

## Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengenai Kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas di Kabupaten Malang

**Abidzar Alqifari**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
[abidzaralqifari@mhs.unesa.ac.id](mailto:abidzaralqifari@mhs.unesa.ac.id)

**Arinto Nugroho**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
[arintonugroho@unesa.ac.id](mailto:arintonugroho@unesa.ac.id)

### Abstrak

Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang penyandang disabilitas mewajibkan perusahaan untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Faktanya masih terdapat perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas. Kabupaten Malang yang berada di wilayah Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu kabupaten di Indonesia yang memiliki cukup banyak penyandang disabilitas yang membutuhkan pekerjaan. Kabupaten Malang merupakan salah satu kawasan yang memiliki lapangan pekerjaan cukup banyak di Jawa Timur. Dengan 1200 perusahaan yang berada di Kabupaten Malang yang diidentifikasi mulai dari perusahaan yang berskala kecil sampai perusahaan yang berskala besar dengan banyaknya perusahaan di Kabupaten Malang apakah calon pekerja penyandang disabilitas terserap dengan baik. Oleh karena itu penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kendala yang di hadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam pelaksanaan pengawasan mengenai kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas di Kabupaten Malang selain itu juga untuk mengetahui upaya pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam meningkatkan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas di Kabupaten Malang. Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara dan dokumentasi. Informan dari penelitian ini adalah pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan perusahaan yang ada di Kabupaten Malang. Teknik analisis data bersifat deskriptif analitis dengan pendekatan kualitatif. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan dua hal. Pertama, Pengawasan yang telah dilakukan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengenai kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas di kabupaten Malang masih belum terlaksana dengan baik karena mengalami beberapa kendala baik itu kendala secara internal maupun kendala secara eksternal. Kedua, Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memiliki upaya untuk meningkatkan pengawasan mengenai kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas dengan melakukan sosialisasi ke setiap perusahaan mengenai kewajiban untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dan menambah jumlah personel pengawas.

**Kata Kunci:** Penyandang disabilitas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Perusahaan Kabupaten Malang

Universitas Negeri Surabaya

### Abstract

*Article 53 paragraph (2) of Law Number 8 Year 2016 concerning people with disabilities requires companies to employ at least 1% (one percent) of people with disabilities from the number of employees or workers. the fact, there is still companies do not employ people with disabilities. Malang Regency in the East Java Province is one of the districts in Indonesia that has quite a number of people with disabilities who need jobs Malang Regency is one area that has quite a lot of jobs in East Java. With 1200 companies located in Malang Regency, identified from small-scale companies to large-scale companies with many companies in Malang, whether prospective workers with disabilities are well absorbed. The purpose of this research is to find out the constraints experienced by the East Java Provincial Manpower and Transmigration Office in carrying out supervision on the obligations of companies employing people with disabilities in Malang District, besides to know the supervision efforts of the East Java Provincial Manpower and Transmigration Office in increasing supervision of company obligations to employ people with disabilities in Malang Regency. Type of research is empirical research. The type of data used is primary data and secondary data. Data collection techniques by*

*interview and documentation. The informants of this study are the East Java Province Manpower and Transmigration Office and companies in Malang Regency. The data analysis technique is descriptive analytical with a qualitative approach. The results of this research can be concluded two things. First, Oversight has been carried out by supervisors of the Office of Manpower and Transmigration of East Java Province regarding the obligations of companies in employing people with disabilities in Malang regency have not implemented properly because they experienced constraints both internal and external constraints. Second, the Department of Manpower and Transmigration of East Java Province has an effort to improve supervision regarding the obligations of companies employing people with disabilities by conducting socialization to each company regarding the obligation to employ people with disabilities and increasing the number of supervisory personnel.*

**Keywords:** *People with disabilities, East Java Province Manpower and Transmigration Office, Malang Regency Company.*

## PENDAHULUAN

Hak Asasi Manusia adalah hak yang melekat sejak lahir yang merupakan anugerah Tuhan Yang Maha Esa. Hak-hak sebagai warga negara Indonesia tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD NRI 1945), diantaranya adalah hak untuk mendapatkan pendidikan, jaminan kesehatan, memeluk agama. Hal yang tidak kalah penting dari hak-hak tersebut yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan.

Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menjelaskan bahwa “setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak setiap orang yang dimaksud dalam UUD NRI 1945 merupakan seluruh orang yang berkedudukan di Indonesia dan haknya dijamin oleh negara sekalipun sebagai seorang penyandang disabilitas. Pengertian mengenai penyandang disabilitas termuat dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

“Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”

Istilah ‘penyandang disabilitas’ pertama kali lahir melalui forum “Diskusi Pakar Untuk Memilih Terminologi Pengganti Istilah Penyandang Cacat” yang dilangsungkan oleh Komnas HAM di Jakarta pada Tanggal 19-20 Maret. (Arifin Maftuhin, 2016:152)

Keterbatasan yang dialami oleh penyandang disabilitas seharusnya tidak mempengaruhi kehidupannya dalam berbangsa dan bernegara. Negara Indonesia adalah negara hukum yang segala ketentuan dalam berbangsa dan bernegara diatur dalam peraturan perundang-undangan. Penyandang disabilitas terdiri dari 2 kelompok, yaitu :

“Penyandang cacat fisik, meliputi :

- a. cacat tubuh (tuna daksa)
- b. Penyandang cacat netra (tunanetra)
- c. Penyandang cacat tuna wicara/rungu
- d. Penyandang cacat bekas penderita penyakit kronis (tuna daksa lara kronis)”

“Penyandang cacat mental, meliputi :

- a. Penyandang cacat mental (tuna grahita)
- b. Penyandang cacat eks psikotik (tuna laras)
- c. Penyandang cacat fisik dan mental atau cacat ganda” (Mulaldi, 2005:258)

Disabilitas ini biasa disebut dengan disabilitas ganda. Disabilitas ganda dapat daitirkan sebagai seseorang yang memiliki kelainan fisik dan mentalnya. Kelompok penyandang jenis ini adalah mereka yang menyandang lebih dari satu jenis keluarbiasaan, misalnya penyandang tuna netra dengan tuna rungu sekaligus, penyandang tunadaksa disertai dengan tuna grahita atau bahkan sekaligus. (Marjuki [http://www.scribd.com/doc/24613087/ Penyandang-Cacat-Berdasarkan-Klasifikasi-International](http://www.scribd.com/doc/24613087/Penyandang-Cacat-Berdasarkan-Klasifikasi-International)-diakses pada tanggal 15 April 2019 Pukul 12.17 WIB)

Sebagai warga Negara, penyandang disabilitas memiliki kedudukan yang sama dengan masyarakat normal. “Setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan yang dimuat didalamnya tanpa perbedaan apapun.” (Darwan prinst, 2001:30)

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UUK) sebagai bentuk perlindungan terhadap hak pekerja. Pada pasal 5 UUK yang berisi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan pasal 6 UUK yang berisi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Kedua pasal tersebut menunjukkan tidak adanya diskriminasi di lingkungan tempat kerja. Hak-hak yang dimiliki oleh masyarakat normal seharusnya juga dimiliki

oleh penyandang disabilitas. (Geminastiti, 2018:234)

Pada kehidupan masyarakat di Indonesia, yang terjadi adalah sebagian penyandang disabilitas hidup dalam kondisi yang rentan, disebabkan masih adanya pembatasan, hambatan, kesulitan dan pengurangan atau penghilangan hak penyandang disabilitas. Hal ini diperkuat oleh data Kementerian Sosial tahun 2012. (Departemen Kesehatan, [www.depkes.go.id/.../pusdatin/buletin/buletin-disabilitas.pdf](http://www.depkes.go.id/.../pusdatin/buletin/buletin-disabilitas.pdf). Di akses pada tanggal 3 Februari 2019 Pukul 10.00)

Tabel 1.1 Situasi orang dengan disabilitas dalam bidang pekerjaan di Indonesia Tahun 2012

Sumber : Pusdatin Kementerian Sosial RI, 2012

Dari tabel di atas terdapat 8 jenis pekerjaan secara umum, namun penyandang disabilitas yang tidak bekerja menempati posisi yang pertama dengan jumlah total 1.038.579 lalu di posisi yang kedua yakni pekerjaan petani dengan jumlah total 152.238. Dari data tersebut dapat diketahui bahwasanya penyandang disabilitas masih memiliki posisi yang rentan dan memang sangat perlu untuk di perhatikan. Menurut data dari Kementerian Sosial, pada 2014, Jumlah penyandang disabilitas di Indonesia adalah 6.008.661 orang dengan diantaranya 1.780.200 (penyandang disabilitas penglihatan), 472.855 (penyandang disabilitas pendengaran), 164.690 (penyandang disabilitas wicara), 402.817 (penyandang disabilitas mental) 616.387 (penyandang disabilitas Tubuh) 170.120 (penyandang disabilitas yang sulit mengurus diri sendiri) 2.401.592 (penyandang disabilitas ganda). (Departemen Kesehatan, <https://data.go.id/konten/visualization/infografis-hari-disabilitas>, diakses pada tanggal 10 Januari 2019 Pukul 10.56)

Penyandang disabilitas juga memiliki keterampilan dan potensi yang dapat berkontribusi untuk pembangunan masyarakat jika saja diberikan kesempatan yang sama dan fasilitas penunjang yang memadai. “Kecacatan seharusnya tidak menjadi halangan penyandang disabilitas untuk memperoleh hak konstitusionalnya”. (Ismail Shaleh, 2018:65) Kabupaten Malang merupakan salah satu kawasan yang memiliki lapangan pekerjaan cukup banyak di Jawa Timur. Dari perusahaan yang ada di Malang tentunya membutuhkan banyak jumlah pekerja yang diserap. Diantara tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di Kabupaten Malang adalah mereka yang masuk kualifikasi penyandang disabilitas. Jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Malang mencapai 22041 . (Badan Pusat Statistik Provinsi

Jawa Timur, <https://jatim.bps.go.id> diakses pada tanggal 25 November 2018 pukul 20.00 WIB)

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas juga menyebutkan dalam Pasal 53 ayat (2) yaitu “perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”. Dengan adanya peraturan ini maka dapat dipastikan bahwa seluruh perusahaan swasta harus mempekerjakan setidaknya 1% (satu persen) penyandang disabilitas. Bahkan lebih tegas pula diatur kuota untuk memberi kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas tersebut.

Peraturan tentang kuota diatur secara jelas dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Jenis Pekerjaan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
Tidak Bekerja	525.214	513.365	1.038.579
Buruh	74.350	29.911	104.261
PNS/TNI/POLRI	3.045	985	4.030
Petani	111.720	40.518	152.238
Jasa	34.636	15.884	50.520
Pegawai Swasta	4.831	1.490	6.321
Pegawai BUMN	298	59	357
Pedagang/Wirawata	20.014	9.416	29.430
Peternakan	3.196	488	3.648
<b>Total</b>	<b>777.304</b>	<b>612.116</b>	<b>1.389.420</b>

Nomor 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat yang terdapat dalam Pasal 28 yang menjelaskan

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

Mempekerjakan penyandang disabilitas yang merupakan kebijakan pemerintah di Indonesia tentunya merupakan salah satu kewajiban perusahaan yang dinilai sangat penting terkait penghapusan diskriminasi HAM serta pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas agar dapat bekerja dan memenuhi kebutuhan hidupnya. (Istifarroh, 2019:22) Hal ini tidak terlepas dari peran pemerintah melakukan pembinaan serta perusahaan yang mau bekerjasama dan melaksanakan kebijakan tersebut. Kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas diatur juga dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggara Ketenagakerjaan selanjutnya disebut Perda Prov Nomor 8 Tahun 2016 selain kewajiban perusahaan

mempekerjakan, perusahaan juga diancam sanksi apabila tidak mempekerjakan penyandang disabilitas hal tersebut diatur dalam pasal 77 ayat 1 sanksi tersebut berupa sanksi administratif.

“pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 22 ayat (1) dan ayat (4) pasal pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 23 Ayat (4) dan ayat (5), Pasal 24, Pasal 25 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 31 ayat (1), Pasal 32 ayat (1), Pasal 33 ayat (1), Pasal 36, Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 43 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), ayat (3),

ayat (4) dan ayat (5), Pasal 48 ayat (2), Pasal 51 ayat (1), Pasal 52 ayat (1), Pasal 53 ayat (5), Pasal 54 ayat (2), Pasal 68, Pasal 70 ayat (5), Pasal 71 ayat (2), Pasal 72 ayat (2), Pasal 73, Pasal 74 ayat (3), dan Pasal 75 dikenakan sanksi administrasi berupa:

- a. teguran tertulis;
- b. pembatasan kegiatan usaha;
- c. penghentian sementara sebagian atau seluruh

Mengingat jumlah penyandang disabilitas di Kabupaten Malang yang menempati urutan tertinggi di Jawa Timur serta banyaknya lapangan pekerjaan di Kabupaten Malang membuat peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Mengenai Kewajiban Perusahaan Mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Kabupaten Malang”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kendala yang di hadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam melakukan pengawasan mengenai kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas di Kabupaten Malang selain itu juga untuk mengetahui upaya pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam meningkatkan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas di Kabupaten Malang.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis yaitu, pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat (Zainudin Ali, 2014:105). pendekatan ini berfungsi sebagai penunjang untuk mengidentifikasi temuan bahan non hukum bagi keperluan penelitian atau penulisan hukum. Pendekatan ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundangan) tetapi bukan mengkaji

mengenai sistem dan norma dalam aturan perundangan, namun mengamati reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat (Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, 2013:34). Bahan hukum yang digunakan terdiri dari dua macam yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer ini terdiri dari peraturan perundang-undangan. Bahan hukum sekunder yang digunakan berupa buku, laporan, buletin dan majalah yang sifatnya dokumen (Bagja Waluya, 2007:79). Teknik pengumpulan data dalam hal ini penulis menggunakan 2 teknik pengumpulan data yakni wawancara dan dokumentasi peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur untuk mengumpulkan data agar peneliti mengetahui secara pasti informasi tentang pengawasan dan hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam melakukan pengawasan mengenai kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas

Pengawasan mengenai kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas oleh pihak pengawas ketenagakerjaan bertujuan agar perusahaan patuh mengenai aturan tersebut dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 pasal 53 ayat (2) menjelaskan bahwasanya perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1 persen dari jumlah pekerja. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap 3 perusahaan yang di golongkan berdasarkan skala perusahaan dari skala besar (PT Hong In Rubber) skala sedang (CV TKT Food) hingga skala kecil (Sumber Rejeki) perusahaan tersebut kebanyakan masih belum mempekerjakan penyandang disabilitas dikarenakan masih belum ada fasilitas yang memadai untuk bisa mempekerjakan penyandang disabilitas.

Dalam melakukan Pengawasan mengenai kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengalami beberapa kendala. Kendala tersebut terdiri sebagai berikut :

#### 1. Kendala Internal

Berdasarkan hasil wawancara menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan mengalami beberapa kendala internal dalam melakukan pengawasan mengenai kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas antara lain

:

a. Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang sangat terbatas

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur di bagian koordinator Wilayah Malang memiliki jumlah pengawas sebanyak 14 orang. Jumlah pengawas tersebut tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Malang. Di Kabupaten Malang terdapat 1200 perusahaan selain itu, norma pengawasan yang diawasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sebanyak 34 Norma di tiap perusahaan. Mengenai kendala sendiri, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terkendala oleh jumlah pengawas, disini hanya ada 14 orang pengawas dan 1 pengawas sendiri memiliki kewajiban untuk melakukan pengawasan sebanyak 5 perusahaan dalam kurun waktu satu bulan, jika di Kabupaten Malang terdapat 1200 perusahaan maka 14 orang dalam waktu 1 bulan hanya bisa melakukan pengawasan sebanyak 70 perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah pengawas ketenagakerjaan masih sangat terbatas, dengan melakukan pemeriksaan 5 perusahaan setiap bulannya maka tentunya masih terdapat perusahaan-perusahaan yang lolos dari pemeriksaan dari pengawas ketenagakerjaan.

b. Anggaran

Kabupaten Malang memiliki 33 kecamatan yang harus diawasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur di bagian koordinator Wilayah Malang. Mengingat ada sekitar

1.200 perusahaan yang ada di Kabupaten Malang dan tersebar di 33 kecamatan tersebut, pastinya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur di bagian koordinator Wilayah Malang ini juga tidak gratis. Kendala yang juga sering menjadi penghambat dalam melakukan pengawasan ke perusahaan adalah minimnya biaya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur di bagian koordinator Wilayah Malang ini hanya memiliki 14 anggota untuk melakukan pengawasan. Jarak yang ditempuh oleh setiap pengawas ini juga lumayan jauh. Satu kecamatan saja ada lebih dari 5 perusahaan yang harus di awasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur di bagian koordinator Wilayah Malang, belum lagi kalau perusahaan yang di awasi itu berbeda kecamatan. Hal ini pasti juga menjadi pertimbangan dalam melakukan pengawasan,

yaitu transportasi atau hal-hal tidak terduga yang akan dialami Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur di bagian koordinator Wilayah Malang ini dalam melakukan pengawasan.

Pengawasan ini dilakukan dua tahapan dalam waktu satu tahun. Tahap pertama hal yang di awasi adalah mengenai pemeriksaan pertama dan pembinaan dan tahap kedua adalah melakukan pemeriksaan ulang atau lanjutan dan pembinaan. Para pengawas harus menuju perusahaan satu ke yang lain dua kali selama satu tahun, perlunya adanya anggaran untuk pengawasan ini tentunya sangat penting untuk menjamin terlaksananya pelaksanaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur di bagian koordinator Wilayah Malang. Kendala eksternal

Kendala eksternal yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur adalah :

1. Perusahaan masih kurang kooperatif

Adanya penolakan beberapa perusahaan yang akan dilakukan pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan. Perusahaan kebanyakan masih kurang kooperatif setiap kali pengawas ketenagakerjaan ingin melakukan pemeriksaan ke setiap perusahaan, kebanyakan perusahaan menolak setiap kali pihak pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan. Pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengawasan ke perusahaan atau tempat kerja harus memberitahukan kepada pihak pengusaha atau wakilnya disamping itu pemeriksaan yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan ke perusahaan dapat dilakukan tanpa adanya surat pemberitahuan atau inspeksi mendadak hal ini dilakukan agar pengawas ketenagakerjaan dapat mengetahui keadaan yang sebenarnya.

2. Tidak adanya penegakan sanksi

Dalam Perda Prov Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan pasal 77 ayat (1) telah dijelaskan bahwasanya.

“pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 22 ayat (1) dan ayat (4) pasal Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 23 Ayat (4) dan ayat (5), Pasal 24, Pasal 25 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 31 ayat (1), Pasal 32 ayat (1), Pasal 33 ayat (1), Pasal 36, Pasal 38

ayat (1) dan ayat (2), Pasal 43 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 48 ayat (2), Pasal 51 ayat (1), Pasal 52 ayat (1), Pasal 53 ayat (5), Pasal 54 ayat (2), Pasal 68, Pasal 70 ayat (5), Pasal 71 ayat (2), Pasal 72 ayat (2), Pasal 73, Pasal 74 ayat (3), dan Pasal 75 dikenakan sanksi administrasi berupa:

- a. teguran tertulis;
- b. pembatasan kegiatan usaha;
- c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
- e. pencabutan izin.”

Persoalannya sejauh ini penegakan sanksi tersebut masih belum terlaksana dikarenakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur masih belum bisa mengawasi semua norma ketenagakerjaan karena minimnya jumlah pengawas yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur selain itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur selama ini belum pernah mendapatkan laporan mengenai calon pekerja penyandang disabilitas yang di tolak perusahaan karena mereka memiliki keterbatasan fisik namun memiliki keahlian yang memang dibutuhkan oleh perusahaan itu.

## **2. Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam meningkatkan pengawasan mengenai kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas**

Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam meningkatkan pengawasan mengenai kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas di bagi menjadi 3 yaitu upaya yang telah dilakukan, upaya yang sedang dilakukan dan upaya yang akan dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

### **a. Upaya yang telah dilakukan**

Sosialisasi norma ketenagakerjaan. Sasaran dari kegiatan ini salah satunya adalah adanya “peningkatan pemahaman norma kerja bagi masyarakat industri sehingga tumbuh persepsi positif dan mendorong kesadaran untuk melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara proporsional dan bertanggung jawab”.(Dimas Karnadi, 2018:50)

Setelah melakukan sosialisasi norma Ketenagakerjaan jika perusahaan masih melanggar

norma ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan Tindakan represif non yustisial hal ini dapat dilakukan dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemui pelanggaran. Selain itu juga memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan.

Selanjutnya tindakan represif yustisial, sebagai alternatif terakhir yang dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh apabila pegawai pengawasan sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan namun pengusaha masih tetap enggan menghiraukan maksud pembinaan tersebut. Dengan demikian, pegawai pengawas sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) memiliki kewajiban untuk melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur yang berlaku.

### **b. Upaya yang sedang dilakukan**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sendiri telah melakukan upaya-upaya terbaik dalam menjalankan program pengawasan agar mendapatkan hasil yang memuaskan bagi semua pihak, baik itu dari pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur sendiri, pihak penyandang disabilitas maupun dari pihak para pelaku usaha. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur adalah dengan melakukan program pembinaan (*preventive educatie*).

Program pembinaan (*preventive educatie*) sendiri tengah digencarkan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur untuk mendorong penyandang disabilitas agar bisa lebih mandiri lagi sehingga dapat membuat usahanya sendiri. Program ini dilakukan setiap minggu 2 kali, dalam hal ini yang bertanggung jawab adalah Ibu Dian Selaku Staff Hubungan Industrial. Perusahaan juga bisa mengikuti program ini agar dapat mengetahui apa saja hal-hal yang dibutuhkan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas.

Program pembinaan ini mekanismenya adalah dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri, penyebaran informasi ketentuan ketenagakerjaan, dan pelayanan konsultasi. Program ini rutin dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur disetiap kabupaten atau kota di Jawa Timur. Pemberian penyuluhan ini dilakukan guna masyarakat lebih mengetahui tentang ranah industri, termasuk juga bagaimana membangun suatu usaha yang baik dan benar.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur juga melakukan sosialisasi

tentang ketenagakerjaan. Diharapkan dengan adanya sosialisasi ini informasi tentang ketentuan ketenagakerjaan dapat tersebar dengan baik, sehingga para pelaku usaha dapat mengerti hak-hak dan kewajiban mereka khususnya bagi penyandang disabilitas yang akan atau sedang bekerja. Jika ada pihak yang mengalami masalah dalam melakukan hubungan industrial, maka mereka bisa berbicara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur guna mendapatkan konsultasi seputar Hubungan Industrial sehingga apa yang mereka harapkan bisa tercapai.

c. Upaya yang akan dilakukan

Upaya yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam meningkatkan pengawasan terhadap kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas adalah dengan memaksimalkan fungsi pengawas dan melakukan penambahan pegawai pengawas ketenagakerjaan, karena sejauh ini jumlah pengawas tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Selain itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memiliki upaya untuk meningkatkan anggaran dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan hal ini dilakukan agar dalam melakukan pengawasan berjalan secara efektif mengingat Kabupaten Malang sangat luas.

Kabupaten Malang terdiri dari 33 kecamatan, dan dalam satu kecamatan ada lebih dari 5 perusahaan yang harus di awasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur di bagian koordinator Wilayah Malang, belum lagi kalau perusahaan yang di awasi itu berbeda kecamatan tentunya akan memakan biaya yang banyak dalam melakukan pengawasan tersebut.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Mengenai Kewajiban Perusahaan Mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Provinsi Jawa Timur, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengawasan yang telah dilakukan oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengenai kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas di kabupaten Malang masih belum terlaksana dengan baik karena mengalami beberapa kendala baik itu kendala secara internal maupun kendala secara

eksternal. Kendala internal yang dialami oleh pengawas ketenagakerjaan adalah terbatasnya jumlah pengawas yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur selain itu masih terbatasnya anggaran yang dimiliki oleh pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan ke setiap perusahaan yang ada di Kabupaten Malang. Sedangkan kendala eksternal yang dialami adalah perusahaan masih kurang kooperatif setiap pengawas ketenagakerjaan akan melakukan pemeriksaan ke perusahaan dan juga masih belum diterapkannya sanksi pada perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas dikarenakan minimnya jumlah pengawas ketenagakerjaan untuk bisa mengawasi perusahaan.

2. Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memiliki upaya untuk meningkatkan pengawasan mengenai kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas dengan melakukan sosialisasi ke setiap perusahaan mengenai kewajiban untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, namun apabila perusahaan masih melanggar norma ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melakukan tindakan *represif non yustisial* hal ini dapat dilakukan dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemui pelanggaran. selain itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur akan menambah jumlah pengawas ketenagakerjaan untuk mempermudah dalam melakukan pengawasan.

### Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan diatas, maka terdapat saran untuk Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan pengawasan mengenai kewajiban perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas di Kabupaten Malang untuk meningkatkan sosialisasi mengenai peraturan perundang-undangan khususnya mengenai kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Selain itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur di harapkan untuk menambah jumlah pengawas dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan dan menambah anggaran dalam melakukan pengawasan agar pengawasan ketenagakerjaan dapat berjalan secara efektif. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur seharusnya tidak hanya memberikan pelatihan kerja saja kepada penyandang disabilitas melainkan juga harus mengkategorikan dan merekomendasikan pada perusahaan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam memberikan sanksi kepada



499, Vol.1, No.3 hlm 234 diakses pada tanggal 25 November 2018 Pukul 10.00 WIB.

Istifarah, 2019, *perlindungan hak disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara* (online) <https://media.neliti.com/media/publications/27818-8-perlindungan-hak-disabilitas-mendapatkan-1380d21f.pdf> Vol. 12, No 1 Mimbar keadilan hlm 22 diakses pada tanggal 10 Januari 2019 Pukul 20.00 WIB.

#### WEBSITE

Departemen Kesehatan, 2014, *Situasi Penyandang Disabilitas*, (Online) [www.depkes.go.id/.../pusdatin/buletin/buletin-disabilitas.pdf](http://www.depkes.go.id/.../pusdatin/buletin/buletin-disabilitas.pdf). Di akses pada tanggal 3 Februari 2019 Pukul 10.00.

Badan Pusat Statistika Provinsi Jawa Timur, 2016, *Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Menurut Kabupaten/Kota Tahun 2016* (Online), <https://jatim.bps.go.id/statictable/2017/10/10/650/penyandang-masalah-kesejahteraan-sosial-menurut-kabupaten-kota-2016.html>, diakses pada tanggal 25 November 2018 pukul 20.00 WIB.

Departemen Kesehatan, 2014, *Perlindungan Pemberdayaan Penyandang Disabilitas* (online) <https://data.go.id/konten/visualization/infogra-fis-hari-disabilitas>, diakses pada tanggal 10 Januari 2019 Pukul 10.56.

Marjuki, 2010, *Penyandang Cacat Berdasarkan Klasifikasi Internasional Classification of Functioning for Disability and Health (ICF)*, <http://www.scribd.com/doc/24613087/Penyanda-Cacat-Berdasarkan-Klasifikasi->

[International- Classification-of-Functioning-for-Disability- andHealth-ICf](#) diakses pada tanggal 15 April 2019 Pukul 12.17 WIB.