

Pelindungan Dan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas Di Daerah Ramah Difabel Kabupaten Jember

Eca Titania Handayani ^{1*}

¹ Program Studi Sosiologi, Universitas Jember, Jember, Indonesia

*ecatitania9@gmail.com

Abstract. Humans were created by God with the same position or degree, it is human faith and piety that will later become a comparison for each individual. However, we as humans still often discriminate against each other in the form of behavior, attitudes or treatment. One group that still often faces discrimination is people with disabilities. The government has taken several actions to strengthen the protection and fulfillment of the rights of people with disabilities to minimize discrimination. Jember Regency is a district in East Java Province, Indonesia. This district is one of the regions that continues to make improvements to the protection and fulfillment of the rights of persons with disabilities. This is reflected in the issuance of Regional Regulation on Disability, namely No. 7 of 2016. Research entitled "Protection and Fulfillment of Employment Rights of Persons with Disabilities in Disability Friendly Areas, Jember Regency" was conducted to examine "What are the real conditions for the protection and fulfillment of employment rights of persons with disabilities in their lives? in a disabled-friendly area, Jember Regency?". In its implementation, this research used a qualitative approach with descriptive research type. The results of this research show that the establishment of regulations in the form of Regional Disability Regulation No. 07 of 2016 by the Jember government is the right step, but has not yet had a full impact on society. The regional regulation regulates a 2 percent quota for disabled workers to work in government and private agencies. In reality, this quota has not been fully filled by disabled workers. The basic training provided by the Manpower Department is considered to be ineffective in helping workers, especially people with disabilities, to get jobs with the skills obtained from the training.

1. Pendahuluan

Pada dasarnya manusia diciptakan tuhan dengan kedudukan atau derajat yang sama, keimanan serta ketakwaan manusialah yang nantinya akan menjadi pembanding atas diri masing-masing individu. Namun, kita sebagai manusialah yang masih sering melakukan diskriminasi terhadap sesamanya dalam wujud perilaku, sikap, ataupun perlakuan. Salah satu golongan yang masih sering mendapatkan diskriminasi adalah para penyandang disabilitas. Ketidaksempurnaan semu yang mereka miliki menjadi salah satu faktor mengapa mereka masih sering dikesampingkan baik dalam hal perlakuan ataupun pemenuhan hak mereka. Namun sebenarnya perlu kita sadari bahwa walaupun para penyandang disabilitas memiliki perbedaan dengan kita, mereka juga tetaplah manusia, yang dimana diciptakan oleh tuhan sebagai makhluk paling sempurna di muka bumi. Dibalik keterbatasan yang mereka miliki terdapat potensi yang telah diberikan tuhan kepadanya. Oleh karena itu sudah sewajarnya kita sebagai manusia untuk berusaha memanusiaikan sesama manusia.

Beberapa tindakan telah dilakukan pemerintah untuk memperkuat pelindungan dan pemenuhan hak para penyandang disabilitas. Penetapan regulasi dalam bentuk penetapan peraturan perundang-undangan merupakan realisasi terkait hal tersebut. Dalam peraturan pemerintah pelindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas diatur dalam Undang-Undang No.8 Tahun 2016. Selain peraturan pemerintah, beberapa daerah juga membentuk Perda (Peraturan Daerah) sebagai turunan UU No.8 Tahun 2016 untuk mengatur keterjaminan atas pemenuhan dan pelindungan hak penyandang disabilitas. Dari 514 kabupaten atau kota di Indonesia, terdapat 112 daerah yang memiliki perda terkait hak disabilitas (Deka Kurniawan, 2023).

Kabupaten Jember merupakan sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kabupaten ini menjadi salah satu daerah yang terus melakukan perbaikan terhadap pelindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Hal ini tercermin dengan penerbitan Perda disabilitas yaitu No.7 Tahun 2016 yang menjamin serta gencar melakukan sosialisasi kepada pelaku usaha agar menyediakan lapangan

kerja dan fasilitas bagi penyandang disabilitas. Kabupaten Jember saat ini menyandang gelar sebagai daerah ramah Penyandang Disabilitas (Aminatus Sofya, 2018). Walaupun predikat tersebut merupakan predikat prestisius, apabila perda yang telah disahkan diimplementasikan dengan maksimal tidak menutup kemungkinan pemenuhan dan perlindungan hak penyandang disabilitas Di Jember akan meningkat seperti kota ramah difabel lainnya yaitu Yogyakarta dan Surabaya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh Novita Anggraeni menjelaskan bahwa pada Oktober 2020, sebanyak 35.065 jiwa penduduk Kabupaten Jember merupakan penyandang disabilitas atau sekitar 1,43% dari jumlah penduduk Kabupaten Jember. Sebanyak 34.296 jiwa (97,83%) merupakan penyandang disabilitas jenis disabilitas fisik dan sisanya adalah disabilitas lain yang terdiri dari jenis intelektual, mental dan sensorik. Menurut data dari Dinsos Kabupaten Jember kecamatan Kaliwates memiliki jumlah disabilitas terbanyak yaitu sebanyak 368 jiwa (Anggraeni,2022).Implementasi Kebijakan Pelindungan Dan Pemenuhan Hak Kesehatan Penyandang Disabilitas di Kabupaten Jember.JKKI,Vol.11.Hal.2)

Meskipun Perda No.7 Tahun 2016 telah ditetapkan namun realitanya masih berbanding terbalik. Permasalahan mengenai pemenuhan dan perlindungan hak penyandang disabilitas masih bermunculan dalam berbagai aspek kehidupan mereka. Salah satunya adalah pada aspek ketenagakerjaan. Permasalahan tersebut adalah masih banyaknya penyandang disabilitas yang mengalami tindakan diskriminasi dalam hal pekerjaan salah satunya dilingkup instansi pemerintahan yang menyebabkan penyandang disabilitas lebih memilih untuk berwirausaha. Al Khanif selaku ketua Centre for Human Rights Multiculturalism and Migrations (CHRM2) di Universitas Jember dalam wawancaranya yang dimuat dalam beritajatim.com, (Senin (23/1/2023) berpendapat bahwa dengan adanya perda disabilitas belum berjalan dengan baik, dalam perda tersebut menjamin bahwa penyandang disabilitas memiliki kuota sebanyak 2 % dan 1 % untuk bekerja. 2 % pada BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) dan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), dan 1 % pada perusahaan swasta. Namun realitanya tidak seperti itu, contoh kecilnya di Universitas Jember belum terdapat (pegawai) penyandang disabilitas.

Peneliti memilih untuk melakukan penelitian terhadap perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dikarenakan peneliti menganggap hal ini merupakan sesuatu yang penting karena menyangkut dengan Hak Asasi Manusia. Dimana seperti yang kita ketahui bahwa setiap manusia memiliki hak tersebut yang wajib untuk dipenuhi, dijamin, dan dilindungi tidak terkecuali bagi penyandang disabilitas. Keberadaan mereka sebagai minoritas dalam lingkungan kita, bukan berarti kita bisa mengabaikan atau bahkan bertindak diskriminatif terhadap mereka. Namun, sudah seharusnya kita ikut serta membantu menyuarakan suara mereka agar lebih didengar sehingga hak mereka dapat dipenuhi dan dilindungi sebagaimana mestinya. Selain itu, hat terhadap pemenuhan aspek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi setiap individu. Dengan bekerja seseorang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari dan mengupayakan peningkatan taraf hidup mereka. Pemerintah memiliki peran penting dalam upaya pemenuhan dan perlindungan para penyandang disabilitas agar akreditasi A yang diberikan oleh Aliansi Global Institusi HAM Internasional (GANHRI) kepada Komnas HAM (Komnas HAM,2018) serta Regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah tidak hanya sebatas regulasi diatas kertas atau kita sering menyebutnya dengan NATO (no action talk only). Oleh karena itu, diperlukan adanya intervensi dari setiap elemen masyarakat agar peraturan mengenai perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dapat terimplementasi dengan maksimal atau setidaknya mengalami kemajuan menjadi lebih baik seiring berjalannya waktu.

Bupati Jember Ir.H.Hendy Siswanto ketika menjadi narasumber saat Dialog Hari Disabilitas Internasional yang dilaksanakan oleh Radio Republik Indonesia, pada Jumat (03/12/2021) menyampaikan bahwa perlu mengadakan evaluasi terhadap regulasi yang telah dijalankan untuk mengetahui sejauh mana regulasi tersebut berdampak pada masyarakat dan memperbaiki kekurangannya agar dapat mencapai sebuah kesempurnaan. Berdasarkan paparan diatas peneliti akan mengadakan penelitian dengan judul "Pelindungan Dan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas Di Daerah Ramah Difabel Kabupaten Jember". Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui peraturan mengenai perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas mengenai hak terhadap ketenagakerjaan telah terealisasi dengan baik dalam kehidupan penyandang disabilitas yang ada di Kabupaten Jember. Selain itu, peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sarana evaluasi pemerintah Kabupaten Jember terhadap implementasi regulasi yang telah disahkan.

Berdasarkan latar belakang serta isu permasalahan yang telah dipaparkan diatas, penulis merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana kondisi nyata perlindungan dan pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas dalam kehidupan mereka di daerah ramah difabel Kabupaten Jember?”. Dengan rumusan masalah yang ada tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan mengenai kondisi nyata perlindungan dan pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas dalam kehidupan mereka di Kabupaten Jember. Dalam penelitian ini terdapat dua manfaat yaitu, manfaat akademis dimana diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat guna menambah wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan perlindungan serta pemenuhan hak bagi para penyandang disabilitas serta menjadi sumber data bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema yang diusung dalam penelitian ini manfaat praktis diharapkan dapat menjadi sarana evaluasi bagi berbagai pihak baik pemerintah Kabupaten Jember ataupun masyarakat untuk lebih peka terhadap para penyandang disabilitas. Dan pemenuhan serta perlindungan hak mereka dapat terpenuhi sesuai regulasi yang telah disahkan, sehingga julukan daerah ramah difabel tidak hanya menjadi sekedar predikat prestisius untuk Kabupaten Jember namun juga sesuai dengan kondisi nyata.

2. Metode Penelitian

Berdasarkan isu permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang, peneliti akan menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini dengan jenis penelitian deskriptif untuk mendeskripsikan dan memahami realitas mengenai perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas Di Kabupaten Jember. Bogdan dan Tailor mendeskripsikan metodologi kualitatif yang dikutip oleh Moeleong, sebagai sebuah prosedur penelitian yang memiliki hasil berupa data deskriptif dalam bentuk kata yang tertulis, lisan, dan tindakan kebijakan (Moeleong, Lexy J. 2002:112). Selain itu, metode penelitian ini juga dijelaskan oleh Sugiyono (2005:35) jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Pendekatan ini diambil karena dalam penelitian ini peneliti menghubungkan antara perda yang ditetapkan dan pengimplementasian yang telah dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Jember yang disesuaikan dengan realitas dalam kehidupan penyandang disabilitas di Kabupaten Jember. Lokasi yang dipilih peneliti sebagai tempat penelitian adalah Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember dikarenakan Kabupaten Jember memiliki Peraturan Daerah yang mengatur perlindungan serta pemenuhan hak para penyandang disabilitas dan memiliki predikat prestisius sebagai daerah ramah difabel. Dan Kecamatan Kaliwates merupakan daerah yang memiliki jumlah penyandang disabilitas terbanyak di Kabupaten Jember. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober-Juni 2024.

Fokus penelitian ini adalah memfokuskan terhadap kondisi nyata perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas di Kaliwates Kabupaten Jember dalam aspek hak ketenagakerjaan sesuai dengan regulasi yang ada, yaitu Peraturan Daerah (Perda) No 07 Tahun 2016. Untuk mengumpulkan data dari informan, peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan untuk alat pengumpulan data dapat berupa alat elektronik, alat perekam, foto, pedoman wawancara, dan lain sebagainya. Penelitian ini menggunakan teknik dan alat penelitian sebagai berikut; 1) Observasi yang dilakukan dengan mengamati pengimplementasian regulasi terkait perlindungan dan pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas jember, yaitu paa Peraturan Daerah (Perda) Jember No. 07 Tahun 2016. Selain itu, peneliti juga telah melakukan pra penelitian melalui perbincangan singkat mengenai permasalahan mendasar apa saja yang masih dialami penyandang disabilitas yang berkaitan tentang hak ketenagakerjaan, 2) Wawancara dalam penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Kaliwates dengan informan yang telah ditentukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, 3) Dokumentasi pada penelitian ini menggunakan dokumentasi dalam bentuk rekaman, dan foto bersama informan untuk memperkuat data yang diperoleh.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling dalam penentuan informan. Purposive sampling ialah salah satu teknik penentuan informan dengan pengambilan sampel dengan menetapkan ciri khusus yang disesuaikan dengan tujuan penelitian sehingga mampu menjawab permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan penjelasan tersebut, informan untuk mendapatkan informasi terkait Pelindungan Dan Pemenuhan Hak Para Penyandang Disabilitas Di daerah Ramah Difabel Jember, yaitu sebagai berikut:

1. Instansi umum pemerintah yang terlibat dan berperan dalam implementasi regulasi perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas yang berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan Kabupaten Jember, yaitu :
 - a) Kepala Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Peluasan Kesempatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan.
 - b) Kepala Bidang Hubungan Industrial Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
2. Koordinator Perpenca di Kecamatan Kaliwates.
3. 4 orang Anggota Perpenca yang berdomisili di Kecamatan Kaliwates.

Untuk menguji keabsahan data yang diperoleh dan melakukan validasi data yang sudah direduksi dalam penelitian ini digunakan teknik triangulasi. Terdapat 4 macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan pengguna sumber, metode, penyidik, dan teori. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber. Triangulasi dengan memanfaatkan sumber dilakukan dengan melakukan sinkronisasi data dari hasil pengamatan dan wawancara. Hasil sinkronisasi data tersebut kemudian dilakukan sinkronisasi kembali dengan dokumen untuk proses validasi, dokumen tersebut adalah Perda mengenai perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas yang telah disahkan oleh Pemerintah Jember (Perda No 07, 2016). Lalu untuk analisis data digunakan teknik penelitian kualitatif. Penggunaan teknik analisis ini menyajikan suatu kesimpulan didalam sebuah bentuk uraian mengenai kualitas data. Proses pengolahan data diawali dengan menelaah keseluruhan data yang berhasil diperoleh dari berbagai sumber dilapangan, yaitu dari wawancara, observasi, dan dokumenter yang ada. Kemudian mereduksi data dengan membuat sebuah abstraksi. Abstraksi atau penyederhanaan sebagai usaha membuat rangkuman (data display) inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya.

3. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember

Jember merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kabupaten yang berbatasan dengan Jember antara lain, yaitu Kabupaten Probolinggo dan Kabupaten Bondowoso di bagian utara, Kabupaten Banyuwangi di bagian timur, di selatan ada Samudera Hindia, Dan Bagian barat Kabupaten Lumajang.

Kabupaten Jember terdiri dari 31 Kecamatan, salah satunya yakni Kecamatan Kaliwates. Berdasarkan data dari Dinas Sosial Kabupaten Jember jumlah disabilitas terbanyak terdapat pada Kecamatan Kaliwates yaitu sebanyak 368 jiwa.

Penyajian Data dan Analisis

Sebagaimana yang telah dipaparkan bahwa dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang diperoleh secara langsung di Kabupaten Jember tepatnya di Kecamatan Kaliwates. Dalam penyajian data difokuskan terhadap kondisi nyata perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas di Kaliwates Kabupaten Jember dalam aspek hak ketenagakerjaan sesuai dengan regulasi yang ada yaitu Peraturan (Perda) No.07 Tahun 2016. Fokus penelitian digunakan untuk memperoleh jawaban atas permasalahan – permasalahan yang telah dijadikan sebagai fokus penelitian. Oleh karena itu hasil penelitian dideskripsikan sesuai dengan fokus penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. adapun data yang dihasilkan sebagai berikut : Kebijakan Pemerintah Jember Terkait Pemenuhan dan Pelindungan Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas Jember

Kabupaten Jember menjadi salah satu daerah yang memiliki Perda yang mengatur terkait pemenuhan dan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas, yaitu Peraturan daerah (Perda) No.7 Tahun 2016. Adanya regulasi ini merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada penyandang disabilitas Jember. Pada penelitian ini, peneliti berfokus terhadap realita perlindungan hukum terkait ketenaga kerjaan yang dimana hal ini menjamin hak dasar pekerja dan menjamin kesamarataan perlakuan tanpa adanya diskriminasi.

Beberapa hak-hak tenaga kerja disabilitas yang ada dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016, antara lain :

- a. Mendapatkan pekerjaan yang disediakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi.
- b. Mendapat upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.
- c. Mendapat akomodasi yang layak dalam pekerjaan.
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas.
- e. Memperoleh program kembali bekerja.
- f. Memperoleh penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat.
- g. Memiliki kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya.
- h. Memiliki kesempatan untuk memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Dalam regulasi tersebut juga mengatur mengenai kuota 2% bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan, yaitu pada Peraturan Daerah (Perda) No 07 Tahun 2016 Pasal 69 ayat (1) disebutkan bahwa :

“ Pemerintah Daerah, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib memperkerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah seluruh pegawai atau pekerja.”

Selain itu juga diperjelas dalam Pasal 70 Ayat (1), menjelaskan bahwa :

“Pemerintah Daerah memfasilitasi pemenuhan kuota paling sedikit 1% (satu persen) tenaga kerja bagi penyandang disabilitas pada perusahaan swasta yang menggunakan tenaga kerja paling sedikit 100 (seratus) orang.”

Untuk terealisasinya pemenuhan dan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas seperti yang dipaparkan diatas diperlukan adanya peran aktif di setiap instansi pemerintah daerah seperti yang tertuang didalam Pasal 51 Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2016 dijelaskan bahwa:

“Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas”

Dalam perda tersebut juga telah menjelaskan terkait sanksi pidana terhadap pengusaha yang masih melakukan diskriminasi dan mengesampingkan hak-hak tenaga kerja disabilitas. Dijelaskan dalam Pasal 192 ayat (2) Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2016 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas disebutkan bahwa:

“Setiap orang dan/atau badan hukum yang menghalang-halangi dan/atau melarang penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190 dipidana sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan”

Peran Dinas Tenaga Kerja Terhadap Implementasi Perda Disabilitas No.7 Tahun 2016 Terkait Hak Hetenegakerjaan Penyandang Disabilitas

Terealisasinya suatu regulasi ke dalam sendi kehidupan masyarakat tentunya diperlukan sumbangsih dari berbagai pihak terutama para instansi pemerintahan. Berkaitan dengan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas, dinas tenaga kerja tentunya memiliki peran penting didalamnya. Dalam pengertiannya dalam Peraturan Bupati (PERBUB) Kabupaten Jember No.05 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas tenaga kerja kabupaten jember, dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah dibidang tenaga kerja dan urusan pemerintah di bidang transmigrasi. Dalam pasal 2 diatur juga mengenai fungsi dinas tenaga kerja antara lain :

- a. Merumuskan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. Melaksanakan kebijakan dibidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- d. Melaksanakan aministrasi daerah terkait tenaga kerja dan transmigrasi;
- e. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsi serta tugas pembantuan.

Tabel 3.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember



Sumber: Peraturan Bupati (PERBUB) Kabupaten Jember No.05 Tahun 2021

Bapak Habib Habib merupakan Kepala Bidang Hubungan Industrial (HI) Dinas Tenaga Kerja Jember. Bidang Hubungan Industrial dalam dalam Peraturan Bupati (PERBUB) Kabupaten Jember No.05 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas tenaga kerja kabupaten jember memiliki tugas yaitu menyusun kebijakan teknis, pembinaan dan mengordinasikan Bidang Hubungan Industrial, dan melaksanakan tugas yang diamanahkan oleh Kepala Dinas. Untuk melaksanakan tugas tersebut bidang HI memiliki salah satu fungsinya adalah melakukan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pemantauan, analisis, serta evaluasi ataupun pelaporan yang disediakan oleh Bidang HI Dinas Tenaga Kerja juga diperuntukkan bagi Tenaga Kerja disabilitas. Implementasi mengenai regulasi mengenai hak ketenagakerjaan disabilitas, Dinas Tenaga Kerja juga melaksanakannya dalam beberapa bentuk, yaitu :

1. Melakukan sosialisasi

Sosialisasi ditujukan kepada perusahaan terkait kuota 1% bagi tenaga kerja disabilitas kepada perusahaan yang ada di Kabupaten Jember. Perihal tersebut dituturkan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dalam wawancaranya, sebagai berikut:

“...terkait hal tersebut sudah dilakukan sosialisasi beberapa kali yang intinya adalah perusahaan memenuhi jumlah daripada perda tersebut yaitu 1 persen dari perda yang ada”.
 (Bapak Habib, 1 April 2024)

2. Melakukan pemantauan atau *controlling*

Pemantauan ditujukan terhadap peraturan-peraturan yang disahkan disetiap perusahaan Di Jember terhadap pemenuhan hak tenaga kerja serta ketersediaan kuota bagi pekerja disabilitas. Hal ini dikutip dari hasil wawancara berikut :

“....dibidang kita juga ini mbak, melakukan pengecekan terhadap peraturan- peraturan yang dibuat perusahaan. Disetiap update data perusahaan selalu kita check dan salah satu pertanyaannya adalah berapa yang dipekerjakan dari disabilitas.” (Bapak Habib,1 April 2024)

Disamping itu, berkaitan dengan kuota 2% untuk tenaga kerja disabilitas yang tertera dalam regulasi yaitu pada Pasal 69 Ayat (1) dan Pasal 70 Ayat (1) untuk saat ini masih belum berjalan dengan maksimal. Masih didapati perusahaan yang jumlah tenaga kerja disabilitasnya belum mencapai kuota yang ditentukan dijelaskan oleh Bapak Habib dalam kutipan wawancaranya, sebagai berikut :

“Pemenuhan terhadap 1% itu adalah standart dari statistik antara jumlah pekerja disabilitas dengan pekerja non disabilitas. Namun memang pada nyatanya memang masih belum memenuhi kuota 1 %. Seperti kemarin dilaporkan ada 7 orang dari 2000 an tenaga kerja, dari situ kan terlihat bahwa kuota yang dipenuhi tidak mencapai 1%, namun kan masih ada tenaga kerja disabilitas yang memperoleh kesempatan kerja. Dengan hal ini berartikan sebenarnya mereka juga terbuka dan menerima terhadap tenaga kerja disabilitas.”(Bapak Habib, 1 April 2024)

Berdasarkan pernyataan tersebut, walaupun disadari bahwa jumlah pekerja disabilitas belum memenuhi kuota yang diharuskan dalam Peraturan Daerah, namun dengan adanya data tenaga kerja disabilitas yang masih dipekerjakan di perusahaan menandakan bahwa perusahaan juga tidak menutup akses bagi tenaga kerja disabilitas untuk memperoleh kesempatan kerja dan perusahaan terbuka bagi tenaga kerja disabilitas. Bapak Habib melanjutkan bahwa saat ini perusahaan kecil lebih banyak mempekerjakan tenaga disabilitas dibanding dengan perusahaan besar.

“Tapi jika dihitung, diperusahaan yang lebih kecil biasanya menempatkan pekerja disabilitas lebih banyak, seperti ini rumah makan lestari mempekerjakan 3 penyandang disabilitas.” (Bapak Habib, 1 April 2024)

Tabel 3.2 Data Jumlah Tenaga Kerja Aktif Difabel Di Kabupaten Jember Tahun 2024

No	Nama Perusahaan	Jumlah Total Pekerja Difabel	Pekerja Difabel Laki - laki	Pekerja Difabel Perempuan
1	Cinépolis Lippo Plaza Jember	7	0	7
2	PT. Ekadharna International Tbk Jember	6	4	2
3	Chubb Life Insurance Indonesia	3	3	0
4	PT. Berkembang Era Sejahtera Cc Panin Kcu Jember	2	2	0
5	PT Penyelesaian Masalah Property	1	0	1
6	Bintang Suryajaya Sentosa	1	1	0
7	Rumah Makan Lestari	2	2	0
TOTAL		22	12	10

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Jember 2024

Berdasarkan data diatas, diperoleh bahwa pada tahun 2024 terdapat 22 tenaga kerja disabilitas secara keseluruhan yang bekerja di beberapa perusahaan yang ada di Kabupaten Jember. Perinciannya adalah 12 orang tenaga kerja disabilitas laki – laki dan 10 orang tenaga kerja disabilitas perempuan.

3. Melaksanakan Pelatihan Tenaga Kerja

Tidak hanya melakukan sosialisasi dan *controlling*, Dinas Tenaga Kerja juga melakukan pelatihan terhadap tenaga kerja tidak terkecuali bagi tenaga kerja disabilitas.

Hal ini didasari oleh Peraturan Daerah (Perda) No 07 Tahun 2016 Pasal 51, yang berbunyi :

“Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas”.

Mengenai pelatihan kerja untuk tenaga kerja disabilitas juga ditegaskan dalam Peraturan Daerah (Perda) No 07 Tahun 2016 Pasal 52, yang berbunyi :

“Setiap tenaga kerja Penyandang Disabilitas mempunyai hak dan kesempatan mendapatkan pelatihan kerja untuk membekali dan meningkatkan kompetensinya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan individu.”

Pada Dinas Tenaga Kerja, pelatihan ini ditangani oleh Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja. Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan bidang ini juga merupakan bentuk dalam menjalankan salah satu fungsinya sesuai yang tertera di Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Jember No.05 Tahun 2021 pasal 12 ayat 2e tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas tenaga kerja kabupaten jember, yakni memberikan bimbingan teknis dan *supervic* di bidang pelatihan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal. Dalam pelaksanaannya Dinas tenaga kerja bekerja sama dengan Persatuan Penyandang Cacat (PERPENCA) dan untuk pelatihannya akan disesuaikan dengan anggaran yang telah disediakan.

Dijelaskan oleh Ibu Sinta selaku Kepala Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, sebagai berikut:

“Dinas Tenaga Kerja rutin melakukan pelatihan untuk disabilitas bekerjasama dengan PERPENCA. Memberikan pelatihan dasar untuk mengasah skill mereka seperti contohnya paa tahun 2021 pelatihan teknologi tepat guna pembuatan mesin roasting kopi, 2023 pelatihan wirausaha pembuatan frozen food, pelatihan lainnya ada juga menjahit, ya pokoknya disesuaikan dengan anggaran yang tersedia mbak untuk jenis pelatihan tiap tahunnya.” (Ibu Sinta, 1 April 2024)

Selain PERPENCA pihak lain yang ikut serta dalam kegiatan ini adalah BKL (Bina Keluarga Lansia) dan LPK (Lembaga Pelatihan Kerja). Ibu Sinta juga menuturkan bahwa kegiatan pelatihan *softskill* ini ditujukan sebagai bekal bagi penyandang disabilitas agar nantinya dapat dimanfaatkan untuk berwirausaha.

Gambar 3.1 Kegiatan Pelatihan wirausaha pembuatan Frozen Food (nugget ayam, sosis, siomay) di Kabupaten Jember



Sumber: Dokumentasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

Dalam setiap kegiatan pelatihan yang dilaksanakan, Pihak Dinas Tenaga Kerja menyediakan kuota sebanyak 20 peserta yang akan mengikuti kegiatan tersebut. Hal ini dijelaskan oleh ibu Sinta:

“untuk pelatihan di tahun 2021 itu terdapat 20 orang peserta, di tahun 2023 untuk pelatihan pembuatan frozen food juga 20 peserta dan 7 orang diambil untuk dilatih.”(Ibu Sinta, 1 April 2024)

Selain pelatihan, kegiatan lain yang pernah diadakan adalah seminar untuk motivasi pengembangan usaha.

Gambar 3.2 Kegiatan Seminar Motivasi Pengembangan Usaha



Sumber: Dokumentasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

Realita yang dirasakan penyandang disabilitas Jember terhadap pelatihan sebagai salah satu implementasi perda disabilitas dalam perlindungan hak ketenagakerjaan.

Penyandang disabilitas yang dalam hal ini sebagai subjek dalam regulasi Peraturan Daerah Kabupaten Jember terkait pemenuhan dan perlindungan hak mereka tentunya berpengaruh terhadap kehidupan sehari-hari mereka terutama dalam aspek ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh sebagai berikut :

1. Pelatihan yang Dilaksanakan Belum Tepat Sasaran

Pelatihan sebagai kegiatan rutin yang diselenggarakan oleh pihak dinas tenaga kerja kepada tenaga kerja merupakan bentuk implementasi Peraturan Daerah (Perda) disabilitas Jember. Bapak Jaenuri selaku kepala koordinator PERPENCA (Persatuan Penyandang Cacat) mengungkapkan terkait hal tersebut beliau menjelaskan dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Kalo dari disnaker memang melakukan pelatihan sampai saat ini. Pelatihannya masih sekedar pelatihan mbak, kalau dari dinsos itu ada bantuan stimulus juga seperti mesin jahit namun sekarang eranya bupati baru ini belum mbak kalo dulu iya. Ada market pelatihan juga” (Bapak Jaenuri, 22 April 2024)

Berdasarkan penuturan tersebut agenda pelatihan diadakan tidak hanya dari dinas tenaga kerja, dinas sosial juga menyelenggarakan kegiatan pelatihan namun bedanya pada dinas sosial menyediakan bantuan stimulus setelah diadakannya pelatihan. Kegiatan pelatihan yang dijalankan pada era bupati sebelumnya juga disertai dengan adanya market pelatihan. Bantuan stimulus sendiri dapat diartikan sebagai suatu bentuk bantuan pemerintah yang diberikan kepada masyarakat baik individu atau kelompok sebagai bentuk responbilitas pemerintah terhadap masyarakatnya.

Bapak Jaenuri juga melanjutkan pandangannya terkait pelatihan yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja yang dianggap masih belum tepat sasaran, belum memenuhi apa yang diinginkan tenaga kerja dan skill yang dibutuhkan oleh perusahaan. Diungkapkan oleh Bapak Jaenuri, sebagai berikut:

“Ini mbak pelatihan yang diberikan juga kadang masih belum tepat sasaran, misalnya ini pada tahun lalu itu kan pelatihannya bikin nugget ya dan saya tau beberapa temen yang ikut pelatihan itu tidak menggeluti usaha itu, ada yang usaha toko, ada yang usahanya bikin rajutan, sehingga selesai pelatihan ya malah ga kepakek ilmunya. Mungkin seharusnya dari pemerintah, sebelum mengadakan pelatihan harusnya survei terlebih dahulu, apa pelatihan

yang diinginkan tenaga kerja dan yang diinginkan oleh perusahaan. Biar harapannya setelah adanya pelatihan, softskill yang dilatih ini bisa berguna” (Bapak Jaenuri, 22 April 2024)

2. Pelatihan yang Diadakan Terkadang Kurang Sesuai Dengan Kondisi dan Kemampuan Beberapa Kalangan Disabilitas.

Selain belum sesuai dengan keinginan serta kebutuhan pasar, pelatihan yang diadakan terkadang tidak sesuai dengan kondisi dan kemampuan beberapa kalangan disabilitas. Hal ini dialami langsung oleh istri dari bapak teguh, ibu Kiki yang merupakan salah satu anggota PERPENCA dengan jenis disabilitas sensorik yaitu tunarungu dan tunawicara. Beliau pernah mengikuti pelatihan tataboga (memasak). Berdasarkan penuturan dari suaminya yaitu Bapak Teguh beliau menjelaskan bahwa istrinya berhenti mengikuti pelatihan itu dikarenakan merasa kesulitan untuk memahami instruksi dan berkomunikasi dengan keterbatasannya.

“...Istri saya pernah itu yang memasak. Tapi belum mahir ya berhenti mbak, karena kan susah ya istri saya ini kan total maksudnya tuna rungu, gak bisa bicara juga, jadi mengertinya susah.” (Bapak Teguh, 28 April 2024)

Diselenggarakannya pelatihan yang sebagian belum sesuai dengan *basic* kemampuan sebagian tenaga kerja disabilitas dan tidak disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, terlebih tidak adanya pelatihan lanjutan menyebabkan ilmu yang didapat saat pelatihan tidak terealisasikan dalam kehidupan sehari-hari. Perihal tersebut disampaikan oleh Bapak Shidiq, salah satu anggota PERPENCA dengan disabilitas fisik yaitu tuna daksa. Dalam kutipan wawancaranya Bapak Shidiq menjelaskan sebagai berikut:

“kalau untuk pelatihan ya sebenarnya mbak, kayak yang saya tau misalnya pelatihan menjahit itu 50%nya biasanya memang sudah penjahit. Sedangkan seperti saya yang masih nol belum pernah ada pengalaman menjahit sebelumnya, jadi gak efektifnya itu setelah pelatihan itu sertifikatnya ya nggak berfungsi. Dimana saya gak punya modal untuk beli mesin jahit, dan alat lain. Jadinya ya sebatas angan dan keinginan saja.” (Bapak Shidiq, 30 April 2024)

Berdasarkan penuturan beliau tersebut diketahui bahwa adanya pelatihan yang terkadang tenaga kerja sendiri belum pernah mendalami skill tersebut akan mengalami kesulitan untuk merepresentasikannya terlebih untuk menjadikannya sebagai mata pencaharian. Dan keterbatasan modal mengakibatkan keinginan tersebut hanya sebuah anganan.

3. Pelatihan Hanya Berupa Pelatihan Dasar Yang Tidak Berkelanjutan.

Terkait pelatihan yang telah diadakan, pendapat lain juga disampaikan oleh Bapak Efendy yang merupakan salah satu anggota PERPENCA dengan disabilitas fisik yaitu tuna daksa dalam kutipan wawancaranya, sebagai berikut

“Pelatihannya cuma pelatihan dasar dan gak ada berkelanjutannya, tidak ada pembimbingan,” (Bapak Efendy, 1 Mei 2024)

Bapak Efendy menyebutkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan sering kali hanya pelatihan dasar. Tidak adanya pelatihan yang berkelanjutan dan pendampingan usaha. Inilah yang menjadikan para penyandang disabilitas kesulitan untuk menciptakan sebuah usaha dari *skill* yang telah didapat dari pelatihan tersebut. Walaupun beberapa dinas, seperti Dinas Sosial juga menyediakan bantuan stimulus setelah pelatihan. Namun, tidak jarang para tenaga kerja lebih memilih untuk menjual kembali bantuan stimulus tersebut karena merasa belum terlalu mengerti bidang usaha yang akan digeluti dan tidak sesuai dengan *basic* kemampuannya. Pernyataan ini sejajar dengan pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Bachtiar yang merupakan anggota PERPENCA dengan Disabilitas daksa, dalam kutipan hasil wawancaranya, sebagai berikut:

“Masalahnya kadang teman-teman yang ikut pelatihan itukan kadang basicnya tidak sesuai pelatihannya jadi seperti yang dilakukan dinas sosial, kadang yang dapat kayak mesin jahit itu akhirnya dijual mesinnya. Jadi yang ikut pelatihan juga harus disesuaikan dengan jenis pelatihannya sih mbak biar alatnya juga memiliki guna yang berkelanjutan.” (Bapak Bachtiar, 30 April 2024).

4. Pelatihan yang Diadakan Dianggap Belum Menyeluruh dan Menyentuh Semua Golongan Disabilitas yang Ada di Jember.

Pelatihan yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja juga dianggap belum menyeluruh dan menyentuh semua golongan disabilitas yang ada di Jember. Bapak Efendy yang bekerja sebagai tenaga pendidik di sekolah inklusi swasta menjelaskan bahwa sebagian besar anak didiknya merupakan anak dengan disabilitas mental seperti autis. Beliau menganggap pelatihan yang disediakan sekarang belum bisa menjangkau para disabilitas mental. Bapak Efendy dalam hasil wawancaranya menuturkan sebagai berikut:

“Ini juga saya sesuaikan dengan anak didik saya ya mbak yang kebetulan banyak dari mereka ini yang disabilitas mental, autis. Jujur mbak pelatihan kita sekarang belum menyentuh ke mereka.”(Bapak Efendy, 1 Mei 2024)

Sebuah pelatihan yang berkelanjutan dan terfokus pada suatu keterampilan tertentu akan lebih membantu para penyandang disabilitas untuk mendalami keterampilan tersebut, tidak terkecuali bagi disabilitas mental yang sebagaimana kita ketahui bahwa cara belajar mereka adalah salah satunya dengan memfokuskan pada satu kegiatan dan berulang. Disampaikan oleh Bapak Efendy dalam kuitipan wawancaranya sebagai berikut :

“Mereka ini kalau belajar harus difokuskan kesatu hal, jadi kalau ada pelatihan lanjut tidak menutup kemungkinan para disabilitas mental yang seperti autis ini juga bisa mengikuti dan mendalami fokus pelatihan tersebut bisa dijadiin bekal buat mereka kerja kedepannya.”(Bapak Efendy, 1 Mei 2024)

5. Adanya Pelatihan yang dilaksanakan Belum Efektif Membantu Tenaga Kerja Disabilitas Mendapatkan Hak Mengenai Kuota 2% Untuk Bekerja Dilingkup Instansi Maupun Swasta.

Terkait pelatihan yang telah dilaksanakan apakah sudah efektif membantu tenaga kerja terutama tenaga kerja disabilitas untuk merealisasikan hak mereka dalam perda yaitu mendapat kuota 2% menjadi pekerja baik dilingkup instansi maupun swasta, nyatanya masih belum terealisasi sepenuhnya. Masih banyak perusahaan maupun instansi yang belum memenuhi kuota 1% untuk tenaga kerja disabilitas diperusahaannya. Bapak Habib selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial juga menyadari terkait hal tersebut. Dan menyampaikan dalam hasil wawancaranya, sebagai berikut :

“...memang pada nyatanya memang masih belum memenuhi kuota 1 %. Seperti kemarin dilaporkan ada 7 orang dari 2000 an tenaga kerja, dari situ kan terlihat bahwa kuota yang dipenuhi tidak mencapai 1%.”(Bapak Habib, 1 April 2024)

Melanjutkan wawancaranya, Bapak Habib Juga menambahkan bahwa perusahaan juga menerima tenaga kerja disabilitas, hal ini yang menjadi salah satu faktor bahwa perusahaan membuka kesempatan kerja bagi tenaga kerja disabilitas.

“...masih ada tenaga kerja disabilitas yang memperoleh kesempatan kerja. Dengan hal ini berartikan sebenarnya mereka juga terbuka dan menerima terhadap tenaga kerja disabilitas.”(Bapak Habib, 1 April 2024)

Hal yang selaras juga dituturkan oleh Bapak Shidiq dalam hasil wawancaranya :

“Sebagian temen temen juga sudah mulai ada kerja di perusahaan walaupun masih sulit dan sedikit ya. Soalnya kadang perusahaan juga menetapkan kriteria sendiri, seperti mungkin tidak menerima disabilitas daksa seperti saya, tapi masih bisa dimasuki oleh disabilitas lain seperti tunarungu, atau wicawa terlebih yang punya skill mbak”(Bapak Shidiq, 30 April 2024)

Berdasarkan pernyataan tersebut ketersediaan peluang, baik dari lingkup instansi negeri ataupun swasta memang tidak membatasi walaupun terkadang perusahaan juga menetapkan kriteria tertentu. Disamping itu, para penyandang disabilitas menganggap bahwa perusahaan swasta lebih fleksibel dan menerima mereka dibandingkan instansi pemerintahan meskipun terkadang masih harus melibatkan nepotism. Hal ini dijelaskan oleh Bapak Bachtiar yang merupakan salah satu anggota PERPENCA dengan disabilitas daksa yang bekerja di Indomart dalam kutipan wawancaranya, sebagai berikut:

“...peluangnya ada tapi masih sulit apalagi untuk instansi ya mbak. Untuk di perusahaan swasta saja kadang masih banyak nepotisme yang berperan. Ada kenalan biasanya lebih enak

masuknya itupun masih proses lamaran. Saya juga masih training 3 bulan baru dikontrak”(Bapak Bachtiar, 30 April 2024)

Pak Bachtiar juga menuturkan bahwa disabilitas ringan lebih memiliki peluang kesempatan kerja di instansi ataupun swasta dibanding dengan disabilitas fisik atau daksa.

“Kalau untuk disabilitas ringan mungkin lebih ada peluang ya mbak kalau di instansi, kayak misalnya tunarungu gitu, kalau daksa seperti saya masih sulit.”(Bapak Bachtiar, 30 April 2024)

Terkait peraturan dan persyaratan perusahaan dalam menetapkan dan menjamin hak tenaga kerjanya, sebenarnya telah melalui proses *controlling* oleh pihak Dinas Tenaga Kerja. Pernyataan ini disampaikan oleh Bapak Habib, sebagai berikut :

“Di bidang kita juga ini mbak, melakukan pengecekan terhadap peraturan- peraturan yang dibuat perusahaan dan sejauh ini masih belum ada yang bersinggungan dengan diskriminasi, mereka (perusahaan yang ada di jember) itu menyerahkan peraturan yang disahkan mereka ke kita lalu kita cek, apabila tidak ada peraturan yang sifatnya diskriminasi dan tidak ada pelaporan khusus ya kami tidak bisa bertindak lebih lanjut.”(Bapak Habib 1 April 2024)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, sejauh ini belum ditemukan adanya peraturan dan persyaratan perusahaan yang mengarah pada diskriminasi, dan apabila ditemukan dan terdapat pelaporan pihak Dinas Tenaga Kerja akan bertindak lebih lanjut.

Jika dilihat pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Habib dibandingkan oleh penyandang disabilitas masih bertolak belakang. Tidak ditemukannya bentuk diskriminasi dalam peraturan tersurat namun dalam pengertian tersiratnya peraturan tersebut masih membawa unsur diskriminasi tersirat bagi tenaga kerja disabilitas. Perlu disadari bahwa artian dari keadilan atau setara bukan berarti sama rata. Dapat kita ambil contoh adalah persyaratan yang umumnya digunakan perusahaan dalam melakukan rekrutment adalah riwayat pendidikan dan umur sedangkan banyak tenaga kerja disabilitas yang riwayat pendidikannya masih dibawah SMA. Bapak Efendy menjelaskan terkait ini sebagai berikut:

“standart penerimaan tenaga kerja ditiap perusahaan itu tinggi apalagi untuk kami, misal diharuskan minimal SMA, kita saja masih banyak yang pendidikannya dibawah itu, walaupun mencapai syarat SMA, belum ke umur, yang dimana banyak mbak yang telat lulus, kita mau npush juga gabisa kan? seperti itu akhirnya umurnya terlalu matang untuk mendaftar kerja itu”(Bapak Efendy,1 Mei 2024)

Berdasarkan pernyataan Bapak Efendy tersebut dapat kita ketahui bahwa persyaratan mengenai pendidikan dan batas umur yang disamaratakan dengan standart tenaga kerja non disabilitas menjadi salah satu faktor tenaga kerja disabilitas masih mengalami kesulitan untuk mencapai kriteria pasar. Tidak adanya afirmasi bagi mereka terkait hal ini tentunya menjadi tembok penghalang untuk mereka bisa bekerja di instansi.

Keterkaitan Implementasi Regulasi Dengan Teori Bentuk Kontruksi Realitas Sosial Berger dan Luckmann

Teori Kontruksi Realitas sosial Berger searah dengan pandangan fenomenologi Husserl yang menolak lantang logika positivistik. Husserl memiliki penilaian bahwa positivistik hanya mengacu kepada data empiris untuk mendeskripsikan sebuah realitas sosial dan hal tersebut tidak menghasilkan kebenaran yang sebenar-benarnya. Disisi lain fenomenologi berpendapat bahwa akan terdapat realitas ganda pada suatu realitas tunggal. Dalam “Sosiologi Kontemporer” oleh Margaret M. Poloma, terbitan rajawali, 1979 Berger menegaskan realitas dalam kehidupan memiliki ruang-ruang yakni objektif dan subjektif. Realitas objektif dihasilkan melalui adanya proses eksternalisasi. Berdasarkan artikel yang dimuat dalam review paper, “Kontruksi Realitas Sosial:Pemikiran Peter L.Berger Tentang Kenyataan Sosial”, diakses pada 01 September 2018, Berger menjelaskan bahwa dalam eksternalisasi, tatanan sosial sebagai produk manusia yang diproduksi secara kontigen. Dengan proses tersebut dapat diartikan bahwa masyarakat adalah produsen dan konsumen sosial. Di sisi lain, realitas subjektif adalah hasil dari proses internalisasi atau penafsiran terhadap suatu peristiwa objektif untuk pengungkapan sebuah makna bagi individu itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan mengenai teori kontruksi realitas sosial Peter L. Berger dan Luckmann, teori ini selaras dengan perlindungan dan pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas Jember yang tertuang dalam Peraturan Daerah (Perda) disabilitas No.07 Tahun 2016 dengan realitas nyata yang dirasakan oleh penyandang disabilitas Jember. Realitas objektif disini hadir dalam bentuk Peraturan Daerah Jember No.07 Tahun 2016, serta kegiatan-kegiatan inplementasi yang telah dilaksanakan oleh lembaga pemerintah yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan seperti pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja yang menjadi jawaban dari proses eksternalisasi pemenuhan dan perlindungan Pemerintah Jember terhadap hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas dan upaya menyanggung Daerah Jember sebagai daerah ramah difabel. Dengan adanya fakta atau data empiris tersebut secara realitas objektif Pemerintah Jember telah menjalankan kewajibannya untuk memenuhi dan melindungi hak setiap warganya, tidak terkecuali penyandang disabilitas.

Disamping realitas objektif tercipta realitas subjektif dalam masyarakat, diperoleh dari penafsiran atas peristiwa obyektif yang telah terjadi. Proses internalisasi muncul atas dasar respon dalam diri masing-masing individu yaitu penyandang disabilitas Jember terhadap regulasi dan implementasi Peraturan Daerah (Perda) No.07 Tahun 2016 yang telah dijalankan oleh pemerintah. Berbanding terbalik dengan realitas objektif yang ada, penyandang disabilitas Jember beranggapan bahwa regulasi terkait perlindungan dan pemenuhan hak mereka belum terlaksana secara maksimal. Hal ini disesuaikan dengan hasil wawancara yang menjelaskan bahwa jumlah pekerja di perusahaan masih banyak yang belum mencapai kuota yang disediakan, pandangan ini diperkuat dengan pendapat dari Bapak Habib selaku Kepala Bidang HI Dinas Tenaga Kerja yang menyadari bahwa memang masih belum memenuhi kuota 2%. Dan perihal pelatihan yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja hanyalah berupa pelatihan dasar yang tidak berkelanjutan ataupun disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini menyebabkan penyandang disabilitas merasa kesulitan untuk mengimplementasikan *skill* yang didapat, terlebih tidak adanya bantuan stimulus untuk modal awal mendirikan suatu usaha. Akhirnya pelatihan tersebut terkesan sia-sia dan tidak terlalu berdampak terhadap peningkatan perekonomian penyandang disabilitas. Dan lahirlah realitas subjektif muncul bahwa peraturan yang disahkan belum dijalankan secara maksimal dan belum sepenuhnya menjamin serta melindungi hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan yang tertulis dalam Perda No 07 Tahun 2016.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “**Pelindungan Dan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas Jember**”, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut : Pemerintah Jember telah melakukan tugasnya dan visinya dalam mengupayakan daerah Jember sebagai daerah ramah difabel dengan mengesahkan regulasi berupa Perda No 07 Tahun 2016. Dinas Tenaga Kerja sebagai salah satu instansi pemerintah memberikan pelatihan rutin bagi tenaga kerja disabilitas dan non disabilitas sebagai cerminan implementasi atas peraturan daerah yang ditetapkan. Dinas tenaga kerja juga melakukan pengecekan rutin terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan untuk menghindari adanya diskriminasi. Dengan adanya hal tersebut secara realitas objektif pemerintah jember sudah memenuhi tugasnya dalam menjamin perlindungan dan pemenuhan hak warganya, serta menjalankan visinya untuk menuju sebagai daerah ramah difabel. Namun, pada kenyataannya terdapat realitas lain yang tumbuh dalam diri penyandang disabilitas Jember terkait peraturan daerah yang berjalan. Realita tersebut berupa realita subjektif yang menganggap bahwa regulasi belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari kuota 2% tenaga kerja disabilitas yang belum terpenuhi, pelatihan dasar yang tidak diimbangi dengan bantuan stimulus serta pendampingan usaha menyebabkan tenaga kerja disabilitas masih kesulitan untuk mengimplementasikan skill yang diperoleh guna mendirikan suatu usaha. Selain itu, pelatihan yang diadakan belum menyentuh setiap golongan disabilitas seperti misalnya disabilitas mental dan sensorik. Selain itu, persyaratan penerimaan tenaga kerja juga masih sangat sulit dijangkau oleh penyandang disabilitas karena tidak adanya afirmasi yang tersedia untuk mereka.

Saran

Berdasarkan atas pengkajian hasil penelitian di lapangan penulis bermaksud memberikan suatu saran yang semoga dapat bermanfaat bagi lembaga dan bagi peneliti selanjutnya yang memiliki fokus penelitian yang bersinggungan dengan penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Pemerintah (Dinas Tenaga Kerja)

Kegiatan rutin pengecekan terhadap peraturan-peraturan perusahaan untuk mencegah adanya diskriminasi terhadap tenaga kerja merupakan suatu langkah yang baik. Namun, untuk kedepannya pemberian afirmasi-afirmasi untuk tenaga kerja disabilitas lebih ditinjau kembali agar nantinya didapatkan suatu peraturan yang adil dan selaras. Dikarenakan seperti yang kita ketahui adil bukan berarti sama rata, dengan adanya afirmasi ini tentunya akan membantu para tenaga kerja disabilitas untuk setara dengan tenaga kerja non disabilitas terutama dalam hal melamar pekerjaan sehingga nantinya kuota 2% bagi tenaga kerja disabilitas dapat dimaksimalkan. Dalam Peraturan Daerah (Perda) No 07 Tahun 2016 sudah diatur terkait sanksi bagi perusahaan yang masih melakukan diskriminasi bagi tenaga kerja disabilitas. Adanya kriteria-kriteria tertentu yang ditentukan perusahaan seperti dalam hasil penelitian diatas tentunya dari pihak pemerintah harus mulai memberikan sanksi tegas sesuai dengan regulasi yang ada.

Terkait dengan pelatihan, berdasarkan hasil dilapangan menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan masih kurang berdampak bagi penyandang disabilitas. Pelatihan yang dinilai belum sesuai dengan minat bakat penyandang disabilitas kedepannya bisa diupayakan dengan melakukan diskusi antara pihak dinas tenaga kerja, penyandang disabilitas, dan perusahaan agar nantinya skill yang diperoleh dapat dijadikan bekal berwirausaha serta tambahan *softskill* untuk melamar kerja di perusahaan. Disisi lain jika diadakan diskusi sebelumnya, pelatihan dapat menyesuaikan dengan keterbatasan penyandang disabilitas dan disesuaikan dengan jenis disabilitasnya. Selain itu, perlu diadakan pelatihan yang berkelanjutan, pendampingan usaha agar penyandang disabilitas yang memang ingin mendalami pelatihan tersebut untuk menjadikannya sebuah usaha bisa lebih terasah dan terarah karena adanya bantuan stimulus saja tidak akan menjamin apapun, berdasarkan data yang diperoleh kebanyakan mereka malah menjual alat alat tersebut karena merasa kurang menguasai usaha yang ingin digeluti.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Adapun saran yang perlu diperhatikan oleh peneliti selanjutnya yang membahas tema yang sama yaitu perlindungan dan pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas Jember adalah :

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih banyak mengkaji sumber dan referensi yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan data dan penentuan informan sehingga hasil penelitian lebih terarah dan menghasilkan data yang memang diperlukan.

References*

- [1] Anggraeni,Novita. (2022). Implementasi Kebijakan Pelindungan Dan Pemenuhan Hak Kesehatan Penyandang Disabilitas di Kabupaten Jember. Skripsi. JKKI,Vol.11. Hal.2
- [2] Auraini,Bhirela. (2022). Pemenuhan Hak Pendidikan Anak Penyandang Disabilitas Perspektif Hukum Positif Dan Ketahanan Keluarga. Skripsi. Surakarta:UIN Raden Mas Said Surakarta
- [3] BeritaJatim. (2023). Kuota Lowongan Kerja untuk Kaum Disabilitas di Jember Sebatas Regulasi di Atas Kertas. 23 Januari 2023. <https://beritajatim.com/politik-pemerintahan/kuota-lowongan-kerja-untuk-kaum-disabilitas-di-jember-sebatas-regulasi-di-atas-kertas/>
- [4] Danisa,Debra,2022. detik.com/bali. Pengertian HAM (Hak Asasi Manusia) Menurut Para Ahli). <https://www.detik.com/bali/berita/d-6435402/pengertian-ham-hak-asasi-manusia-menurut-para-ahli> , diakses pada Kamis 01 Desember 2022.
- [5] Daud Silalahi & Lawencon Associates (DSLAA). 2023. Ketenagakerjaan: Pengertian, Peraturan & Masalahnya. <https://www.dslalawfirm.com/pengertian-masalah-peraturan-ketenagakerjaan/> yang diakses pada 25 Februari 2023.
- [6] Dharma,FA. (2018). Konstruksi Realitas Sosial:Pemikiran Peter L. Berger Tentang Kenyataan Sosial The Social Construction of Reality. Surabaya:Universitas Airlangga
- [7] Dinkes.jogjapro. (2018). Yuk Mengenal Penyandang Disabilitas Lebih Dekat (bagian 1”). 17 September 2023.<https://dinkes.jogjapro.go.id/berita/detail/disabilitas-ragam-jenis-yuk-mengenal-penyandang-disabilitas-lebih-dekat-bagian-1>
- [8] Dkv.binus.ac.id. (2015). Teori Kontruksi Realitas Sosial. 18 Mei 2015. <https://dkv.binus.ac.id/2015/05/18/teori-konstruksi-realitas-sosial/>

- [9] Lukito,EC. (2021). Pelindungan Hukum Bagi Pemenuhan Hak Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Dalam Hal Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. Skripsi. Yogyakarta:Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- [10] Lutfiyanto,Muhammad. (2023). Pelindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Jember Menurut Peraturan Daerah (Perda) Jember No.07 Tahun 2016 Tentang Pelindungan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas”. Jember:UIN Kiai Haji Achmad Shidiq
- [11] Komnasham. (2018). Komnas HAM Memperoleh Akreditasi A Dari GANHRI. Komnasham
- [12] Poloma, Margaret, M . (1979). Sosiologi Kontempore. Rajawali pers
- [13] Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak - Hak Disabilitas
- [14] Radarjember. (2023). Wes Wayahe Jember Kota Ramah Difabel. 18 September 2023. <https://radarjember.jawapos.com/opini/791124808/wes-wayah-jember-kota-ramah-difabel>
- [15] Sekar Gandhawangi, 2023. Kompas.id. Baru 112 Kabupaten/Kota Memiliki Perda Difabel. <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2022/12/06/baru-112-kabupatenkota-memiliki-perda-disabilitas, diakses pada 24 oktober 2023>
- [16] Setyawan, Fendi. 2017. Perda Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pelindungan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. BPK RI. file:///C:/Users/USER/Downloads/PERDA%20NOMOR%207%20TAHUN%202016%20TENTANG%20PELINDUNGAN%20DAN%20PEMENUHAN%20HAK-HAK%20PENYANDANG%20DISABILITAS%20(2).pdf .diakses pada 01 Mei 2017)
- [17] Subandi. (2012). Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode Dalam Penelitian Pertunjukan. Skripsi.Surakarta: Institut Seni Indonesia Surakarta
- [18] Sofya,Aminatus. (2018). Menguji Jargon Jember Sebagai Kota Ramah Penyandang Disabilitas. 16 Oktober 2018. <https://timesindonesia.co.id/peristiwa-daerah/fokus-jember-menguji-jargon-jember-sebagai-kota-ramah-penyandang-disabilitas>