberi kesamaan hak berupa kesempatan bagi difabel bekerja, sedangkan hak dari negara yaitu memberikan lapangan pekerjaan melalui perusahaan, antara lain dengan mengeluarkan PP Nomor 43 Tahun 1998 yang mewajibkan perusahaan mempekerjakan difabel yang terdapat dalam Pasal 28.

2) Usaha Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga dalam mendorong perusahaan untuk merealisasikan Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998

a. Memberikan sosialisasi dan surat edaran Bupati Purbalingga kepada perusahaan

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga memberikan sosialisasi pada 40 perusahaan di Kabupaten Purbalingga baik perusahaan berstatus PMA maupun PMDN. Sosialisasi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dilakukan bersamaan dengan pemantauan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Pelaksanaan THR, dan lain-lain yang berkaitan dengan perusahaan yang biasanya dilakukan 2 (dua) kali dalam setahun ke masing-masing perusahaan di Kabupaten Purbalingga.

Fungsional Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja mengatakan, pihaknya juga memberikan kuosioner kepada perusahaan baik PMA maupun PMDN yang isinya butir pertanyaan apakah perusahaan mempekerjakan difabel atau tidak. Dengan keterbatasan informasi yang ada dalam kuosioner tersebut, Dinas Tenaga Kerja tidak mendapatkan informasi yang akurat tentang kesulitan perusahaan mempekerjakan difabel, sehingga hanya formalitas saja bagaimana mereka bisa mendorong perusahaan agar mau mempekerjakan difabel tanpa mengetahui fakta yang sebenarnya dilapangan terkait kesulitan mempekerjakan difabel.

Dinas Tenaga Kerja juga memberi surat edaran Bupati Purbalingga Nomor 560/00927 kepada perusahaan-perusahaan agar kuota kerja 1% (persen) bagi difabel dapat terpenuhi. Namun surat edaran tersebut jika dilihat dari segi penamaan ‘Surat Edaran’ dalam buku perihal Undang-Undang karya Prof. Jimly Asshidiqie diklasifikasikan dalam aturan kebijakan atau *quasi legislation* (Jimly A, 2010: 393). Oleh karena itu dapat diasumsikan bahwa surat edaran Bupati Purbalingga tersebut adalah sebuah peraturan kebijakan, bukan merupakan produk hukum. Peraturan kebijakan merupakan produk kebijakan yang bersifat bebas yang ditetapkan oleh pejabat-pejabat administrasi negara dalam

rangka penyelenggaraan pemerintah (Hotman P, 2010: 101).

Dengan demikian, karena surat edaran tersebut bukan merupakan produk hukum melainkan produk administrasi, maka tidak memiliki kekuatan hukum, karena sifatnya tidak mengikat, hanya sekedar himbauan dan tidak ada sanksi hukum bagi yang tidak mematuhi, sehingga membuat perusahaan-perusahaan di Kabupaten Purbalingga banyak yang tidak mematuhi regulasi yang ada. Hal itu menjadi sekedar hitam diatas putih saja tanpa dirasakan manfaat yang berarti.

a. Bekerjasama dengan perusahaan dalam hal penyediaan informasi lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja difabel

Dalam hal penyediaan informasi lowongan kerja Dinas Tenaga Kerja memiliki peran sebagai penghubung antara pemberi dan pencari kerja. Pencari kerja baik difabel maupun normal mendapatkan perlakuan yang sama. Informasi yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja yakni melalui papan bursa kerja. Bentuk lain informasi lowongan kerja yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja yakni bursa kerja online, mereka menyediakan pasar kerja lokal dan nasional. Bursa kerja online tersebut sudah terintegrasi secara nasional. Jadi ketika ada pencari kerja, dalam bursa kerja online yang disediakan tersebut sudah tersedia gambaran tempat kerja di berbagai daerah diseluruh Indonesia, sehingga pencari kerja tersebut dapat memilih atau menentukan pekerjaan yang sekiranya cocok sesuai bakat dan keahlian yang dimiliki oleh pencari kerja.

Selain itu, Dinas Tenaga Kerja juga mengadakan program Jobkan Fasing yakni pemasaran tenaga kerja yang sudah terdaftar ke perusahaan-perusahaan. Dinas Tenaga Kerja menyediakan suplay tenaga kerja dengan kriteria yang nantinya dapat direkomendasikan kepada perusahaan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di perusahaan.

Kemudian, Dinas Tenaga Kerja juga menyediakan informasi mengenai

penempatan tenaga kerja difabel di perusahaan. Mediator Hubungan Industrial mengatakan bahwa pihaknya bekerjasama dengan perusahaan dalam bentuk penempatan tenaga kerja difabel, namun Dinas Tenaga Kerja akan tetap melihat dan mempertimbangkan derajat kecacatan yang dimiliki. Namun sejauh ini, baru ada 2 (dua) difabel yang datang ke Dinas Tenaga Kerja untuk meminta disalurkan kerja dan sudah ditrima atau ditempatkan kerja di perusahaan. Kendala yang dialami Dinas Tenaga Kerja menurut Fungsional Pengantar Kerja yakni tidak ada lowongan atau permintaan-permintaan dari perusahaan yang secara resmi bahwa perusahaan membutuhkan difabel. Permintaan oleh perusahaan tersebut lebih kepada informasi personal bukan melalui jalur open recruitment. Padahal, permintaan-permintaan yang diharapkan oleh Dinas Tenaga Kerja yakni melalui jalur *open recruitment* sehingga jelas perusahaan menyebutkan bahwa perusahaan tersebut membutuhkan difabel untuk posisi atau jabatan yang dapat diisi oleh difabel.

b. Menyediakan Balai Latihan Kerja dan Membuka Kesempatan Bagi Difabel Mengikuti Pelatihan Kerja

Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Purbalingga sebagai lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, UPTD dibawah Dinas Tenaga Kerja bertujuan guna meningkatkan kemampuan dan daya saing tenaga kerja setiap orang pada umumnya baik normal atau difabel melalui pelatihan dengan dukungan peralatan dan infrastruktur yang profesional, diharapkan akan mampu sebagai jembatan dalam mengurangi kemiskinan dan pengangguran.

Kemampuan atau keahlian khusus dalam dunia kerja diperlukan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. BLK Kabupaten Purbalingga membuka kesempatan selebar-lebarnya bagi difabel untuk mengikuti pelatihan kerja bersama dengan orang normal pada umumnya. Bagi difabel yang ingin mengikuti pelatihan di BLK harus

mengisi formulir pendaftaran, kemudian menyerahkan berkas fotocopy ijazah terakhir dan fotocopy identitas diri atau Kartu Tanda Penduduk (KTP), mengikuti proses seleksi, serta sanggup mengikuti pelatihan secara penuh dan tidak mengundurkan diri tanpa alasan yang tepat sebelum pelatihan berakhir, berlaku bagi semuanya yang mendaftar di BLK.

Seleksi peserta BLK terus meningkat. Menurut Bapak Surasa Kepala UPTD-BLK Kabupaten Purbalingga peningkatan jumlah peserta dikarenakan adanya penambahan jurusan yang semula hanya lima sekarang sudah ada delapan jurusan. Jurusan yang dibuka oleh BLK meliputi Teknik Otomotif, Sepeda Motor, Teknik Las atau SMAW 3G, *Processing* atau Tata Boga, Operator Komputer, Desain Grafis, teknik Pendingin AC dan Tata Rias.

Tidak hanya dibekali pelatihan sesuai dengan kejuruannya tapi peserta juga diberikan kegiatan pendukung yakni *character building* yang meliputi fisik, mental dan disiplin. Untuk fasilitas peserta pelatihan mendapatkan seragam, modul, alat tulis, bantuan konsumsi, bantuan transport dan sertifikat. Namun karena semakin banyaknya jumlah peserta yang mendaftar maka seleksi semakin ketat, pendaftar difabel yang menginginkan pelatihan harus bisa bersaing dengan orang normal lainnya, karena hanya ada sedikit difabel yang mendaftar di BLK, sejauh ini hanya ada 2 difabel yang mendaftar dan memenuhi syarat mengikuti pelatihan.

SIMPULAN

Realisasi Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 di Kabupaten Purbalingga tentang penempatan tenaga kerja difabel belum terelaisasi dengan baik dan benar. Berdasarkan fakta dilapangan yang diperoleh dari hasil penelitian, menjelaskan masih banyak alasan atau dalih yang diberikan oleh pihak perusahaan bagi para difabel, yang kemudian menutup peluang bagi difabel bisa bekerja di perusahaan seperti persyaratan rekrutmen tenaga kerja oleh perusahaan menyulitkan difabel, tidak

tersedianya aksesibilitas sarana dan prasarana umum perusahaan yang ramah difabel, ketidapatuhan perusahaan terhadap ketentuan pelaksana karena tidak ada sanksi tegas dari pemerintah. Perusahaan kurang percaya dengan kemampuan difabel karena banyak keterbatasan pada difabel, sehingga mempekerjakan difabel dirasa tidak menguntungkan.

Berbagai usaha yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga dalam mendorong perusahaan untuk merealisasikan Pasal 28 PP Nomor 43 tahun 1998 juga belum maksimal. Alasan masih banyaknya masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Purbalingga membuat realisasi Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 tidak berjalan dengan baik dan sesuai dengan amanat, karena memang kurang memperhatikan masalah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Assidiqie, J. (2010). *Hak Konstitusional perempuan dan tantangan penegakannya*. Jakarta: Mahkamah Konstitusi.
- Hotman P. Sibuea. (2010). *Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan*. Jakarta: Erlangga
- Iskandar P. Nababan. (2003). *Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di PDAM Tirta Rahareja Kabupaten Bandung)*. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama: Bandung
- Nurcahyo, Heru. (2008). *Ilmu Kesehatan: Untuk Sekolah Menengah Kejuruan*. Jakarta: Direktorat Pembinaan SMK Direktorat Jenderal Manajemn Pendidikan Dasar dan Menengah
- Sulistiyani, Aprilia Tri. (2013). *Efektifitas Senam Mata untuk Mengurangi Tingkat Kelelahan Mata pada Pekerja Bulu Mata Palsu di Desa Pengadegan Kecamatan pengadegan Kabuapten Purbalingga*. Bachelor thesis. Universitas Muhammadiyah Purwokerto
- Surat Edaran Bupati Purbalingga Nomor 560/00927 perihal Rekrutmen Tenaga Kerja dari Penyandang Disabilitas Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung:
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial penyandang cacat
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan