

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai warga negara Indonesia, penyandang disabilitas adalah sama kedudukannya dengan warga negara lainnya. Hal ini sesuai dengan UUD Tahun 1945, dalam Pasal 27 yang berbunyi setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Kemudian ada penegasan lagi pada amandemen UUD Tahun 1945 pasal 28 yang mengatur tentang Hak Asasi Manusia (HAM), dan diundangkan dengan No. 39 tahun 1999 tentang HAM.

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan orang dalam keadaan non disabilitas. Sebagai bagian dari warga negara Indonesia, sudah sepatutnya penyandang disabilitas mendapatkan hak yang sama dengan warga negara Indonesia yang lain, tanpa adanya tindakan diskriminasi dan berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Sehingga diperlukan suatu tindakan perlindungan khusus terhadap penyandang disabilitas agar tidak terjadi berbagai tindakan diskriminasi dan pelanggaran hak asasi manusia.

Hingga saat ini, penyandang disabilitas di Indonesia masih dilingkupi oleh stigma negatif baik dalam keluarga, masyarakat maupun negara. Begitu lahir penyandang disabilitas langsung mengalami diskriminasi, stigma dan berbagai label negatif menempel. Keluarga dan masyarakat mengatakan bahwa orang tua Penyandang disabilitas berbuat dosa, kutukan, karma dan sebagainya (Sumber: www.gerakinklusi.id, 01 Juli 2021).

Penyandang disabilitas juga dianggap sebagai beban, merepotkan, memalukan, tidak berguna. Selain itu terjadi pula penolakan, isolasi, bahkan dibuang. Penyandang disabilitas sebagai anggota keluarga, anggota masyarakat, warga negara hak - haknya diabaikan seperti hak untuk mendapatkan kasih sayang, hak untuk mendapatkan pendidikan, hak untuk mendapatkan akses kesehatan, hak atas informasi, hak untuk transportasi dan lain - lain (Sumber: www.gerakinklusi.id, 01 Juli 2021).

Stigma negatif terhadap seorang disabilitas hingga saat ini masih bergulir di masyarakat, bahkan bukan saja stigma, ada bentuk diskriminasi juga yang harus rela mereka terima yakni hak - haknya yang kurang diperhatikan oleh pemerintah seperti hak untuk mendapatkan pendidikan, kesehatan, transportasi, kesempatan bekerja dan lain sebagainya.

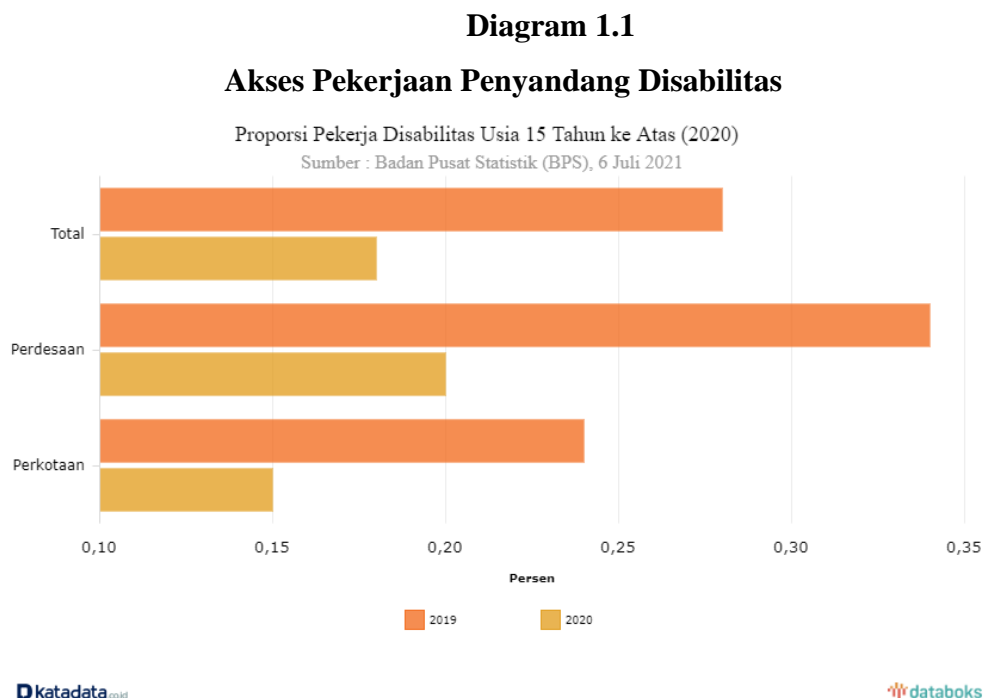
Khususnya diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan baik pada perusahaan swasta maupun perusahaan badan usaha milik daerah masih belum mendapat perhatian dan baru sekedar peraturan yang belum diimplementasikan secara penuh tanggung jawab. Padahal disabilitas dan non disabilitas mempunyai kesempatan dan hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan baik di sektor swasta maupun sektor badan usaha milik daerah.

Berdasarkan catatan Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus 2020, jumlah penduduk usia kerja penyandang disabilitas sebanyak 17,95 juta orang. Sementara yang masuk ke angkatan kerja, sebanyak 7,99 juta orang. Dilihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Penyandang Disabilitas hanya sekitar 44%. Angka ini jauh di bawah angka TPAK Nasional yang sebesar 69%. Sedangkan, jumlah penyandang disabilitas yang bekerja sebanyak 7,57 juta orang dan jumlah pengangguran terbuka penyandang disabilitas sebesar 247 ribu orang dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 3% (Sumber: beritajakarta.id/ diakses pada 01 September 2021).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021, hanya 0,18% penduduk usia 15 tahun ke atas dengan disabilitas yang bekerja di Indonesia pada 2020. Angka tersebut turun 0,1 poin dari tahun sebelumnya yang sebesar 0,28%. Berdasarkan wilayahnya, persentase pekerja disabilitas di perkotaan turun dari 0,24% menjadi 0,15%. Di perdesaan, persentase pekerja disabilitas turun dari 0,34% menjadi 0,20%. Sebagian besar atau 28,37% pekerja disabilitas berusaha sendiri. Pekerja disabilitas yang berstatus karyawan mencapai 20,68%. Kemudian, 19,79% pekerja disabilitas berusaha dengan dibantu buruh tidak tetap. Pekerja disabilitas yang berstatus bebas di

pertanian sebanyak 5,36%. Pekerja disabilitas yang berusaha dengan dibantu butuh tetap/dibayar sebesar 3,08%. Sedangkan, pekerja disabilitas yang berstatus bebas di sektor nonpertanian mencapai 3,96%. Dalam konteks pekerjaan layak, seharusnya pekerjaan terbuka seluasnya bagi mereka yang memenuhi persyaratan. Ini berlaku pula pada penyandang disabilitas yang seharusnya mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi.

Berikut data akses pekerjaan penyandang disabilitas semakin menurun sebagaimana dijelaskan pada diagram di bawah ini:



(Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 06 Juli 2021 diakses pada 01 September 2021).

Merujuk pada data sistem wajib lapor Kementerian Ketenagakerjaan, terdapat 440 perusahaan terdaftar dengan jumlah tenaga kerja sekitar 237.000 orang. Namun, dari total tersebut total penyandang disabilitas yang terserap baru sekitar 2.851 penyandang disabilitas atau sekitar 1,2% yang berhasil ditempatkan dalam sektor tenaga kerja formal. UU Penyandang disabilitas pemerintah menerapkan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas dengan porsi 1% untuk perusahaan swasta dan 2% untuk BUMN/BUMD

(Sumber: <https://m.bisnis.com/amp> diakses pada 01 September 2021).

Pasal yang menyatakan disabilitas mendapatkan hak yang sama yaitu pasal 53 ayat satu Undang - undang Penyandang Disabilitas menyebutkan pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2 persen difabel dari jumlah pegawai atau pekerja. Ayat kedua berbunyi, perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 persen penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Sementara Pasal 145 Undang - undang Penyandang Disabilitas memuat sanksi pidana dan denda bagi mereka yang menghalangi dan/atau melarang penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak untuk bekerja.

Ancaman pidana penjara paling lama dua tahun dan denda paling banyak Rp 200 juta. Kebijakan dan peraturan yang mengatur tentang kesempatan kerja disabilitas telah diatur sedemikian rupa. Namun realisasi daripada undang-undang dan peraturan tersebut belum dirasakan oleh disabilitas khususnya sektor pemerintah daerah. Bahkan ibu kota DKI Jakarta saja masih belum memberikan perhatian yang penuh terhadap realisasi peraturan tersebut di lingkup BUMD DKI Jakarta. BUMD Jakarta nampaknya belum mengimplementasikan peraturan dan undang - undang mengenai kuota dan kesempatan kerja bagi disabilitas khususnya di kota DKI Jakarta.

Padahal peraturan daerah provinsi daerah khusus ibukota Jakarta Nomor 10 Tahun 2011 tentang perlindungan penyandang disabilitas telah memaparkan secara jelas mengenai kesempatan kerja yang sama untuk penyandang disabilitas. Pasal 10 menjelaskan bahwa setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan dalam bidang: pendidikan, kesehatan, olahraga, seni budaya, ketenagakerjaan, berusaha, pelayanan umum, politik, bantuan hukum dan informasi.

Kesempatan ketenagakerjaan ditekankan kembali pada pasal 29 ayat 1 yang berbunyi setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pasal 29 ayat 2 yang berbunyi kesamaan kesempatan

mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), di pemerintah daerah, badan hukum atau badan usaha, dan perusahaan sesuai jabatan dan kualifikasi yang diperlukan. Pasal 30 ayat 1 yang berbunyi pemerintah daerah, badan hukum atau badan usaha dan perusahaan wajib memperkerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja.

Peraturan daerah provinsi daerah khusus Ibukota Jakarta nampaknya belum direalisasikan sesuai perda yang telah disahkan. Hal ini dibuktikan bahwa dalam jajaran pegawai atau pekerja belum ditemukan disabilitas yang bekerja di perusahaan tersebut khususnya lintas disabilitas. Perusahaan BUMD DKI Jakarta berdasarkan data sebagai berikut:

Tabel 1
Daftar BUMD DKI Jakarta

No	BUMD	Bidang
1.	PD Dharma Jaya	Jasa dan Perdagangan
2.	PDAM Jaya	Jasa pelayanan air bersih
3.	PD Pasar Jaya	Jasa Pengelola Pasar
4.	Perumda Pembangunan Sarana Jaya	Properti dan developer
5.	PD PAL Jaya	Jasa Pelayanan dan perpipaan
6.	PT. Food Station Tjipinang Jaya	Jasa, Perdagangan dan Penyewaan Gudang
7.	PT. Pembangunan Jaya Ancol	Bidang Usaha Real Estate
8.	PT. Jakarta Propertindo	Bidang Usaha Properti
9.	PT. Bank DKI	Bidang Perbankan
10.	PT. Jakarta Tourisindo	Industri Pariwisata dan Perhotelan
11.	PT. Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta	Pengelolaan transportasi bawah Tanah
12.	PT Transportasi Jakarta	Jasa Transportasi

Sumber: ayojakarta.com diakses pada hari Kamis 01 Juli 2021

Berdasarkan data di atas bahwa terdapat 12 BUMD Jakarta yang dimana usaha tersebut bergerak di banyak bidang. BUMD belum secara keseluruhan dapat mengimplementasikan penerimaan karyawan penyandang disabilitas sesuai perda Provinsi Jakarta tentang perlindungan penyandang disabilitas Nomor 10 Tahun 2011 khususnya tentang ketenagakerjaan belum diimplementasikan secara baik. Berdasarkan pengamatan sementara di lapangan bahwa belum ditemukan karyawan disabilitas yang bekerja di beberapa BUMD DKI Jakarta. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mendalami penelitian berjudul implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas di BUMD Jakarta.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas di BUMD Jakarta?
2. Apa hambatan implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas di BUMD Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah mendapatkan suatu rumusan hasil dari suatu penelitian melalui proses mencari, menemukan, mengembangkan, serta menguji suatu pengetahuan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas di BUMD Jakarta.
2. Untuk menganalisis hambatan implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas di BUMD Jakarta.

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan diatas, maka pada penelitian ini berfokus pada permasalahan mengetahui dan menganalisis implementasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja disabilitas di BUMD Jakarta.

E. Signifikasi Penelitian

1. Signifikasi akademis

Secara akademis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu dikalangan akademisi.

2. Signifikasi praktis:

Secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Pemerintah dan bisa membantu disabilitas mendapatkan hak yang sama sebagaimana penduduk lainnya.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan pemahaman dan gambaran yang sistematis dalam penulisan Tesis. Penulis berpedoman pada buku penulisan Tesis dari Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Jakarta. Agar pembahasan Tesis ini lebih tersusun dan terarah, maka disusun sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini pembahasannya meliputi latar belakang masalah, Perumusan Masalah, Tujuan penelitian, Fokus penelitian, Signifikasi Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini penulis membahas mengenai landasan teori yang mencakup tentang Penelitian terdahulu, Konsep dan teori (Kebijakan Publik, Konsep Hak, Penyandang disabilitas dan Tenaga Kerja penyandang disabilitas), serta kerangka berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini diterangkan mengenai metode penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, penentuan informan, sumber informasi, teknik analisis data serta teknik keabsahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini diterangkan mengenai hasil penelitian yang meliputi gambaran tempat penelitian, hasil penelitian, kemudian di jelaskan juga mengenai keterbatasan, dan yang terakhir pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini menerangkan mengenai kesimpulan yang didapat dari penelitian dan saran