

**PEMENUHAN HAK PEKERJAAN :
PEMENUHAN UU NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG
DISABILITAS DI SAMARINDA**

**FULLFILLMENT OF EMPLOYMENT RIGHTS:
ACT NUMBER 8 YEAR 2016 ON PEOPLE WITH DISABILITIES IN SAMARINDA**

Andayani

UIN Sunan Kalijaga, Jalan Marsda Adisucipto Yogyakarta, Indonesia,
Email: andayani@uin-suka.ac.id, HP: 0896-3660-8038

Diterima: 9 Oktober 2020

Direvisi: 2 November 2020

Disetujui: 4 Desember 2020

Abstract

Protecting the employment rights for people with disabilities are obliged according to Act No, 8 Year 2016. This fulfillment is fundamental due to discrimination as well as social exclusion over the population at work. This research utilizes field research where interview and FGD are tools for data collectin. Research location was placed in Samarinda considering the facts that the city is a part of East Borneo The province has been enacted Local Regulation No. 1 Year 2018 on Protection and Fullfilment of the Disability Rights as the derivation of the aforementioned act. Finding shows that the protection of of disability employment rights is lacking where mostly all articles related with employment rights have not respected. However, affirmative action done by the City Major is significantly important where many disability workers hired at various government offices. Decent salary, public education on the Act as well as acceptance toward people with disabilities are among critical recommendations.

Keywords: *Disability; Employment Rights, Discrimination; Social exclusion, Accessibiity; Affirmative Action*

Abstrak

Pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas merupakan salah satu amanah UU No. 8 Tahun 2016. Perlindungan hak ini karena maraknya diskriminasi dan eksklusi sosial terhadap penyandang disabilitas di tempat kerja. Penelitian ini memakai metode field research dengan wawancara dan FGD untuk menjawab pertanyaan bagaimana pemenuhan UU ini dalam pemenuhan hak pekerjaan mereka. Lokasi penelitian yang dipilih adalah Samarinda, mengingat posisinya sebagai bagian dari Provinsi Kalimantan Timur yang telah memiliki Perda No 1 Tahun 2018 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas yang merupakan turunan dari UU ini. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa hak-hak penyandang disabilitas masih belum sepenuhnya dilindungi. Sebagian besar pasal dalam UU masih menyisakan persoalan dalam pemenuhannya. Namun, hal yang positif adalah adanya komitmen dari Walikota Samarinda untuk merekrut penyandang disabilitas sebagai pegawai honorer yang ditempatkan di berbagai instansi pemerintahan. Peneliti merekomendasikan pentingnya pemerintah bekerja sama dengan organisasi penyandang disabilitas, khususnya PPDI Kaltim terkait dengan perlindungan hak pekerjaan dan pemenuhan aksesibilitas. Upah yang layak, sosialisasi UU dan penerimaan terhadap pekerja disabilitas adalah beberapa hal yang menjadi catatan khusus dalam rekomendasi penelitian ini.

Kata Kunci: Penyandang Disabilitas; Hak Pekerjaan; Diskriminasi; Eksklusi Sosial; Aksesibilitas; Program Afirmatif

PENDAHULUAN

Pekerjaan adalah hak setiap orang tanpa kecuali. Hak pekerjaan berkaitan dengan harkat dan martabat sekaligus kunci dari kemandirian seorang individu. Hak pekerjaan diatur dan dilindungi oleh UUD 1945 amandemen kedua, Pasal 28H Ayat (2) mengatakan bahwa “setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.” UU Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas lahir untuk melengkapi UUD 1995, yang mengamanahkan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas. UU No. 8 Tahun 2016 pasal 11 huruf (a) mengatur soal kesempatan, upah, jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama serta jaminan akomodasi yang layak dan kesempatan mengembangkan jenjang karier bagi difabel.

Di sisi lain, perlindungan kesempatan kerja juga diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 yang menyatakan “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.”

Menurut data yang dilansir Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, di tahun 2018 terdapat 10.810.451 orang atau 96,31% penyandang disabilitas yang telah memiliki pekerjaan. Sisanya, yakni 414.222 orang atau setara dengan 3,69% termasuk dalam kategori pengangguran terbuka (<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3591422/berapa-jumlah-penyandang-disabilitas-nganggur-ini-kata-menaker>).

Meihat data dari pemerintah di atas, kita optimis dengan pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas. Namun situasi berbeda ketika kita mengkaji dari hasil riset Universitas Indonesia. Penelitian ini mengindikasikan bahwa, hanya 51,12 persen penyandang disabilitas yang turut berpartisipasi dalam pasar kerja Indonesia. Angka itu lebih rendah dari non-penyandang disabilitas mencapai 70,40 persen. Bahkan hanya 20,27 persen penyandang disabilitas kategori berat yang memiliki pekerjaan (<http://republika.co.id/berita/>

[nasional/umum/16/12/16/oi9rpj384-sebagian-besar-penyandang-disabilitas-kerja-di-sektor-informal](http://republika.co.id/berita/nasional/umum/16/12/16/oi9rpj384-sebagian-besar-penyandang-disabilitas-kerja-di-sektor-informal)).

UU Nomor 8 Tahun 2016 pasal 53 ayat 1 mewajibkan pemerintah, pemerintah daerah (pemda) dan BUMN/BUMD merekrut minimal 2% penyandang disabilitas dari total jumlah pegawai. Sedangkan sektor swasta memiliki kewajiban yang lebih rendah, yaitu wajib memiliki 1% penyandang disabilitas dari seluruh pekerja yang dimilikinya.

Hasil Sensus Wkonomi 2016 yang diselenggarakan oleh BPS memberikan data bahwa hanya 26,71 juta usaha atau perusahaan non-pertanian yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Dengan kata lain, baru 0,5% korporat yang mampu menjalankan amanat undang-undang dalam pemenuhan hak pekerjaan penyandang disabilitas (<http://validnews.co/> Jaminan-Hak-Penyandang-Difabel-di-Dunia-Kerja-qXM).

Dalam konteks pegawai pemerintah atau ASN (Aparatur Sipil Negara) pada awal bulan Oktober 2017 pemerintah telah mengumumkan akan merekrut 17.928 ASN untuk 60 lembaga dan 1 pemerintah provinsi. Pemerintah menyediakan kuota khusus bagi pendaftar penyandang disabilitas yang memenuhi kriteria untuk menjadi ASN. Dari hampir 18 ribu posisi itu, terdapat sejumlah jalur khusus untuk menerima pendaftar penyandang disabilitas yakni sebanyak 166 lowongan. Namun demikian, belum ada penelitian secara nasional apakah 166 lowongan tersebut telah diisi oleh ASN penyandang disabilitas secara maksimal (<https://www.voaindonesia.com/a/kuota-cpns-untuk-difabel-kebijakan-positif/4026630.html>).

Bagaimanapun, kajian mengenai hak pekerjaan penyandang disabilitas tidak cukup hanya dengan menilik statistik penyerapan penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Masih terkait dalam sektor ketenagakerjaan ini, misalnya sejauh mana seleksi dan penempatan yang adil bagi penyandang disabilitas? Penelitian penulis di tahun 2012 mengungkap bahwa penyandang disabilitas yang bekerja “hanya” sebagai pekerja teknis yang paling “rendah”. Seorang penyandang disabilitas dengan hambatan fisik (pengguna kursi roda) dengan inisial “A” adalah sarjana ekonomi. Ia bekerja sebagai operator telepon. A menduga bahwa perusahaan tempatnya bekerja hanya ingin menggugurkan kewajiban UU saja, yaitu untuk memenuhi kuota

1 persen tenaga kerja disabilitas. Kesan yang dimiliki A, perusahaan tidak ingin menemukannya dalam posisi pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikannya yang sarjana ekonomi.

Menurut testimoni dari penyandang disabilitas dalam penelitian yang dilakukan penulis di atas, lingkungan yang aman dan nyaman juga terbukti penting. Sering kali penyandang disabilitas mengurungkan niat untuk bekerja, karena tidak adanya penerimaan dari lingkungan, baik atasan ataupun kolega.

Sarana-prasarana dan jaminan sosial dari pemerintah penting untuk mendorong partisipasi penyandang disabilitas dalam pasar kerja. Penelitian dari Blanck (2009) dan Pratomo (2017) menyuguhkan fakta bahwa transportasi publik yang tidak aksesibel dan mahal menjadi tantangan bagi penyandang disabilitas. Implikasinya, mereka cenderung lebih miskin 3 kali lipat daripada tenaga kerja secara umum.

Dalam penelitian pendahuluan penulis, seorang penyandang disabilitas pengguna kursi roda harus membayar taksi setiap hari yang apabila dijumlahkan maka biayanya hampir sama dengan jumlah gaji mereka setiap bulan. Sebagai pengguna kursi roda, ia membutuhkan bis yang telah dimodifikasi, ojek atau taksi. Karena belum ada bis umum yang aksesibel, maka penyandang disabilitas ini setiap hari harus naik taksi untuk bekerja walaupun dengan konsekuensinya, ia hampir tidak memiliki sisa uang dari gajinya sendiri setiap bulan.

Menurut Chima (2002), tenaga kerja disabilitas mengalami resiko dijauhi oleh atasan dan koleganya, baik yang berupa *physical distancing* ataupun kaitannya dengan komunikasi secara langsung. Chima meyakini bahwa ada sikap stereotipikal yang laten (tersembunyi) di masyarakat yang mengakibatkan penyandang disabilitas tidak nyaman dalam bekerja dan ini mengurangi tingkat produktivitas.

Burke mengatakan bahwa perusahaan tertentu cenderung menolak lamaran penyandang disabilitas karena berasumsi bahwa penyandang disabilitas sebagai individu yang *incapable* (Burke, et al., 2013). Banyak literatur yang menganalisis bagaimana kondisi mereka lebih dipandang sebagai beban. Pasar kerja mengeluh mengenai banyaknya anggaran yang dikeluarkan untuk memenuhi sarana-prasarana bagi penyandang disabilitas,

termasuk biaya supervisi. Biaya supervisi ini penting mengingat penyandang disabilitas membutuhkan seorang supervisor karena mereka kurang adaptif di lingkungan kerja. Beban lainnya, perusahaan harus membayar jaminan sosial dan kesehatan yang lebih besar bagi penyandang disabilitas (Alfasi, 2009).

Kondisi yang lebih mendasar adalah adanya stigma dari masyarakat terhadap penyandang disabilitas. Mereka dianggap cacat, menjijikkan, tidak mandiri, jahat dan sebagainya (Chima, 2002). Elwan (1999) mengemukakan bahwa terdapat hambatan sikap dan fisik yang merupakan bentuk marginalisasi dan eksklusi terhadap penyandang disabilitas. Hambatan ini mengganggu produktivitas tenaga kerja penyandang disabilitas. Kondisi nonproduktif ini merupakan sebuah indikasi *underemployment*, yakni sebuah situasi ketika penyandang disabilitas diterima sebagai pekerja namun tidak dimaksimalkan potensinya oleh perusahaan/instansi. Adanya hambatan sikap berupa asumsi negatif dari kolega/atasan menyebabkan mereka tidak memberikan ruang yang banyak bagi difabel dengan demikian mereka tidak bisa mengaktualisasikan potensinya secara maksimal.

Penelitian lain juga memperlihatkan bagaimana kondisi nonproduktif ini lebih disebabkan oleh prasangka daripada status kesehatan penyandang disabilitas. Bersama dengan lingkungan yang tidak ramah, produktivitas penyandang disabilitas menjadi hancur dan selanjutnya, mengakibatkan rendahnya gaji atau upah yang mereka terima (World Report on Disability, 2011).

Marumoagae (2012) juga menegaskan bagaimana praktik diskriminatif terhadap penyandang disabilitas yang memasuki bursa kerja telah ada sejak dulu sampai saat ini. Situasi ini disebabkan karena stigma atau prasangka, bukan karena kekurangan sumber daya yang dimiliki penyandang disabilitas.

METODE

Metode analisa kebijakan yang dipakai adalah Evaluasi Kebijakan yaitu mengkaji bagaimana praktik sebuah kebijakan. Dengan kata lain, evaluasi kebijakan bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pemenuhan sebuah kebijakan, sejauh mana kebijakan telah dilaksanakan dan selanjutnya, bagaimana dampak dari kebijakan tersebut di masyarakat atau dampaknya dalam dengan bidang yang diatur oleh

kebijakan tersebut. Pendekatan evaluasi kebijakan ini dapat memakai metode kuantitatif, kualitatif atau expert judgement (Khaidir, 2017). Dalam penelitian ini, metode yang dipakai adalah metode kualitatif.

Samarinda terpilih menjadi lokasi penelitian karena Kalimantan Timur memiliki Perda No. 1 Tahun 2018 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Selain itu, Walikota Samarinda memiliki program afirmatif yang merekrut dan menempatkan penyandang disabilitas dalam berbagai instansi pemerintahan. Sangat menarik untuk dikaji bagaimana pemenuhan dari kebijakan ini terhadap pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Khususnya, bagaimana sektor pemerintah dan swasta sebagai penyedia lapangan kerja melakukan kegiatan sosialisasi, seleksi, rekrutmen, penempatan, pengembangan karier, sistem pengupahan yang layak dan lingkungan kerja yang layak dan aksesibel serta sarana-prasarana yang memadai sesuai dengan isi dari UU Penyandang Disabilitas.

Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2018 sampai dengan Maret 2019 dengan memakai metode penelitian *Field Research*. Informan direkrut dengan metode *purposive sampling*, yaitu dengan memilih informan yang cocok untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yakni informan usia produktif, bekerja setelah diberlakukannya UU No. 8 Tahun 2016, laki-laki atau perempuan, baik yang bekerja di sektor pemerintahan maupun swasta.

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara. Wawancara dilakukan kepada 35 orang pekerja dengan berbagai macam tipe disabilitas (tuna rungu, netra dan fisik), baik melalui wawancara individual tatap muka maupun melalui FGD. Selain itu, peneliti juga mewawancarai pengurus PPDI (Perkumpulan Penyandang Disabilitas) Kalimantan Timur serta Walikota Samarinda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian ini, penulis menganalisis hasil temuan penelitian berdasarkan kluster isu yang ada dalam pasal-pasal UU Nomor 8 Tahun 2016.

1. Seleksi dan Rekrutmen

Pekerja disabilitas memiliki hak: 1) Uji penempatan untuk mengetahui minat dan bakat; 2)

Asistensi pengisian formulir pendaftaran; 3) Alat tes adaptif; 4) Tambahan waktu (pasal 57).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar penyandang disabilitas bahkan tidak pernah melewati proses seleksi dalam bekerja. Mereka diterima bekerja lebih karena faktor personal, yakni kenal dengan pemilik perusahaan tempat mereka bekerja atau program afirmatif dari pemerintah.

Terkait dengan program afirmatif, Walikota Samarinda menyelenggarakan program afirmasi untuk melakukan rekrutmen tanpa tes kepada penyandang disabilitas untuk menjadi pegawai honorer di berbagai instansi pemerintahan. Sampai dengan akhir 2018, terdapat 50 orang penyandang disabilitas yang direkrut.

Bagi pekerja disabilitas yang menjalani proses seleksi menyatakan bahwa tidak ada uji penempatan untuk menggali minat dan bakat mereka yang diselenggarakan oleh lembaga tempat mereka bekerja.

Belum ada di antara informan penyandang disabilitas yang diteliti, menceritakan bagaimana pemenuhan UU terhadap proses seleksi yang adaptif. Proses seleksi yang adaptif, misalnya dengan memodifikasi bentuk soal dan tambahan waktu ujian biasanya diperlukan untuk penyandang disabilitas netra. Dalam hal ini, kebetulan pekerja disabilitas yang menjalani seleksi adalah dari kategori disabilitas fisik (pengguna kursi roda) yang tidak membutuhkan modifikasi soal dan tambahan waktu ujian. Pekerja ini juga tidak menceritakan bagaimana asistensi yang mereka dapatkan ketika ujian, hal ini disebabkan karena memang mereka tidak membutuhkan asistensi khusus dalam mengisi formulir pendaftaran.

Salah satu informan menyebutkan pentingnya sosialisasi mengenai rekrutmen atau lowongan kerja untuk penyandang disabilitas. Sebaiknya dalam iklan lowongan kerja secara eksplisit menyebutkan bahwa "menerima penyandang disabilitas" sehingga mereka tidak ragu untuk mendaftar.

2. Penempatan Kerja

Menurut UU, pasar kerja wajib: 1) Menyelenggarakan masa orientasi dan magang; 2) Tempat kerja yang fleksibel; 3) Waktu istirahat; 4) Jadwal kerja fleksibel; 5) Asistensi; 6) Ijin/cuti khusus untuk pengobatan (pasal 48).

Pekerja disabilitas mengungkapkan bahwa mereka tidak mendapatkan masa orientasi atau magang yang sesuai dengan kebutuhan mereka sebagai penyandang disabilitas. Dengan kata lain, mereka hanya mendapatkan orientasi yang umum saja, yang sama dengan pekerja baru pada umumnya, tetapi tidak ada arahan-arahan khusus untuk bagaimana kebijakan dan layanan khusus dari kantor ataupun bagaimana sebaiknya strategi khusus yang dilakukan pekerja disabilitas agar dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan baru.

Secara umum informan menceritakan bahwa tempat kerja dan jadwal kerja mereka fleksibel serta ada jam istirahat yang cukup. Walaupun ada seorang pekerja tuna rungu yang berprofesi sebagai *cleaning service* mengeluhkan jam kerja yang panjang yakni dari pukul 08.00 sampai 19.00 dengan waktu istirahat siang hanya 1 jam. Bahkan ia juga harus masuk di hari Minggu.

Tidak ada asistensi sama sekali yang disediakan kantor kepada pekerja disabilitas. Pekerja tuna rungu tidak memiliki pendamping bahasa isyarat, hal ini menyebabkan masalah dalam bersosialisasi dengan para kolega di kantor. Mereka cenderung mengalami eksklusi sosial di tempat kerja karena mereka hanya bisa berkomunikasi dengan sesama tuna rungu dan tidak memiliki teman yang lain.

Ijin/cuti khusus untuk penyandang disabilitas memang tidak disebutkan sebagai kebijakan kantor, namun demikian sejauh ini pekerja disabilitas bisa mengajukan ijin/cuti kalau memang dibutuhkan.

3. Pengembangan Karir

Terdapat 2 ayat yang mengatur pengembangan karir dalam Pasal 11, yaitu: 1) Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas; 2) Program kembali bekerja.

Pekerja disabilitas tidak ada yang mengungkapkan bahwa mereka diberhentikan karena kondisi disabilitas. Sebelum diterima bekerja, mereka sudah menjadi penyandang disabilitas.

Program kembali bekerja (*back-to-work program*) adalah upaya dari kantor untuk melakukan reintegrasi kepada pekerjaan bagi tenaga kerja yang baru pulih dari sakit atau kecelakaan yang menyebabkan disabilitas. Dalam program ini, kantor mengkondisikan, baik untuk penyandang disabilitas maupun lingkungan kerja. Terkait dengan penerapan program ini, karena tidak ada penyandang disabilitas

yang “baru” atau dengan kata lain mereka menjadi penyandang disabilitas sejak lahir atau jauh sebelum mereka bekerja, maka penerapan UU ini tidak dapat dianalisis.

4. Upah yang Sama dan Layak

Dalam konteks ini, UU No. 8 Tahun 2016 memberikan hak kepada pekerja disabilitas untuk menerima upah yang layak atas tanggung jawab yang sama (Pasal 49).

Sebagian besar informan memberikan pengakuan bahwa mereka menerima gaji jauh di bawah UMR, khususnya bagi penyandang disabilitas yang direkrut berdasarkan program afirmasi dari walikota Samarinda. Karena mereka direkrut sebagai pegawai honorer, gaji mereka jauh di bawah UMR. Hal ini tentu saja sangat menyedihkan, apalagi mengingat banyak penyandang disabilitas yang membutuhkan pengeluaran yang lebih besar. Misalnya, pengguna kursi roda membutuhkan taksi/ojek sebagai transportasi publik ataupun biaya perawatan kesehatan.

Namun demikian, walikota mengatakan bahwa untuk rencana selanjutnya, pekerja disabilitas akan dinaikkan statusnya menjadi P3K (Pekerja Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). P3K ini mirip dengan pegawai kontrak dan gajinya sama seperti ASN, hanya saja P3K tidak mendapatkan tunjangan pensiun.

5. Akomodasi dan Fasilitas

Untuk bagian ini, hal-hal yang diatur sebagai berikut: 1) Akomodasi yang layak dan fasilitas yang aksesibel; 2) Informasi mengenai akomodasi ini; 3). Mekanisme pengaduan (Pasal 50).

Dalam penelitian ini, sebagian besar tempat kerja belum aksesibel. Salah satu tempat kerja yang dikunjungi peneliti adalah kantor walikota Samarinda. Kantor ini memiliki 9 pekerja disabilitas dengan perincian: 3 tuna rungu 1 pengguna kursi roda dan 5 orang memiliki hambatan fisik lainnya.

Di kantor walikota, belum tersedia kursi roda khusus. Jadi pekerja disabilitas membawa sendiri kursi roda dari rumahnya. *Ramp* (jalan landai) untuk kursi roda hanya ada di lantai 1, itupun hanya di bagian samping gedung. Pembuatan *ramp* ini atas inisiatif teman-teman penyandang disabilitas dengan memakai swadana. Pemkot Samarinda merenovasi

ramp tersebut dengan menambahkan keramik di atasnya.

Toilet di kantor walikota awalnya belum sepenuhnya aksesibel. Jadi pengguna kursi roda hanya bisa menggunakan toilet dengan cara jalan mundur. Hal ini karena jalan masuk dan pintu toilet kurang lebar sehingga hanya pas dilalui kursi roda, padahal seharusnya jalan dan pintu cukup lebar di mana kursi roda bisa ber-*manuver* (berputar). Namun demikian, saat ini pemkot telah merenovasi toilet tersebut sehingga lebih aksesibel.

Untuk mengakses lantai 2 dan 3 di kantor walikota, belum ada *lift* atau *ramp*. Hal ini sangat menyedihkan, sehingga pengguna kursi roda harus “dipapah” oleh temannya apabila ingin menghadiri acara di lantai atas. Apalagi, pengguna kursi roda ini berkerja di Bagian Humas dan seringkali ia bertugas sebagai notulis acara yang diselenggarakan di lantai 2.

Untuk tempat kerja yang lain, seperti SLB yang memiliki guru penyandang disabilitas, baru memiliki *ramp*. Toilet di kedua SLB ini masih terlalu kecil dan tidak dapat dimasuki oleh pengguna kursi roda.

Ada sebuah puskesmas yang cukup aksesibel, yakni Puskesmas Remaja yang berada di Samarinda Utara. Puskesmas ini memiliki *ramp*, tempat duduk prioritas untuk penyandang disabilitas dan TV yang menayangkan prosedur dan macam-macam layanan dalam bahasa isyarat. Pemenuhan aksesibilitas ini diinisiasi oleh seorang penyandang disabilitas yang bekerja di sana. Ia bernama R, seorang penyandang dengan hambatan fisik yang direkrut karena ada program afirmatif dari walikota Samarinda.

Dari semua tempat kerja, belum ada satupun yang memiliki *guiding block*. *Guiding block* adalah ubin atau keramik yang bertekstur timbul dengan bulatan atau garis, menjadi petunjuk arah lurus atau berbelok bagi penyandang netra. Di seluruh kota Samarinda, baru 1 buah fasilitas publik yang memilikinya, yaitu trotoar di depan GOR (Gedung Olahraga) Segiri. Walaupun patut disayangkan, untuk menghindari penggunaan oleh pengendara roda 2 (motor) trotoar ini diberi pagar besi, jadi motor tidak bisa berjalan di atasnya. Pagar ini membuat lebar *guiding block* menjadi sempit dan hanya bisa dilewat oleh penyandang disabilitas yang kurus.

Tidak ada satupun gedung di Samarinda, termasuk tempat kerja penyandang disabilitas yang memasang huruf *braille* sebagai penanda.

Belum ada mekanisme pengaduan khusus yang difasilitasi oleh kantor/perusahaan bagi difabel yang ingin menyampaikan aspirasinya. Selama ini mereka menyampaikan aspirasinya kepada PPDI (Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia) Kaltim yang memayungi 4 lembaga, yakni Gerkatim (Gerakan Untuk Kesejahteraan Tuna Rungu Indonesia), PPUAPD (Persatuan Pemilihan Umum Akses Penyandang Disabilitas), FKPDI (Federasi Kesejahteraan Penyandang Disabilitas) dan HMDI (Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia). PPDI memiliki 10 DPD kabupaten/kota di Kalimantan Timur. Selain PPDI, terdapat organisasi lain, yaitu Pertuni (Perkumpulan Tuna Netra Indonesia) dan Soena (Komunitas Down Syndrome).

6. Pemberlakuan Kuota (Pasal 53)

Dalam UU ditetapkan bahwa pemerintah pusat/derah dan perusahaan BUMN ataupun BUMD wajib menerima 2 persen pegawai atau 2 dari 100 pegawai untuk penyandang disabilitas. Sedangkan UU mewajibkan bagi sektor swasta untuk menerima kuota 1 persen penyandang disabilitas. Di Samarinda, kuota ini belum terpenuhi. Walaupun pada penerimaan ASN pada akhir 2019 telah dibuka lowongan 6 orang penyandang disabilitas, namun kuota ini tidak dapat dipenuhi. Hal ini juga terjadi pada penerimaan ASN tahun 2018 (<https://kaltim.antaranews.com/berita/65799/di-kaltim-pelamar-cpns-penyandang-disabilitas-sepi-peminat>).

Namun demikian, beberapa hal menarik muncul terkait isu seleksi dan rekrutmen yang secara tidak langsung berkaitan dengan pemenuhan UU. Seorang pekerja disabilitas mengkritisi proses penerimaan seleksi ASN di tahun 2018. Menurutnya, proses rekrutmen sangat bias karena hanya menerima lulusan sarjana. Memang, seleksi ASN pada tahun 2018 dan 2019 ini lebih baik karena ada kuota khusus untuk penyandang disabilitas, namun kuota ini tidak dapat terpenuhi karena sebagian besar tidak menempuh pendidikan sarjana. Menurutnya, jangan sampai sebuah instansi atau korporat setengah hati dalam menjalankan UU ini. Sudah seharusnya pasar kerja menyediakan lowongan kerja sesuai dengan tingkat pendidikan difabel.

Apalagi, dalam kasus seleksi ASN pada tahun 2018 dan 2019 ini, tidak otomatis pegawai kontrak atau honorer diterima sebagai pegawai tetap. Jadi, proses seleksi ASN sama sekali tidak mempertimbangkan pengalaman kerja dan loyalitas dari pekerja honorer tersebut. Pemerintah lebih memilih untuk menyamaratakan perlakuan, yakni proses lolos tidaknya ujian/seleksi penerimaan lebih penting. Dalam banyak kasus, justru yang diterima sebagai ASN bukan tenaga kontrak/honorer yang sebenarnya telah mengabdikan bertahun-tahun atau belasan tahun atau bahkan lebih. Hal ini patut disayangkan karena banyak penyandang disabilitas di Samarinda yang bekerja sebagai tenaga honorer.

7. Hak Berserikat dan Berkumpul (Pasal 51)

Pada dasarnya kantor dan perusahaan tidak melarang pekerja disabilitas untuk berserikat dan berkumpul, namun faktanya memang sampai saat ini belum ada di antara mereka yang berinisiatif mendirikan serikat pekerja khusus penyandang disabilitas. Selama ini, mereka menyalurkan aspirasi, khususnya kepada PPDII Kaltim.

8. Pelatihan Pra-Kerja

UU mengatur tentang pelatihan pra-kerja diselenggarakan oleh BLK yang aksesibel (Pasal 46).

Tidak ada pelatihan khusus sebagai bagian training sebelum memasuki dunia kerja yang diselenggarakan setelah berlakunya UU Penyandang Disabilitas tahun 2016. Dulu Dinas Sosial memang pernah menyelenggarakan pelatihan menjahit tahun 2004. PPDII Kaltim juga pernah berinisiatif untuk menyelenggarakan pelatihan produksi keset di tahun 2014-2016 bekerjasama dengan sebuah perusahaan swasta. Pemkot Samarinda pernah menyelenggarakan kursus komputer untuk penyandang disabilitas pada tahun 2003. Namun, semua pelatihan di atas diselenggarakan sebelum berlakunya UU dan artinya program ini bukan merupakan bagian dari pemenuhan UU No. 8/2016.

Setelah berlakunya UU tersebut, keterampilan informal yang dimiliki penyandang disabilitas didapatkan dari temannya. Ada penjahit disabilitas yang belajar menjahit bukan dari hasil pelatihan yang difasilitasi pemerintah/swasta.

9. Bantuan dan Permodalan

Dalam konteks ini, UU No. 8 Tahun 2016 memberikan hak penyandang disabilitas yang menjadi wirausahawan mandiri untuk mendapatkan bantuan dan permodalan dari pemerintah (Pasal 57).

Penelitian ini menunjukkan bahwa belum ada satupun wirausahawan disabilitas yang mendapatkan bantuan dan permodalan dari pemerintah. Beberapa penyandang tuna rungu memiliki usaha seperti jasa cuci motor/mobil, pijat ataupun menjahit, namun mereka tidak pernah mendapatkan bantuan modal dari pemerintah. Usaha yang dijalankannya mendapatkan modal dari keluarganya.

Semua wirausahawan disabilitas tidak pernah mengajukan pinjaman kepada bank ataupun bantuan modal kepada pemerintah. Hal ini patut menjadi perhatian lebih lanjut dari pemerintah ataupun sektor swasta untuk memberikan stimulan/bantuan kepada wirausahawan disabilitas.

10. Pelatihan Wirausaha dan Pemasaran Produk (Pasal 60 dan 59)

Penyandang disabilitas yang berwirausaha, belum pernah mendapatkan baik pelatihan maupun pendampingan dari pemerintah/swasta.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Pemenuhan UU No. 8 Tahun 2016 terkait dengan hak pekerjaan penyandang disabilitas di Samarinda, masih menyisakan persoalan hampir pada setiap pasal yang terkait. Namun demikian, ada beberapa praktik yang baik yang dilakukan pasar kerja, misalnya program afirmatif dari Walikota Samarinda untuk merekrut pekerja disabilitas yang ditempatkan di berbagai instansi pemerintahan. Selain itu rencana Walikota untuk mengangkat pekerja disabilitas dari pegawai honorer menjadi pegawai P3K merupakan rencana yang sangat positif. Terdapat upaya pemenuhan akomodasi dan sarana yang aksesibel di beberapa tempat. Organisasi penyandang disabilitas juga telah melakukan beberapa inisiatif, mulai dari mendorong pemenuhan aksesibilitas sarana sampai menjadi forum pengaduan dan sarana advokasi bagi pekerja disabilitas.

2. Rekomendasi

Pentingnya pemerintah kota bekerja sama secara efektif dengan organisasi penyandang disabilitas untuk pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Sebaiknya pemerintah berkonsultasi kepada organisasi penyandang disabilitas, khususnya terkait pemenuhan aksesibilitas di tempat kerja. Selain itu, pentingnya menyadari bahwa UU mewajibkan pasar kerja untuk memberikan kuota penyandang disabilitas dalam penerimaan pegawainya, hendaknya jangan diartikan sebagai formalitas saja. Pasar kerja bersungguh-sungguh untuk memenuhi kuota tersebut, mulai dari memberikan pelatihan pra-kerja, memperbaiki sarana dan prasarana aksesibel dan hal-hak pekerjaan lainnya sehingga mereka tertarik dan dapat berpartisipasi. Upah yang layak menjadi catatan khusus dalam rekomendasi ini mengingat sebagian besar penyandang disabilitas masih mendapat upah jauh di bawah UMR. Mensosialisasikan UU dan adanya penerimaan terhadap pekerja disabilitas juga sangat penting, mengingat masih banyak pekerja disabilitas yang mengalami eksklusi sosial, khususnya pekerja tuna rungu karena hampir tidak berinteraksi dengan pekerja lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Walikota H. Syaharie Jaang, SH, M. Si, yang telah bersedia memberikan data dan mendukung penelitian ini, sekaligus kepada teman-teman penyandang disabilitas Samarinda, khususnya yang tergabung PPD I Kaltim.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfasi, M. (2009). Discrimination Against People with Disabilities in the Workplace and Employers' Attitude Regarding Their Employment dari [https://employment.molsa.gov.il/Research/Documents/Discriminatioagainst peoplewith disabilitiesinthelabormarket.pdf](https://employment.molsa.gov.il/Research/Documents/Discriminatioagainst%20peoplewith%20disabilitiesinthelabormarket.pdf)
- Antara News. (2019, November 24). Di Kaltim Pelamar CPNS Penyandang Disabilitas Sepi Peminat. Diunduh 15 Desember 2019 dari <https://kaltim.antarane.ws.com/berita/65799/di-kaltim-pelamar-cpns-penyandang-disabilitas-sepi-peminat>
- Berapa Jumlah Penyandang Disabilitas Nganggur? Ini Kata Menaker. Diunduh 19 Agustus 2018 dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3591422/berapa-jumlah-penyandang-disabilitas-nganggur-ini-kata-menaker>
- Burke, J., Bezyak J., Fraser, R. T., Pete J., Ditchman N., & Lan F. (2013). Employers' Attitude Towards Hiring and Retaining People with Disabilities: A Review of Literature, *Australian Journal of Rehabilitation Counseling*. 19 (1).pp. 21-38.
- Chima, F. O. (2002). Employee Assistance and Human Resource Collaboration for Improving Employment and Disabilities Status. *Employee Assistance Quarterly*, 17 (3). pp. 79-94 dari <https://www.tandfonline.com/loi/wzea20>.
- Elwan, A. (1999). *Poverty and Disability : A survey of Literature* dari www.siteresources.worldbank.org.
- Jaminan Hak Penyandang Difabel di Dunia Kerja. Diunduh 8 Maret 2018 dari <http://validnews.co/Jaminan-Hak-Penyandang-Difabel-di-Dunia-Kerja-qXM>
- Khaidir, A. (2017). Pengantar Analisis Kebijakan Publik dan Implemetasinya dalam Pendidikan. Program Scheme for academic Mobility. Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi. Diunduh tanggal 30 November 2020 dari <http://repository.unp.ac.id/26409/1/Draft%20buku%20SAME-final.pdf>
- Kompas. (2011, Januari 24). Hadapi Perdagangan Internasional dengan SNI. Diunduh tanggal 30 November 2012 dari <http://www.kompas.com>
- Kuota CPS untuk Difabel Kebijakan Positif, <https://www.voaindonesia.com/a/kuota-cpns-untuk-difabel-kebijakan-positif/4026630.html>. Diunduh 9 Maret 2018
- Marumaogae, M. (2012). Disability Discrimination and The Right of Disabled Persons to Access the Labor Market. *African Journal Online* ,(15) 1. pp. 345-365 dari <https://>

www.ajol.info/index.php/pelj/article/view/75707

- Peter, B., Adya, M., Myhill, W. N., & Samant, D. (2007). Employment of People with Disabilities, Twenty-Five Years Back and Ahead, *Law and Equality: A Journal of Theory and Practice*. 25 (2), pp. 323-353 dari <https://scholarship.law.umn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1125&context=lawineq>
- Pratomo, D. S. (2015). The Analysis of Underemployment in Indonesia: Determinants and Its Implication., *Procedia-Sosial and Behavioral Sciences*. 21. pp. 528 – 532.
- Sebagian Besar Penyandang Disabilitas Kerja di Sektor Informal. Diunduh 18 Maret 2018 dari <http://republika.co.id/berita/nasional/umum/16/12/16/oi9rpj384-sebagian-besar-penyandang-disabilitas-kerja-di-sektor-informal>
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. 2014. Jakarta.
- World Report on Disability, Chapter 8 Work and Environment. (2011). WHO. Diunduh 5 Desember 2019 dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK304085/>

