IMPLEMENTASI PASAL 67 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERKAIT KEWAJIBAN PENGUSAHA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS

(STUDI DI PT. OMEGA PLASTICS KABUPATEN SIDOARJO)

JURNAL ILMIAH

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat – Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan

Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

Yossie Bayu Nugraha

NIM. 105010104111028

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2014

IMPLEMENTASI PASAL 67 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERKAIT KEWAJIBAN PENGUSAHA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS

(STUDI DI PT. OMEGA PLASTICS KABUPATEN SIDOARJO)

Yossie Bayu Nugraha, Umu Hilmy, S.H. M.S, Ratih Dheviana Puru H.T., S.H. LL.M.

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Email:

yossiebayunugraha.yb@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa dengan jelas implementasi pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kendala yang dialami pengusaha dalam mengimplementasikan pasal 67 UUK, serta upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala pada saat mengimplementasikan pasal 67 UUK. Penulisan skripsi ini merupakan jenis penelitian yuridis-empiris dengan menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan menggunakan teknik wawancara dan studi kepustakaan.Kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif.Lokasi penelitan dilakukan di PT Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini meliputi pihak pekerja yaitu 24 pekerja penyandang disabilitas di PT Omega plastics. Sedangkan sampel dalam penelitian ini meliputi: pihak pekerja adalah 5 pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di PT Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo, pihak pengusaha adalah kepala HRD di PT Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo, dan pihak pengawas dari Dinas Ketenagakerjaan. Dari hasil penelitian dengan metode diatas, penulis memperoleh

jawaban atas permasalahan yang ada bahwa implementasi, kendala serta upaya dalam mengimplementasikan pasal 67 UUK dapat dilihat dari 3 (tiga) aspek yaitu substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum.

Kata kunci: Pengusaha, Pekerja, Penyandang Disabilitas, Perlindungan, Aksesibilitas.

ABSTRACT

This research is aimed to describe and analyze clearly the implementation of article 67 of Act No. 13 of 2003 on Labour, businessmen constraints experienced in implementing article 67 of the Manpower Law, as well as the efforts made to overcome obstacles when implementing article 67 of the Manpower Law. This thesis is a type of juridical-empirical research by using sociological jurudical approach. The techniques of data collection that writers use is, the library research and interview techniques. And then analyzed using the qualitative descriptive techniques. The location research conducted in PT Omega Plastics of Sidoarjo District. The population in this research include the workers, which has the workers with disability who work in PT Omega Plastics of Sidoarjo District, the businessmen is the head of HR at PT Omega Plastics of Sidoarjo District, and the supervisor of Manpower Department. From this result with the method above, the authors obtained the answers to existing problems that implementation, constraints and efforts to implement article 67 of the Manpower Law can be seen from three (3) aspects: legal substance, legal structure and legal culture.

Keywords: Businessmen, Workers, Disability Protection, Accessibility

A. Pendahuluan

Manusia diciptakan berbeda-beda dalam setiap kondisinya namun manusia memiliki kedudukan yang sama di semua negara khususnya di Indonesia setiap warga negara Indonesia memiliki kedudukan yang sama meliputi hak, kewajiban, dan peran terlebih lagi penyandang disabililitas adalah sama dengan warga negara lainnya. Sesuai dengan UUD NRI 1945 dalam pasal 27 yang berbunyi “Setiap

warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Mengingat penyandang disabilitas yang merupakan warga negara Indonesia yang mempunyai hak selayaknya masyarakat lainnya.Maka dari itu seharusnya peran para penyandang disabilitas dalam pembangunan nasional sangat penting untuk mendapatkan perhatian dan didayagunakan dengan semestinya terlebih lagi dalam lingkup ketenagakerjaan.

Jumlah pekerja di Jawa timur pada tahun 2013 saja mencapai 19.266[1] ribu pekerja terlebih lagi di kabupaten Sidoarjo jumlah pekerja dari tahun ke tahun terus bertambah, namun jika ditinjau lagi dalam jumlah keseluruhan pekerja adapula pekerja penyandang disabilitas yang sedikit sekali jika dibandingkan dengan jumlah pekerja non disabilitas. Hanya beberapa perusahaan yang ingin mempekerjakan penyandang disabilitas, karena sebagian dari masyarakat masih belum mengerti benar apa itu disabilitas dan siapa mereka, karena selama ini ada kekeliruan dari istilah "disabilitas" dengan istilah "cacat" yang menjadi kendala dalam sudut pandang yang negatif sehingga masyarakat kurang bisa memberikan kesempatan yang sama terhadap penyandang disabilitas.

Istilah cacat ini masih menyimpan stigma negatif namun pada tanggal 10 November 2011, Pemerintah Indonesia kembali mengukuhkan komitmen untuk melakukan perubahan fundamental bagi perwujudan hak-hak disabilitas dengan mengesahkan Undang-Undang No. 19 Tahun 2011, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107 tentang Ratifikasi Konvensi Internasional Hak-hak Penyandang Disabilitas sebagai upaya pemajuan, penghormatan, pemenuhan dan perlindungan hak-hak difabel di seluruh Indonesia.[2]

---

[1] http://jatim.bps.go.id/data/brs/file/2013%2011%20BRS%20TENAGA%20KERJA.pdf, diakses pada tanggal 4 Mei 2014, pada pukul 20.19 WIB

[2] http://www.solider.or.id/2012/12/03/pernyataan-sikap-hari-difabel-internasional-dari-yogyakarta, diakses pada tanggal 22 januari 2014, pada pukul 14.05 WIB

Istilah penyandang cacat dihapuskan dan diganti menjadi penyandang difabel atau disabilitas dengan harapan bisa merubah sudut pandang masyarakat tentang penyandang disabilitas, namun sedikit sekali peraturan di Indonesia yang sudah mengatur tentang disabilitas dengan begitu secara tidak langsung Indonesia masih dianggap kurang mampu melindungi dan menyamaratakan para penyandang disabilitas dengan warga negara pada umumnya.

Upaya perlindungan saja belum memadai karena jumlah penyandang disabilitas terus bertambah dari waktu ke waktu dan seharusnya semakin bertambahnya jumlah penyandang disabilitas semakin mudah pula para penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan kerja yang sama seperti non disabilitas. Hal ini seperti yang sudah tertulis pada pasal 5 UUK yang berbunyi "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan"[3] dan Undang-Undang No. 19 Tahun 2011.

Saat ini pengaturan tentang aksesibilitas untuk penyandang disabilitas dijelaskan dalam pasal 9 Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat, dan diatur secara jelas pada Undang-undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Internasional Hak-hak Penyandang Disabilitas sebagai upaya pemajuan, penghormatan, pemenuhan dan perlindungan hak-hak difabel di seluruh Indonesia tercantum dalam pasal 9 ayat 1 (a) tentang aksesibiltas di beberapa tempat yang harus diberikan oleh pemerintah kepada penyandang disabilitas ada pula peraturan perundang-undangan lain yang mengatur tentang kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan aksesibilitas kepada pekerja disabilitasnya antaralain dalam UUK pasal 67 yang berbunyi:[4]

1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya

[3] *Ibid*
[4] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penjelasan perlindungan yang dimaksud dalam pasal 67 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah penyediaan aksesibilitas untuk pekerja disabilitas karena dengan minimnya aksesibilitas di tempat kerja akan menjadi hambatan tersendiri bagi mereka, kemudian pemberian alat kerja misalnya seperti penyandang disabilitas tuna rungu yang memerlukan alat bantu dengar kemudian tuna netra yang memerlukan pedoman kerja berupa huruf braile untuk membantunya membaca, kemudian juga alat pelindung diri yang sesuai dengan derajat disabilitas mereka masing-masing.

Pemerintah memang sudah memperhatikan hak-hak pekerja penyandang disabilitas dalam bekerja termasuk perlindungan aksesibilitas namun sayang pada kenyataanya peraturan-peraturan tersebut tidak bisa berjalan dengan baik.

Orang-orang penyandang disabilitas bukan tidak bisa bekerja tapi memang tidak diberi kesempatan sehingga tak bisa bekerja, orang menyandang disabilitas bukan karena kehendaknya tetapi merupakan kehendak Tuhan dan bukan berarti tidak bisa berbuat apa-apa ketika ada disabilitas tak bisa melihat tetapi dia bisa berjalan, bisa mendengar, bisa berbuat apa saja dengan tangannya, otaknya sehat, dan sebagainya. yang harus dilakukan pemerintah kepada orang-orang penyandang disabilitas adalah memberikan motivasi, harapan, kesempatan dan aksesibilitas atau kemudahan. Agar semua perusahaan swasta dan kantor pemerintah bisa memberikan kuota untuk penyandang disablitas bekerja karena di setiap perusahaan pasti ada jenis pekerjaan yang cocok untuk orang yang tidak bisa melihat, orang tidak berjalan, tidak mendengar dan sebagainya.[5]

[5] http://www.mimiinstitute.com/content/perusahaan-diminta-berikan-aksesibilitas-kepada-penyandang-disabilitas, diakses pada tanggal23 Maret 2014, pada pukul 09.54 WIB

Mengutip data dari WHO, Bank Dunia dan ILO, saat ini jumlah penyandang disabilitas di dunia sebesar 15 persen dari jumlah pendudukdunia atau sebesar 1 miliar orang, dan paling sedikit terdapat 785 juta orang penyandang disabilitas masuk dalam usia kerja.[6]Kondisi ini sudah tentu membawa konsekuensi logis atas munculnya berbagai tantangan penyandang disabilitas di dunia kerja khususnya.Perlindungan dan memberikan kesempatan bekerja kepada para penyandang disabilitas belum menjadi mainstream gerakan nasional.[7]

Kabupaten sidoarjo sangat memiliki tempat yang strategis karena dekat dengan pusat bisnis Jawa Timur yaitu Kota Surabaya selain itu dekat dengan pelabuhan tanjung perak dan dekat dengan Bandar udara Juanda.Tempat strategis sangat membantu akses mereka untuk mengembangkan industri. Salah satu contoh seperti PT Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo adalah industri plastik yang membuat peralatan rumah tangga berbahan plastik, dan PT Omega Plastics sendiri memiliki jumlah pekerja sebanyak 115 dengan jumlah pekerja penyandang disabilitas sebanyak 26 pekerja. Perusahaan ini mempekerjakan penyandang disabilitas dan menjalankan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 43 Tahum 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat sesuai pasal 26 yang berbunyi "Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang sama kepada tenaga kerja penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya"[8] kemudian pasal 28 bahwa pengusaha wajib mempekerjakan 1 orang penyandang disabilitas dari 100 orang pekerja yang dipekerjakan namun belum tentu perusahaan ini sudah memberikan perlindungan aksesibilitas dengan bernar kepada pekerja penyandang disabilitasnya seperti yang sudah diatur dalam pasal 67 UUK.

---

[6]*Ibid*
[7]*Ibid*
[8]Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.

Dari latar belakang seperti yang diuraikan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih mendalam mengenai Implementasi pemberian perlindungan aksesibilitas oleh pengusaha terhadap pekerja penyandang disabilitas. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **Implementasi Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terkait Kewajiban Pengusaha dalam Memberikan Perlindungan terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas (Studi di PT Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo)**

B. Masalah/Isu Hukum

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas berdasarkan pasal 67 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Apa kendala dalam pemberian perlindungan sebagai salah satu kewajiban pengusaha terhadap pekerja penyandang disabilitas berdasarkan pasal 67 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana upaya untuk mengatasi kendala dalam pemberian perlindungan sebagai salah satu bentuk kewajiban pengusaha terhadap pekerja penyandang disabilitas berdasarkan pasal 67 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Pembahasan

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris, yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata yang terjadi dalam penerapan praktek hukum di masyarakat dan menganalisis tindakan institusi hukum yang terkait dengan adanya permasalahan tersebut yang bertujuan untuk memberikan

kepastian hukum[9]. Dalam hal ini adalah dengan mengkaji implementasi kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas menurut pasal 67 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo. Pendekatan penelitian yang digunakan ialah pendekatan yuridis sosiologis yaitu bagaimana implementasi kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan aksesbilitas terhadap pekerja penyandang disabilitas. Lokasi penelitian dilakukan di PT Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo sebagai industri plastik dengan pra survey bahwa industri ini benar-benar melibatkan penyandang disabilitas dalam kinerjanya dengan cara mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai pekerja mengingat sangat sedikit sekali perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Sidoarjo sendiri adalah wilayah yang cukup padat dengan industri. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer, dan data sekunder. Data primer yakni opini, pendapat dan permasalahan dalam mengimplementasikan pasal 67 UUK yang pernah dialami oleh pihak PT Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo, kendala dalam penanganan kasus serta upaya untuk mengatasi kendala tersebut. Sedangkan data sekunder terdiri dari berkas, laporan tentang permasalahan yang dialami oleh PT Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo dalam bentuk perlindugan aksesibilitas kepada pekerja penyandang disabilitas, studi kepustakaan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dsn data sekunder. Data primer penulis peroleh secara langsung dari : Kepala HRD PT Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo, Pegawai Bagian pengawasan Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo, dan Koordinator Bidang Umum Yayasan Karya Mandiri. Sedangkan data sekunder diperoleh dengan cara mencatat data yang ada di lokasi penelitian, studi kepustakaan di perpustakaan Universitas Brawijaya dengan mencatat buku – buku, litelatur serta internet yang berhubungan dengan penulisan skripsi.

---

[9] Burhan Ashsofa, **Metode Penelitian Hukum**, Rineka Cipta,Jakarta, 1998 hal 24

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara (studi lapangan) dan studi kepustakaan dan dokumentasi.Populasi dalam penelitian ini meliputi: populasi dari pihak pekerja ialah 24 pekerja penyandang disabilitas di PT Omega plastics Kabupaten Sidoarjo dan populasi dari pihak pengusaha adalah keseluruhan struktur perusahaan di PT Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo. Sedangkan sampel dalam penelitian ini, meliputi: Sampel dari pihak pekerja adalah 5 pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di PT Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo selaku penerima perlindungan aksesibilitas dalam kerjanya. Sampel penelitian ini ditetapkan melalui tekhnik *randomly sampling* atau sampel acak dan Sampel dari pihak pengusaha adalah kepala HRD di PT Omega Plastics Kabupaten Sidoarjo yaitu Bapak Isaac sebagai perwakilan dari pengusaha selaku pemberi perlindungan aksesibiltas terhadap pekerja penyandang disabilitas. Sampel penelitian ini ditetapkan melalui teknik *purposive sampling* atau sampel bertujuan.Disamping Sampel dari penelitian ini terdapat informan Kunci dari pihak Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo adalah satu pegawai pada bagian pengawasan Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan selaku pihak yang mengawasi.Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan hasil pengamatan dari persoalan-persoalan mengenai pelaksanaan pasal 67 Undang-undang Ketenagakerjaan untuk kemudian di deskripsikan mengenai perlindungan aksesibilitas pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di suatu perusahaan.

Dari hasil penelitian dengan metode diatas, penulis memperoleh jawaban atas permasalahan yang ada bahwa:

1. **Implementasi Kewajiban Pengusaha dalam Memberikan Perlindungan terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Berdasarkan Pasal 67 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan..**

   Menurut teori Lawrence M. Friedman berhasil atau tidaknya sebuah penegakan hukum bergantung pada tiga komponen yaitu Substansi Hukum

(berupa perundang-undangan), Struktur Hukum (aparat penegak hukum), Budaya Hukum (dukungan oleh masyarakat) yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Substansi Hukum

a. Pada pasal 67 UUK yang menjelaskan tentang kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang cacat sesuai dengan derajat kecacatannya, namun pada kenyataannya dalam pasal ini tidak disertakan peraturan pelaksana untuk menunjang dalam prakteknya. Namun dalam pasal 67 UUK perlu adanya aturan turunan yang dapat membantu memperjelas maksud, arti dalam melaksanakan perlindungan pasal 67 UUK agar dalam prakteknya nanti tidak ada kekeliruan, adanya peraturan yang memperjelas seperti:

   a) Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat. (pasal 10)
   b) PP No. 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat. (pasal 9)
   c) Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas. (pasal 9 ayat 1 (a))

   Undang-Undang tersebut menjelaskan tentang penyandang disabilitas dan beberapa pasal yang mengatur tentang aksesibilitas bagi penyandang disabilitas sebagai salah satu bentuk perlindungan yang dimaksudkan dalam pasal 67 UUK.

b. Pada dasarnya PT. Omega Plastics mengetahui tentang peraturan yang tertulis dalam pasal 67 UUK bahwa pengusaha wajib memberikan perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas yang dipekerjakannya seperti yang diucapkan oleh Kepala HRD Isaac Purwono "Kita mengerti tentang peraturan-peraturan tersebut"[10] namun meskipun PT. Omega

[10] Hasil Wawancara dengan Bapak Isaac Purwono selaku kepala HRD PT. Omega Plastics, pada tanggal 3 Juni 2014

mengetahui tentang peraturan tersebut namun perusahaan tidak memberikan perlindungan kepada pekerja penyandang disabilitas yang dipekerjakan.

c. Sanksi yang terdapat pada pasal 187yang berbunyi "sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/ atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 1000.000.000,- (seratus juta rupiah)" sudah sesuai dengan pasal 67 UUK melihat dari kemampuan perusahaan yang dirasa akan lebih terjangkau ketika dapat memberikan aksesibilitas secara fisik atau non fisik terhadap pekerja penyandang disabilitas maupun non disabilitas dibandingkan harus menerima sanksi yang cukup merugikan bagi pihak perusahaan.

2) Struktur Hukum

a. Latar belakang pendidikan di dalam PT. Omega Plastics sendiri khususnya Kepala HRD Isaac Purwono yang bertugas untuk mengatur tentang pekerja dirasa kurang cocok untuk melakukan pekerjaan yang di kerjakannya sekarang karena bapak Isaac Purwono bukan orang yang mengerti atau mempelajari tentang hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sehingga dia perlu belajar lagi tentang peraturan-peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

b. Dinas Ketenagakerjaan bertugas untuk melakukan pengawasan, *cross check* atau pencocokan terhadap peraturan dan pelaksanaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan seperti contoh pengawasan terhadap pelaksaan pasal 67 UUK dilihat dari segi kualitas dan kuantitas Dinas Ketenagakerjaan itu sendiri untuk melihat berjalan atau tidaknya pasal 67 UUK.

c. Menurut teori Paulus Efendi Lotulung lembaga pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan bila di ditinjau dari segi kedudukan dari bagan/organ yang melaksanakan kontrol dapat dikategorikan sebagai kontrol *intern* dimana pengawasan itu dilakukan oleh organisasi/struktural yang masih termasuk dalam lingkungan pemerintah sendiri. Dalam hal ini

pengawasan yang dilakukan Dinas Ketenagekerjaan kepada perusahaan. Kemudian bila ditinjau dari segi waktu dilaksanakannya suatu kontrol dapat digolongkan sebagai kontrol a posteriori, yaitu pengawasan yang baru terjadi sesudah dikeluarkannya keputusan/ ketetapan pemerintah atau sesuatu terjadinya tindakan atau perbuatan pemerintah. Selanjutnya bila ditinjau dari objek diawasi oleh suatu kontrol dari segi kemanfaatan adalah untuk menilai benar tidaknya perbuatan pemerintah ditinjau dari segi pertimbangan kemanfaatan.

d. Dari segi kuantitas Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo dirasa tidak seimbang karena jumlah pegawai bagian pengawasan hanya ada 19 orang pengawas dan jumlah perusahaan di Kabupaten Sidoarjo mencapai 2.750 perusahaan sedangkan waktu pengawasan yang digunakan untuk survey di setiap perusahaan adalah dua kali dalam satu tahun.
e. Segi kualitas Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo dilihat dari latar belakang pendidikan pada dinas ketenagakerjaan terutama bagian pengawasan yang bertugas untuk mengawasi pelaksanaan peraturan-peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan, dari 19 pegawai bagian pengawasan rata-rata adalah sarjana teknik dan hukum. Hal ini menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karena antara kemampuan dengan bidang pekerjaannya tidak sesuai.
f. Yayasan Karya Mandiri dalam menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas menggunakan cara melalui sarana komunikasi yaitu telepon. Namun sangat disayangkan karena Yayasan Karya Mandiri ini tidak bekerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo dalam menyiapkan tenaga kerja penyandang disabilitas, diungkapkan oleh Kepala Bagian Bina Sosial Wiyono, bahwa "Belum ada kerjasama, tidak ada keharusan untuk yayasan untuk member tahu kepada disnaker, Kerjasama ini belum efektif jadi masih sifatnya parsial dan sendiri-sendiri"[11]

[11] Hasil wawancara dengan Kepala Binsos Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo Bapak Wiyono, pada tanggal 3 Juli 2014

3) Budaya Hukum

a. Dibentuknya Undang-undang No. 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Internasional Hak-hak Penyandang Disabilitas sebagai upaya pemajuan, penghormatan, pemenuhan dan perlindungan hak-hak difabel di seluruh Indonesia bertujuan untuk menyempurnakan beberapa peraturan yang ada dalam UU No. 4 Tahun 1997 tentang hak bagi penyandang disabilitas dan diatur dalam pasal 27 UU No. 19 Tahun 2011 tentang pekerjaan dan lapangan pekerjaan.

b. Walaupun ada aturan atau ketentuan hukum tentang kuota bagi penyandang disabilitas untuk bekerja namun pada kenyataannya masih jarang sekali yang mau untuk mempekerjakannya bukan hanya karena setiap perusahaan tidak mengetahui aturan yang berlaku namun juga para pengusaha tersebut masih belum bisa percaya kepada panyandang disabilitas dan pada akhirnya pekerja disabilitas perlu adanya jembatan yang dapat menyalurkan mereka kepada pengusaha sehingga para perusahaan bisa menerima penyandang disabilitas sebagai pekerja.

c. Pekerja penyandang disabilitas di PT. Omega Plastics tidak mengetahui dan tidak memahami tentang peraturan yang tertulis dalam pasal 67 UUK terkait kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas dikarenakan latar belakang pendidikan ke-24 pekerja penyandang disabilitas di PT. Omega Plastics adalah lulusan Setara Sekolah Dasar (SD) hingga Setara Sekolah Menengah Pertama (SMP). Dengan latar belakang pendidikan tersebut dapat dikataka bahwasanya tingkat pengetahuan maupun wawasan pekerja sangatlah rendah.

   Terkait dengan alasan para pekerja penyandang disabilitas bekerja di PT. Omega Plastics karena memang penempatan mereka ditentukan oleh Yayasan Karya Mandiri yang sudah dihubungi secara langsung oleh pihak perusahaan yang membutuhkan.

2. Kendala dalam Mengimplementasikan Pasal 67 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait Kewajiban Pengusaha

dalam Memberikan Perlindungan terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas

Dalam melaksanakan implementasi pasal 67 UUK terkait kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada pekerja penyandang disabilitas yang di pekerjakannya, terdapat beberapa kendala yang dialami oleh para pihak baik dari pengusaha, pekerja dan dinas ketenagakerjaan. Kendala tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Substansi Hukum

   Belum adanya peraturan pelaksana dalam pasal 67 UUK mengenai kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan kepada pekerja penyandang disabilitas sehingga akan sangat menyulitkan dalam prakteknya di lapangan.

2) Struktur Hukum
   a. Dengan adanya jumlah pengawas yang sedikit tidak seimbang dengan jumlah perusahaan yang berada di Kabupaten Sidoajo mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja dilakukan oleh pengawas dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan.
   b. Latar belakang pendidikan pengawas yang tidak sesuai dengan pekerjaannya mengakibatkan kurang menguasai dan memahami peraturan-peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan khususnya bagi pekerja penyandang disabilitas yang dipekerjakan oleh perusahaan.
   c. Tidak adanya kerjasama antara yayasan yang menyalurkan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo menjadi kendala tersendiri bagi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengawasi atau mensosialisasikan peraturan yang terkait dengan perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas.

3) Budaya Hukum
   a. Dari pengusaha

      Bagi PT. Omega Plastics yang mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 24 orang pekerja mengetahui tentang adanya peraturan terkait

pemberian perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas namun perusahaan tidak mau melaksanakan peraturan tersebut.

Selain itu, PT. Omega Plastics memilih untuk tidak melaksanakan pemberian perlindugan yang sudah di amanatkan pada pasal 67 UUK dan juga tidak menerima sanksi yang terdapat pada pasal 187 UUK. Alasan tersebut dikarenakan perusahaan lebih memilih untuk bersifat pasif, yang artinya perusahaan menunggu peran aktif dari pemerintah yaitu dinas ketenagakerjaan dalam melakukan sosialisasi berserta pengawasan terkait pasal 67 UUK.

b. Bagi Pekerja

Pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di PT. Omega Plastics tidak mengetahui akan adanya peraturan terkait dengan pemberian perlindungan yang terdapat pada pasal 67 UUK. Hal ini dikarenakan dari 24 pekerja penyandang disabilitas di PT. Omega Plastics memiliki latar belakang pendidikan yang rendah yaitu setara Sekolah Dasar (SD) hingga setara Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang mempengaruhi tingkat pengetahuan mereka terhadap peraturan-peraturan yang mengatur tentang penyandang disabilitas termasuk pasal 67 UUK.

Selain itu, kondisi psikologis dari pekerja penyandang disabilitas turut berpengaruh, misalnya dalam hal pola piker mereka yang dibawah rata-rata sehingga mempengaruhi tingkat pemahaman tentang suatu peraturan tentang pekerja penyandang disabilitas khususnya pasal 67 UUK.

3. Upaya untuk Mengatasi Kendala dalam Mengimplementasikan Pasal 67 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait Kewajiban Pengusaha dalam Memberikan Perlindungan terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas.

Untuk mengatasi segala kendala yang dihadapi oleh para pihak baik dari pengusaha, pekerja, dan dinas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pemberian

perlindungan yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja penyandang disabilitas sebagai salah satu bentuk kewajiban sesuai dengan pasal 67 UUK. Upaya yang dapat dilakukan diantaranya:

1) Substansi Hukum

   Pemerintah memang belum memberikan peraturan pelaksana terkait dengan kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan kepada para pekerja penyandang disabilitas yang termuat dalam pasal 67 UUK, namun setidaknya pemerintah telah membuat suatu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penyandang disabilitas. Peraturan perundang-undangan tersebut yaitu Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat yang kemudian diperjelas dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat kemudian muncul Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Internasional Hak-hak Penyandang Disabilitas Sebagai Upaya Pemajuan, Penghormatan, Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak Difabel di Seluruh Indonesia. Setidaknya Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tersebut ada keterkaitan dengan penyandang disabilitas sehingga dapat memperjelas maksud yang ada dalam pasal 67 UUK.

2) Struktur Hukum

   a. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo dalam hal ini tidak berupaya dan belum mengupayakan agar sistem kerja pengawasan yang dilakukan oleh bagian pengawasan Dinas Ketenagakerjaan kepada 2750 perusahaan yang ada di Kabupaten Sidoarjo yang dirasa tidak seimbang sehingga kinerja tidak maksimal dan diperlukan tenaga pengawas yang mencukupi baik dalam segi kuantitas maupun kualitas.

   b. Dari segi kualitas latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh tenaga pengawas kurang cocok dengan tugas dan fungsinya sebagai pengawas yang mayoritas pendidikannya adalah sarjana strata satu teknik dan hukum pada akhirya sebelum ditetapkan sebagai pengawas Dinas Ketenagkerjaan

memberikan pelatihan kepada pegawai yang memang disiapkan untuk menjadi pengawas selama 4 (empat) bulan. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo hingga saat ini tetap menggunakan sistem kerja pengawasan yang sama yaitu dilakukan pengawasan setiap 2 kali dalam satu tahun.

c. PT. Omega Plastics yang memiliki pekerja sebanyak 114 orang dan satu diantaranya adalah Bapak Isaac Purwono selaku Kepala HRD yang latar belakang pendidikannya adalah *Doctorandus* (Drs) dirasa tidak sesuai dengan pekerjaannya sekarang. Hal ini yang mendorong Bapak Isaac Purwono mulai mempelajari lagi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan termasuk pasal 67UUK namun Bapak Isaac Purwono tidak mencoba untuk mempelajari dan memahami lebih luas lagi mengenai Undang-Undang yang terkait dengan pasal 67 UUK.

3) Budaya Hukum

a. PT. Omega Plastics dalam mengatasi kendala yang ada mencoba menggunakan cara lain tanpa harus memberikan perlindungan dalam bentuk aksesibilitas kepada pekerja penyandang disabilitas yaitu dengan merubah sistem kerja bagi pekerja tuna rungu sekaligus tuna wicara yang seharusnya menggunakan alat bantu dengar namun perusahaan mengalihkannya dengan cara menggunakan media tulis berupa memo kerja.

b. PT. Omega Plastics tidak berupaya dan belum mengupayakan hal apapun terkait pemberian aksesibilitas kepada ke-24 pekerja penyandang disabilitas yang dipekerjakannya. Pengusaha lebih memilih untuk bersifat pasif dan menanti gerak dan peran dari pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo.

c. Pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di PT. Omega Plastics memilih untuk tidak berupaya dikarenakan latar belakang pendidikan yang rendah dan keadaan psikologis mereka yang dibawah rata-rata orang pada umumnya sehingga para pekerja penyandang disabilitas tidak mengetahui

tentang peraturan yang mengatur perlindungan bagi mereka sesuai dengan pasal 67 UUK. Oleh karena itu ke- 24 pekerja penyandang disabilitas tidak tahu harus berbuat apa dan mereka memilih untuk menerima segala keadaan yang ada di lingkungan kerja mereka.

D. Penutup

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitan di lapangan dapat diambil kesimpulan bahwa PT. Omega Plastics belum bisa menjalankan kewajibannya secara maksimal sebagai pengusaha untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas yang dipekerjakannya berdasarkan Pasal 67 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena ada beberapa kendala yang menghambat jalannya peraturan tersebut seperti tidak adanya peraturan pelaksana dalam pasal 67 UUK

Kualitas sumber daya manusia baik PT. Omega Platics maupun Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo dilihat dari latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaannya, jumlah pengawas yang bertugas untuk mengawasi perusahaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Sidoarjo dan Yayasan Karya mandiri tidak bekerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan

Perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas masih jarang, dan ketika ada yang mempekerjakan jarang sekali perusahaan yang mengerti kebutuhan mereka. Selain itu, kesadaran pekerja penyandang disabilitas yang tidak mengetahui dan tidak memahami peraturan pada pasal 67 UUK.

Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang dialami seperti ketika tidak adanya peraturan pelaksana dalam pasal 67 UUK maka pemerintah membuat peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penyandang disabilitas yaitu Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang

Penyandang Cacat, dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.

Dalam hal pendidikan kepada pengawas, Dinas Ketenagakerjaan telah memberikan pelatihan kepada pengawas selama 4 (empat) bulan, kemudian dari pihak PT. Omega Plastics harus mempelajari peraturan-peraturan terkait dan PT. Omega Plastics menggunakan cara lain sebagai pengganti dalam pemberian perlindungan aksesibilitas yang tercantum dalam pasal 67 UUK yaitu melalui media tulis berupa memo kerja untuk para pekerja penyandang disabilitas. Disisi lain, pekerja tidak berupaya dan belum mengupayakan hal apapun terkait pengetahuan mereka tentang adanya peraturan pada pasal 67 UUK. Hal ini dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan yang dimilikinya.

2. Saran

a) Bagi Dinas Ketenagakerjaan seharusnya melakukan kerjasama dengan yayasan penyandang disabilitas agar para penyandang disabilitas bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak seperti halnya masyarakat pada umumnya. Selain itu terkait jumlah pengawas seharusnya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo menambah kuota pengawas untuk mengawasi perusahaan di Kabupaten Sidoarjo agar kinerja mereka maksimal.
b) Bagi PT. Omega Plastics seharusnya PT. Omega Plastics tidak bersifat pasif dalam menunggu gerak dari Dinas Ketenagakerjaan dan bersifat aktif untuk menuntut ketegasan Dinas Ketenagakerjaan
c) Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas seharusnya lebih aktif dalam mengetahui peraturan terkait pemberian perlindungan yang seharusnya diberikan oleh pengusaha sesuai dengan pasal 67 UUK meskipun latar belakang pendidikan yang dimilikinya rendah, karena pemberian perlindugan itu merupakan hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja penyandang disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Burhan Ashsofa, **Metode Penelitian Hukum**, Rineka Cipta,Jakarta, 1998 hal 24

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.

INTERNET

http://jatim.bps.go.id/data/brs/file/2013%2011%20BRS%20TENAGA%20KERJA.pdf, diakses pada tanggal 4 Mei 2014, pada pukul 20.19 WIB

http://www.solider.or.id/2012/12/03/pernyataan-sikap-hari-difabel-internasional-dari-yogyakarta, diakses pada tanggal 22 januari 2014, pada pukul 14.05 WIB

http://www.mimiinstitute.com/content/perusahaan-diminta-berikan-aksesibilitas-kepada-penyandang-disabilitas, diakses pada tanggal23 Maret 2014, pada pukul 09.54 WIB