BAB IV

IMPLEMENTASI PASAL 16 AYAT (3) PERATURAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR NO. 3 TAHUN 2013 TENTANG PERLINDUNGAN DAN PELAYANAN PENYANDANG DISABILIITAS PADA CV. SEJAHTERA ABADI DAN PG. KREBET BARU MALANG

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Pabrik Rokok CV. Sejahtera Abadi Malang

Sejarah berdirinya perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui. Hal ini sangat berguna bagi setiap perusahaan agar diperoleh gambaran yang jelas mengenai keadaan suatu perusahaan. Sejarah perusahaan merupakan suatu rangkaian kejadian yang tidak dapat dipisahkan dengan kelangsungan dan perkembangan suatu perusahaan. Dibawah ini merupakah profile perusahaan yang diambil dari buku *profile* perusahaan CV. Sejahtera Abadi.[1]

PR. Sejahtera Abadi Malang adalah perusahaan produksi rokok yang berdiri sejak tanggal 23 Juli 2007. Kantor pusatnya berada di Malang, Jawa Timur. Perusahaan ini sebelumnya merupakanperusahaan yang dimiliki keluarga Abdullah, namun sejak Mei 2009 kepemilikan mayoritasnya berpindah tangan ke Bernanrd Daniel sampai sekarang

CV. Sejahtera Abadi Malang mendaftarkan merek dagang rokoknya dengan nama ARES. ARES adalah merek dagang

[1] Lihat Buku Profile Perusahaan CV. Sejahtera Abadi Malang

pertama yang didaftarkan oleh perusahaan dan tetap dipertahankan sampai sekarang. Filosofi dari pemberian nama perusahaan CV. Sejahtera Abadi Malang ditujukan agar usaha produksi rokok dapat terus berkembang dengan sejahtera dan abadi dalam menjalankan kegiatan usahanya. Meskipun CV. Sejahtera Abadi Malang belum membuka cabang di ;uar kota, Namun CV. Sejahtera Abadi Malang cukup terkenal di daerah Jawa Timur.

A. Visi Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan besar yang berjalan sejahtera abadi, menguntungkan dan memiliki peran dominan dalam perkembangan industri rokok domestic.Menjadi perusahaan rokok daerah yang mampu memberikan kepuasaan bagi konsumen secara nasional.

b. Misi

Menyediakan produk inovatif bermutu tinggi yang memenuhi bahkan melebihi harapan konsumen sekaligus memberikan manfaat bagi semua pihak berkepentingan dan masyarkat sekitar.

B. Lokasi CV. Sejahtera Abadi Malang

Lokasi perusahaan merupakan salah satu factor yang besar pengaruhnya terhadap kelancaran jalannya kegiatan perusahaan.

Dalam menetapkan lokaso perusahaan harus didasarkan pada pertimbangan yang cermat dan tepat. Lokasi suatu perusahaan akan menentukan kelancaran dalam proses penyediaan bahan baku dan distribusi produk.

Lokasi CV. Sejahtera Abadi Malang beralamatkan di Jalan Wendit Barat No. 60 Desa Mangliawan Kabupaten Malang – Jawa Timur. Lokasi yang ditempati oleh CV. Sejahtera Abadi Malang merupakan salah satu kawasan industry yang berada di daerah Kabupaten Malang. Lokasi ini merupakan lokasi yang sangat strategis karena akses untuk menuju lokasi dapat dilewati oleh truk-truk tonase besar maupun kendaraan angkut berskala besar seperti truk gandeng dan container sehingga dapat mempermudah proses penyediaan bahan baku dan pendistribusian produk. Disekitar lokasi perusahaan juga terdapat banyak perkampungan penduduk yang dapat dijadikan sebagai sumber tenaga kerja bagi perusahaan.

C. Wilayah Pemasaran CV. Sejahtera Abadi Malang

Wilayah pemasaran merupakan salah satu factor yang mempunyai pengaruh terhadap kelancaran jalannya kegiatan perusahaan. Dengan mempunyai cakupan wilayah pemasaran yang luas diharapkan dapat mencapai pangsa pasar yang luas pula. Wilayah pemasaran di CV. Sejahtera Abadi Malang masih terbatas di Kabupaten Malang dan Kota Malang dan sekitarnya. Hal ini

dikarenakan produk yang dihasilkan hanya satu produk saja sehingga cakupan wilayah pemasarannya terbatas.

D. Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan

Struktur organisasi merupakan unsur yang sangat penting dalam mendirikan suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta sebagai alat untuk mewujudkan pencapaian tujuan dengan lancar, sebab terdapat deskripsi jabatan dan wewenang yang harus diatur secara jelas, berikut adalah deskripsi jabatan pada CV. Sejahtera Abadi Malang:

a. Direktur

   Kedudukan tertinggi dalam struktur organisasi di CV. Sejahtera Abadi Malang dipegang oleh seorang direktur yang seklaigus pemilik perusahaan yaitu Bapak Bernard Daniel, direktur bertanggung jawab untuk mengontrol kegiatan, menetapkan kebijakan dan meminta pertanggungjawaban dari masing-masing *general manager* di tiap bagian atau tugas yang diberikan.

b. *General Manager*

   General manager bertugas mengurus dan mengawasi seluruh kegiatan operasional dari masing-masing bagian yang ada di CV. Sejahtera Abadi Malang, agar kegiatan operasional dari masing-masing bagian dapat berjalan dengan baik dan terkontrol. Selanjutnya dari hasil yang dikerjakan oleh tiap-tiap bagian, general manager

melaporkan hasil tersebut kepada direktur untuk dikoreksi dan sebagai bentuk tanggungjawab *general manager* kepada direktur.

c. Bagian Keuangan

Nagian keuangan bertugas mengurus seluruh kegiatan operasional yang berkaitan dengan aspek administrasi keuangan dan akuntansi perusahaan sekaligus bagian yang menerima semua barang-barang dari supplier atau bagian pembelanjaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang diterapkan di perusahaan. Selain itu tugas dan tanggungjawabnya adalah mencatat keluar masuknya uang di perusahaan, baik pendapatan maupun pengeluaran.

d. Bagian Human Resource Development (HRD)

Human Resource Development (HRD) merupakan bagian yang berkewajiban untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan. Tugasnya melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja, merekrut calon tenaga kerja, menyeleksi calon tenaga kerja, mengadakan pengembangan dan mengevaluasi kinerja karyawan, dan memberikan kompensasi serta proteksi untuk para karayawan.

e. Bagian Research and Developemnt (R&D)

Research and Development (R&D) merupakan salah satu fungsi yang penting untuk melakukan berbagai kegiatan riset dan pengembangan baik dalam hal produk yang dihasilkan

maupun peralatan pendukungnya dengan sasaran menciptakan gagasan inovatif untuk menghadirkan produk baru yang lebih diminati pasar dan dapat diproduksi secara efisien. Selain itu R&D juga bertanggungjawab dalam pengembangan produk dan pengawasan kualitas guna memenuhi kebutuhan pelanggan, sesuai dengan kemampuan produksi dan menjamin kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan persyaratan pelanggan serta membantu dan menjamin keberlangsungan semua system mutu yang dijalankan serta memantau keselarasan proses.

f. Bagian Teknik

Bagian teknik bertugas dan bertanggungjawab untuk mengontrol dan memperbaiki mesin-mesin yang digunakan untuk operasional selama kegiatan berlangsung.

g. Bagian produksi

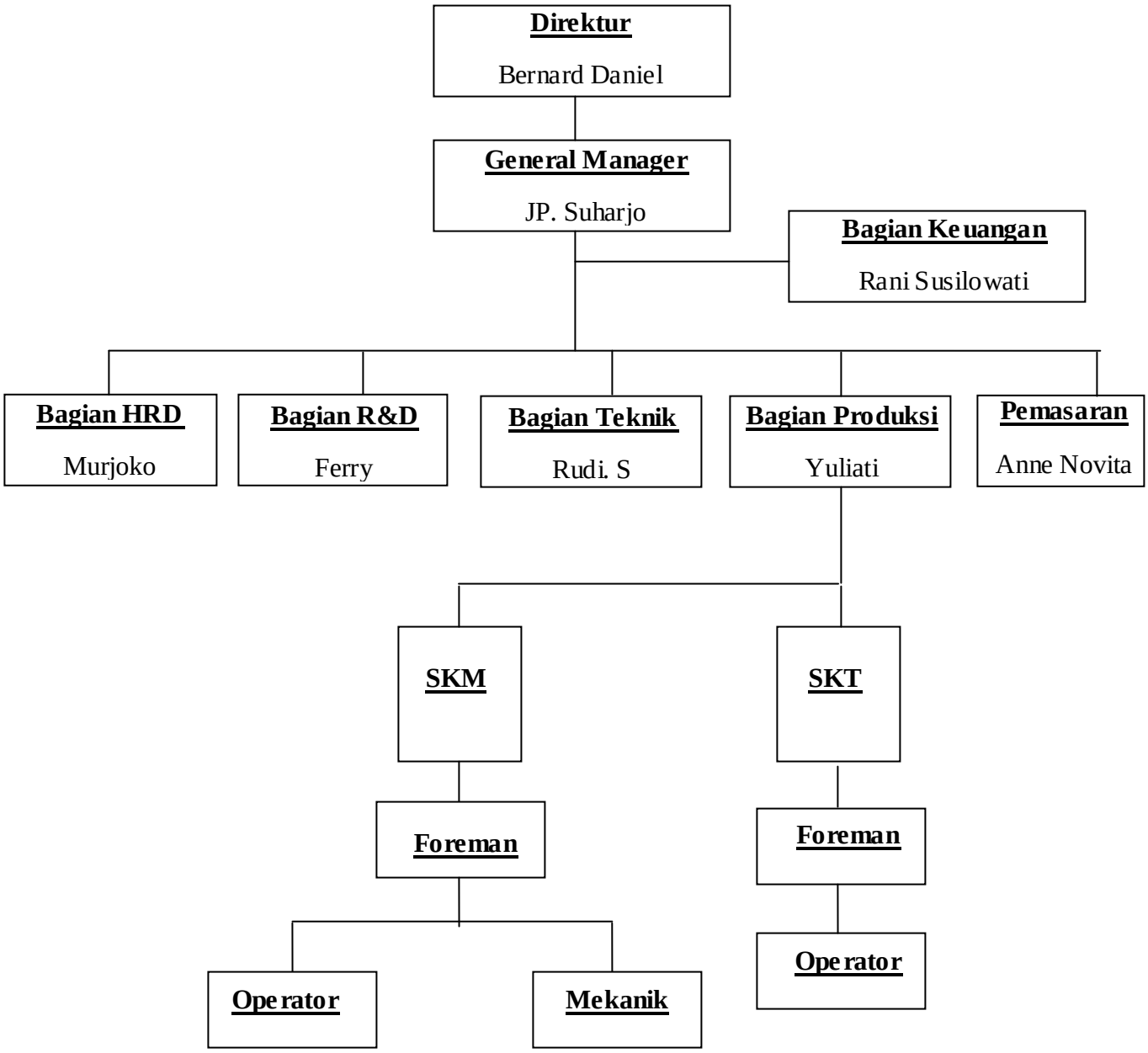
Bagian produksi melaksanakan kegiatan operasional di bidang produksi pembuatan rokok. Pembuatan rokok dari bahan setengah jadi sampai bahan jadi semua proses diolah di bagian produksi. Selain itu, pengemasan dan pengepakan rokok yang sudah jadi dilakukan di bagian produksi. Di bagian produksi terbagi menjadi dua subbagian yaitu sigaret kretek mesin (SKM) dan sigaret kretek tangan (SKT). Pada bagian sigaret kretek mesin (SKM) di dalamnya terbagi lagi menjadi tiga sub bagian yang terdiri dari *foreman*, mekanik,

dan operator. Sigaret kretek tangan (SKT) terbagi menjadi dua sub bagian yang terdiri dari *foreman* dan operator. Sigaret kretek tangan (SKT) pembuatan rokok yang ditangani oleh tenaga manusia, sigaret kretek mesin (SKM) pembuatan rokok yang dibantu kerja mesin. *Foreman* memiliki tugas mengawasi semua proses produksi dan menghitung efisiensi produksi. Operator bertugas membantu jalannya proses produksi, sedangkan operator di sub bagian sigaret kretek mesin operator bertugas menjalankan dan mengkontrol jalannya mesin produksi. Mekanik bertugas memperbaiki mesin apabila ada kerusakan mesin produksi. Pada bagian produksi ada bagian khusus untuk menangani keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yaitu, Panitia Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindung Lingkungan (PK3LL) yang mempunyai tugas, tanggungjawab dan komitmen melindungi setiap orang, asset perusahaan, lingkungan dan komunitas sekitar dari potensi bahaya berhubungan dengan kegiatan CV. Sejahtera Abadi Malang.

Dari uraian yang telah dijabarkan, diketahui bahwa struktur organisasi CV. Sejahtera Abadi Malang sangat sederhana, hanya bagian-bagian yang dirasa penting untuk menjalankan usaha agar kegiatan berjalan lancar. Untuk lebih jelasnya, berikut struktur organisasi pad CV. Sejahtera Abadi Malang yang tersaji pada bagan.

Bagan 1

Struktur Organisasi CV. Sejahtera Abadi



Sumber : *Data Sekunder*[2]*, 2015*

[2] Buku Profil Perusahaan, lampiran struktur organisasi CV. Sejahtera Abadi diterbitkan pada 2015

E. Personalia Perusahaan

a. Tenaga Kerja

CV. Sejahtera Abadi Malang merupakan perusahaan produksi pembuatan rokok yang cukup banyak membutuhkan tenaga kerja dan harus memiliki tenaga kerja yang mempunyai keahlian sesuai dengan bidang masing-masing. Saat merekrut tenaga kerja perusahaan mengutamakan karyawan yang memiliki keahlian sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan perusahaan serta memiliki komitmen yang tinggi untuk melancarkan kegiatan operasional perusahaan.

Tenaga kerja tetap yang ada di CV. Sejahtera Abadi Malang pada tahun 2014 berjumlah 124 orang. Karyawan pada perusahaan terdiri dari, keuangan berjumlah 5 orang, HRD 7 orang, R&D 9 orang. Para karyawan tersebut layak untuk bekerja, tidak mempekerjakan karyawan di bawah umur. Rincian jumlah karyawan tetap CV. Sejahtera Abadi bias di lihat pada Tabel berikut:

Tabel 2.
Jumlah Pegawai CV. Sejahtera Abadi

No.	Keterangan	Jumlah
1	Keuangan	5 Orang
2	HRD	7 Orang
3	R&D	9 Orang
4	Teknik	14 Orang

5	Produksi terdiri subbagian: 1. Sigaret Kretek Mesin 2. Sigaret Kretek Tangan	 49 Orang 154
6	Pemasaran	40 Orang
TOTAL		258 Orang

Sumber : *Data Sekunder*[3]*, 2015*

Berdasarkan tabel diatas mengenai jumlah tenaga kerja tetap CV. Sejahtera Abadi Malang, Jumlah karyawan tetap terbesar ada pada bagian produksi sebanyak 70 orang atau 56,45% dikarenakan untuk memproduksi produk rokok perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang banyak. Bagian pemasaran sebanyak 20 orang atau 16,13%, bagian teknik sebanyak 13 orang atau 10,48%, bagian R&D sebanyak 9 orang atau 7,26%, bagian HRD sebanyak 7 orang atau 5,65% dan bagian keuangan sebanyak 5 orang atau 4,03% yang mana dari jumlah keseluruhan yaitu 258 pekerja yang ada, diantaranya tidak ada yang pekerja penyandang disabilitas.

[3] Ibid.

4.1.2 Pabrik Gula Krebet Baru Malang

Dalam buku profile perusahaan Pabrik Gula Krebet Baru Bululawang disebutkan bahwa Pabrik Gula Krebet Baru didirikan sebelum perang dunia meletus yaitu tepatnya pada tahun 1906 oleh pemerintah Hindia Belanda, yang kemudian diambil alih oleh OE TIONG HAM. Pada masa revolosi fisik sekitar tahun 1947, pabrik ini sempat mengalami kerusakan yang parah akibat peperangan sehingga tidak sempat produktif lagi. Karena adanya desakan dari petani tebu yang tergabung dalam PATERMAS (Petani Tebu Rakyat Malang Selatan) dan atas ijin bersyarat dari kementrian agrarian pada masa itu , maka pada tahun 1954 Pabrik Gula Krebet Baru dibangun kembali dengan bank Negara dengan nama NV PG Krebet baru. Adapun syarat-syarat yang diajukan oleh Kementrian Agraria pada saat itu adalah hanya diperkenankan memproses (menggiling) tebu rakyat, kecuali dengan tujuan khusus misalnya untuk percobaan atau pembibitan dan tidak diperkenankan mengadakan persewaan tanah kecuali dengan tujuan khusus tadi.[4]

Berdasarkan Indonesia Sugar Studies, Januari 1972 areal untuk tanaman tebu di Malang Selatan tersedia 12.000 ha sedangkan PT PG Krebet Baru telah tersedia lahan seluas 4.000 ha. Budidaya tanaman tebu sekitar PT PG Krebet Bar terus berkembang sehingga kapasitas yang semula hanya sebesar 2.000 ton per hari tidak mampu menampung tebu yang ada. Untuk meningkatkan kapasitas giling maka pada tahun 1976 dibangun pabrik gula lagi yang diberi nama PT PG Krebet Baru II dengan

[4] Lihat Buku Pedoman Perusahaan Pabrik Gula Krebet Baru Malang

kapasitas giling 3.000 ton per hari. Dengan demikian mulai saat itu PT PG Krebet Baru terdiri dari dua unit yaitu PG Krebet Baru I (KB I) dan PG Krebet Baru II (KB II) dengan kapasitas giling secara keseluruhan sebesar 5.000 ton perhari. Pada tahun 1987 kapasitas giling ditingkatkan menjadi 6.000 ton perhari sampai dengan 6.500 ton perhari. Pada saat ini kapasits giling PT PG Krebet Baru sudah mencapai 7.200 ton perhari sedangkan PT PG Krebet Baru I mempunyai kapasitas giling sebesar 3.200 ton perhari dan PT PG Krebet Baru II mempunyai kapasitas giling sebesar 4.000 ton perhari.

A. Visi Misi

a. Visi PG Krebet Baru sebagai perusahaan terbaik dalam bidang agro industri, siap menghadapi tantangan dan unggul dalam kompetisi global, bertumpu pada kemampuan sendiri (own capabilities).
b. Misi PG Krebet Baru menjadi perusahaan dengan kinerja terbaik dalam bidang agro industry, yang dikelola secara profesional dan inovativ dengan orientasi kalitas produk dan pelayanan pelangganan yang prima (excellent customer service) sebagai karya sumberdaya manusia yang handal, mampu tumbuh dan berkembang memenuhi harapan pihak – pihak berkepentingan terkait (stake holders).

B. Lokasi PG. Krebet Baru Malang

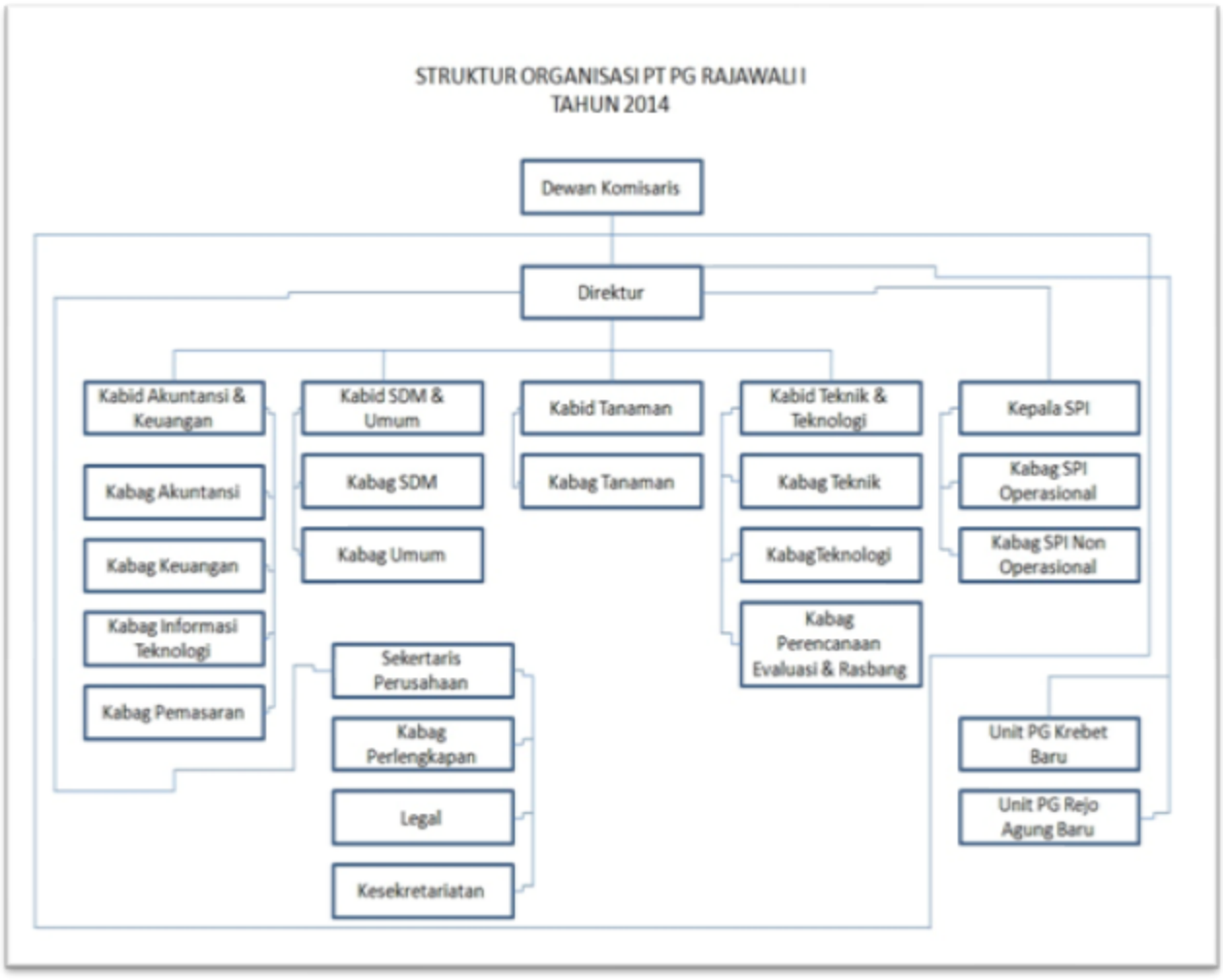
Lokasi Lokasi kantor Unit PG Krebet Baru di Jl. Bululawang No. 10 Malang.Yaitu kawasan indust yang berada di sisi selatan Kota Malang, dimana lokasi ini merupakan kawasan strategis mengingat adanya jalur

untuk kendaraan besar seperti truk, kontainer dan juga dekat dengan bandara serta jalur laut.

C. Struktur Organisasi PG. Krebet Baru

Bagan 2

Struktur Organisasi PG. Krebet Baru



Sumber : *Data Sekunder*[5], *2015*

[5] *Ibid.*

D. Deskripsi Pekerjaan

a. General Manager menetapkan tugas/tanggungjawab, wewenang dan persyaratan kompetensi suatu jabatan.
b. Wakil manajemen merekomendasikan penetapan tugas/tanggungjawab, wewenang dan persyaratankompetensi kepada General Manager
c. Kepala Bagian SDM & Umum mengkoordinir pelaksanaan identifikasi dan pengembangan tugas/tanggungjawab dan wewenang semua pemangku jabatan
d. Semua kepala bagian terkait dapat mengusulkan uraian tugas, tanggungjawab dan wewenang pemangku jabatan, serta persyaratan kompetensi pada lingkup bagiannya kepada wakil manajemen.
e. Semua pemangku jabatan melaksanakan tugas/tanggungjawab dan wewenang.

a. General Manager

Tugas dan tanggungjawab:

1. Menetapan atau mengesahkan Pedoman Mutu.
2. Kebijakan Mutu organisasi
3. Menetapkan Struktur Organisasi
4. Menetapkan Sasaran Mutu
5. Menunjuk dan menetapkan Wakil Manajemen (QMR)
6. Menunjuk dan menetapkan Tim Internal Audit
7. Menunjuk dan menetapkan Sekretaris dan Tim Pengembangan ISO

8. Menunjuk dan menetapkan Tim Pelaksana Tugas dilingkungan PG Krebet Baru
9. Memastikan bahwa seluruh jajaran organisasi sadar akan persyaratan pelanggan

E. Ruang Lingkup

Penerapan prosedur ini mencakup seluruh pemangku jabatan yang terkait penerapan sistem manajemen mutu, lingkungan dan K3 serta ruang lingkup penerapan dokumen ini mencakup penetapan jenis jabatan, penetapan uraian tugas atau tanggungjawab, penetapan wewenang pemangku jabatan, dan penetapan persyaratan kompetensi.

F. Personalia Perusahaan

PG.KB (Pabrik Gula Krebet Baru) merupakan perusahaan yang terletak dibagian kota Malang lebih tepatnya daerah kabupaten malang selatan. Sejak awal beroprasi PG.KB menciptakan peluang kerja yang setiap tahun jumlahnya berbeda-beda dikarenakan sistem kerja yang bermacam-macam yang terbagi menjadi dua yaitu: pada saat giling dan tidak giling. Pekerja dari PG.KB sendiri mengutamakan warga sekitar pabrik untuk dipekerjakan akan tetapi tidak seluruhnya. Para pekerja di pabrik gula ini lulusan yang sangat mendominasi adalah SLTA sederajat. Data pegawai pada tahun giling 2014 :

Tabel 3.

Data Pegawai PG. Krebet Baru Malang pada Masa Giling 2015

Data Pegawai	JUMLAH
Staf	59
Karyawan Tetap	476
PKWT	205
Borongan Giling	1207
Total	1947

Sumber : *Data Sekunder*[6]*, 2015*

Data diatas adalah jumlah pegawai pada saat masa giling akan tetapi pada saat tidak giling yang bekerja hanya staf dan karyawan tetap, sesuai kebutuhan apabila membutuhkan tenaga tambahan maka beberapa tenaga kerja tetap bekerja dan kebanyakan adalah bagian administrasi tidak bagian pabrik.

4.1.3 Gambaran Umum SPKPD Dinas Sosial Kabupaten Malang

Dinas Sosial merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah bidang sosial dan Dinas Sosial dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Gambaran umum yang ada bersumber pada Peraturan Bupati Malang No. 7 Tahun 2008 Tentnag Organisasi Perangkat Daerah Dinas Sosial.[7]

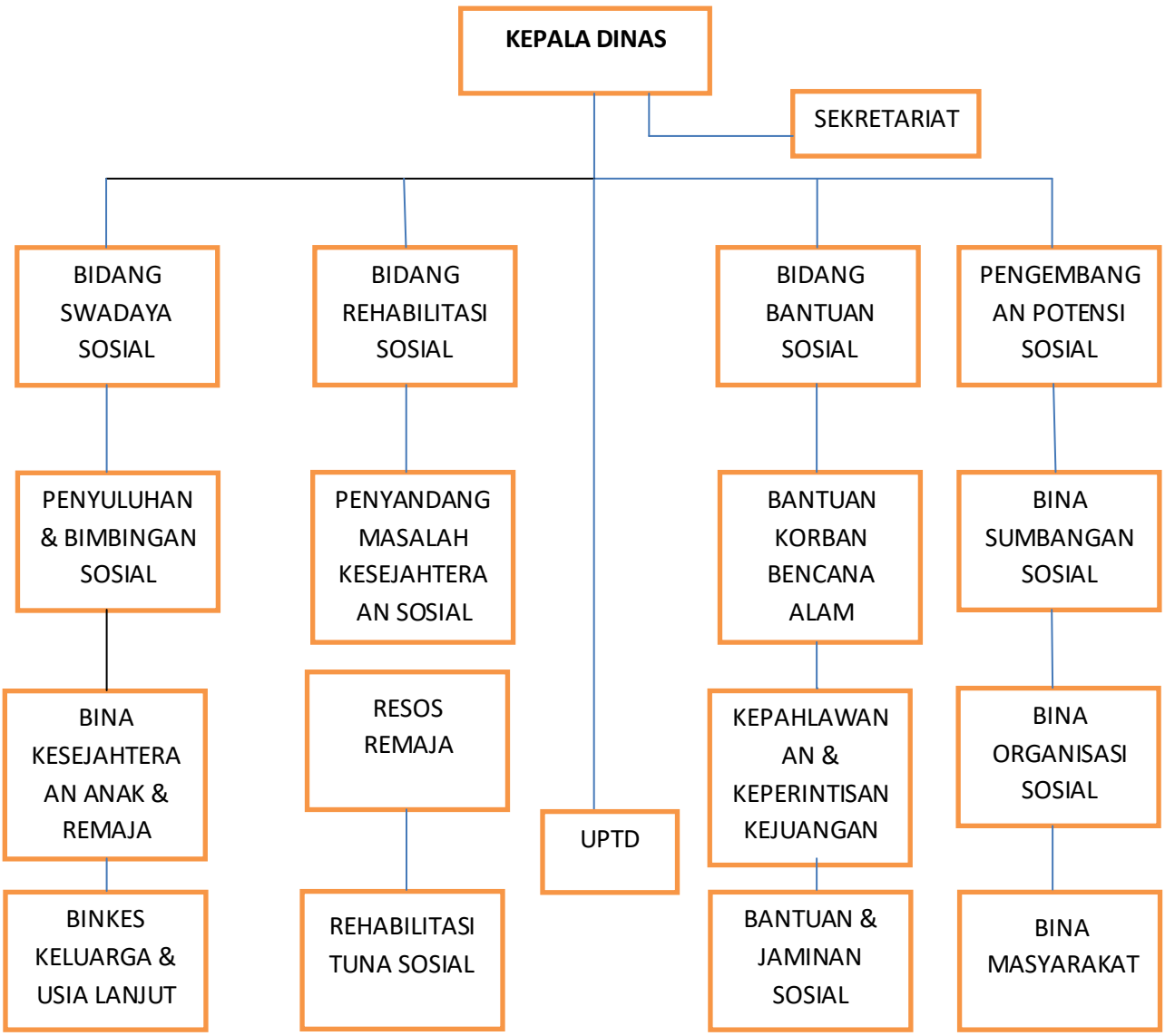
[6] Ibid, Hal. 30.

[7] Lihat Peraturan Bupati Malang No. 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Dinas Sosial

A. Struktur Organisasi

Bagan 3

Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Malang



Sumber: *Data Sekunder*[8]*,2015*

[8] Lihat Lampiran Struktur Organisasi Peraturan Bupati No. 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Dinas Sosial Kabupaten Malang

B. Uraian Tugas

Kepala Dinas

(1) Kepala Dinas mempunyai tugas :

Memimpin Dinas Sosial dalam perumusan, perencanaan kebijakan, pelaksanaan teknis pembangunan dan pemeliharaan fasilitas serta menyelenggarakan perizinan, pembinaan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian teknis operasional di bidang sosial. Melaksanakan tugas-tuhas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretariat

(1) Sekretariat mempunyai tugas :

a) Melaksanakan koordinasi perencanaan, evaluasi dan pelaporan program Dinas Sosial, pengelolaan urusan kepegawaian, urusan umum yang meliputi kegiatan surat menyurat, pengadaan perlengkapan, rumah tangga, humas, urusan keuangan ;
b) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

(3) Sekretariat mempunyai fungsi, sebagai berikut :

Perencanaan kegiatan kesekretariatan

a) Pengelolaan urusan administrasi kepegawaian, kesejahteraan dan pendidikan pelatihan pegawai
b) Pengelolaan urusan rumah tangga, keprotokolan dan hubungan masyarakat

c) Penyelenggaraan pengelolaan administrasi keuangan dan kekayaan daerah
d) Penyelenggaraan kegiatan surat menhyurat, pengetikan, penggandaan, kearsipan
e) Pengelolaan administrasi perlengkapan dan mengurus pem,eliharaan, kebersihan dan keamanan kantor
f) Pengkoordinasian dan penyusunan rencana pembangunan, evaluasi dan pelaporan

Sekretariat terdiri dari :

1. Sub Bagian Umum dan kepegawaian, mempunyai tugas :

a) Menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
b) Menyelenggarakan, melaksanakan dan memngelola administrasi, kepegawaian, kesejahteraan pegawai dn pendidikan pelatihan pegawai
c) Melaksanakan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan, urusan surat menyurat, kearsipan rumah tangga, perjalanan dinas, keprotokolan, penyusunan rencana kebutuhan barang, peralatan serta mendistribusikan
d) Melaksanakan tata usaha barang, perawatan/penyimpanan peralatan kantor dan pendataan inventaris kantor
e) Menyelenggarakan administrasi perkantoran
f) Melaksanakan kebersihan dan keamanan kantor dan menghimpun, mengolah data, menyusun program kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

2. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan, mempunyai tugas :

a) Menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
b) Melaksanakan penyiapan bahan dan melaksnakan koordinasi dalam penyusunan rencana strategis pembangunan di bidang sosial tingkat daerah
c) Menyiapkan rumusan kebijakan program kerja dan rencana kerja kegiatan Dinas Sosial
d) Menyiapkan dn menyusun bahan pengembangan kerja sama llintas sektor

Menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen dan Pelaporan Dinas Sosial

a) Melaksanakan koordinasi, sinkronisai penyusunan rencana kegiatan tahunan pembangunan di bidang sosial
b) Melaksanakan monitoring dan koordinasi dalam rangka penyusunan bahanj evaluasi dan laporan kegiatan Dinas Sosial
c) Menyiapkan bahan dan sarana pertimbanngan kepada pimpinan dalam rangka pengendalian dan pengembangan pembangunan di bidang sosial
d) Melakukan evaluasi pelaksanaaan rencana dan program pembangunan di bidang sosial
e) Melakukan penyusunan laporan tahunan dan laporan lainnya
f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya

Bidang Bina Swadaya Sosial

(1) Bidang Bina Swadaya Sosial mempunyai tugas :

a) Melaksanakan kegiatan rehabilitasi dan bimbingan sosial kepada penyandang cacat
b) Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dlam rangka pelaksanaan kegiatan rehabilitasi sosial penyandang cacat
c) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan rehabilitasi sosial penyandang cacat
d) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang rtehabilitasi Sosial sesuai dengan bidang tugasnya

2) Seksi Rehabilitasi Sosial Anak dan Remaja Bermasalah, mempunyai tugas :

a) Menyiapkan bahan pembinaan dan rehabilitasi sosial anak dan remaja bermasalah
b) Menyusun rencana dan melaksanakan kegiatan pembinaan dan rehabilitasi sosial anak dan remaja bermasalah (anak jalanan, anak nakal, korban penyalahgunaan napza)
c) Melaksanakan kegiatan rehabilitasi dan bimbingan sosial kepada anak dan remaja bermasalah
d) Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pelakasanaan kegiatan rehabilitasi sosial anak dan remaja bermasalah
e) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan rehabilitasi sosial, anak dan remaja bermasalah
f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang rehabilitasi Sosial sesuai dengan bidang tugasnya.

3) seksi Rehabilitasi Sosial, Tuna sosial dan Daerah Kumuh mempunyai tugas :

a) Menyiapkan bahan pembinaan dan rehabilitasi sosial, tuna sosial dan daerah kumuh
b) Menyusun rencana dan melaksanakan kegiatan pembinaan dan rehabilitasi sosial Tuna Sosial (tuna susila gelandangan, pengemis, gelandangan psikotik, bekas narapidana, pengidap HIV/AIDS) dan daerah kumuh
c) Melaksanakan kegiatan rehabilitasi dan bimbingan sosial kepada tuna sosial dan daerah kumuh
d) Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pelaksanaan kegiatan rehabilitasi sosial, tuna sosial dan daerah kumuh
e) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan rehabilitasi sosial, tuna sosial dan daerah kumuh
f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial sesuai dengan bidang tugasnya

Bidang Perlindungan dan Bantuan Sosial

1) Bidang Perlindungan dan Bantuan Sosial, mempunyai tugas :

a) Melaksanakan sebagian tugas Dinas sosial di bidang perlindungan dan bantuan sosial
b) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya

2) Bidang Perlindungan dan Bantuan Sosial mempunyai fungsi :

a) Pelaksanaan pemberian bantuan jaminn sosial depada korban bencana alam
b) pelaksanaan pemberian rekomendasi pemberian tanda kehormatan / tunjangan pahlawan / perintis kemerdekaan
c) pelaksanaan pemberian bantuan dan jaminan sosial terhaadap korban tindak kekerasan, perlakuan salah, pelanggaran hak asasi manusia, pekerja migran terlantar, keluarga fakir miskin, penyandang cacat berat dan orang terlantar
d) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dan pelaporan bidang perlindungan dan bantuan sosial

Bidang Perlindungan dan Bantuan Sosial terdiri dari :

1) Seksi Bantuan Korban bencana alam dan Konflik sosial, mempunyai tugas :

a) Menghimpun data tentang korban bencana sebagai bahan penyiapan bantuan sosial bagi korban bencana alam dan konflik sosial
b) Menghimpun data tentang korban bencana alam dan konflik sosial
c) Menyusun rencana kegiatan penanggulangan para korban bencana alam dan konflik sosial
d) Melaksanakan koordinasi dalam rangka penanggulangan para korban bencana alam dan konflik sosial
e) Melakukan kegiatan pemberian bantuan sosial bagi para korban bencana alam dan konflik sosial

4.1.4 Gambaran Umum SPKPD Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab. Malang

Melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang tenaga kerja transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan;Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya. Dalam Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang disebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Malang mempunyai tugas pokok[9] :

a. melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi ;
b melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya

Adapun tugas tersebut di jabarkan dalam fungsi organisasi sebagai berikut :

1. Pengumpulan , Pengolahan dan pengendalian data yang berbentuk data base serta analisis data untuk penyusunan program kegiatan ;
2. perencanaan strategis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ;
3. perencanaan tenaga kerja daerah, pembinaan perencanaan tenaga kerja mikro pada instansi/tingkat perusahaan, pembinaan dan penyelenggaraan sistem informasi ketenagakerjaan ;

[9] Lihat Peraturan Bupati Malang No. 8 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang

4. pelaksanaan kebijakan pusat dan provinsi, penetapan kebijakan daerah, dan pelaksanaan strategi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan ;
5. pembinaan (pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi, dan pelaporan) penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan ;
6. penanggung jawab penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan (bidang pengawasan dan hubungan industrial ketenagakerjaan, pelatihan dan penempatan tenaga kerja serta transmigrasi) ;
7. memberikan pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian ;
8. penyelenggaraan tata usaha Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ;
9. pembinaan UPTD dalam lingkup tugasnya ;
10. pengkoordinasian, integrasi dan sinkronisasi kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ;
11. pembinaan kepada masyarakat tentang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian ;
12. pelaksanaan kerjasama dengan lembaga pemerintah dan lembaga-lembaga lainnya ;
13. pembinaan, penyelenggaraan, pengawasan, pengendalian, serta evaluasi pengembangan SDM aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan minimal yang wajib dilaksanakan di bidang tenaga kerja dan transigrasi ;

Dalam pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ditangani oleh Sekretariat , Sub. Bag , Bidang dan Kasi terdiri dari :

A. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat-syarat Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Syarat-syarat Kerja mempunyai tugas :

a. melaksanakan pembinaan Organisasi Pekerja dan Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerjasama Tripartit dan Bipartit, Pembinaan Hubungan Industrial dan pelaksanaan syarat-syarat kerja, Pembinaan Pengupahan dan kesejahteraan pekerja serta penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja.
b. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Hubungan Industrial & Syarat-syarat Kerja mempunyai fungsi :

a. penyiapan dan perumusan bahan petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, pengupahan dan kesejahteraan pekerja ;
b. pelaksanaan pembinaan hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama ;

c. pelaksanaan pembinaan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha ;
d. pelaksanaan pembinaan lembaga kerjasama Bipartit dan Tripartit ;
e. pembinaan SDM dan lembaga penyelesaian perselisihan diluar pengadilan ;
f. penyiapan dan pelaksanaan sidang-sidang lembaga kerjasama Tripartit ;
g. pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan ;
h. penyusunan dan pengusulan penetapan Upah Minimum Kabupaten kepada Gubernur ;
i. pembinaan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan pekerja di perusahaan ;
j. penyusunan dan pengusulan formasi serta melakukan pembinaan mediator, konsiliator dan arbiter ;
k. pembinaan pejabat fungsional perantara/mediator hubungan industrial ;
l. penilaian angka kredit jabatan fungsional perantara/mediator hubungan industrial ;
m. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan hasil pelaksanaan tugas.

B. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja

Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas :

a. melaksanakan pembinaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
b. melaksanakan pembinaan penempatan tenaga kerja ;
c. melaksanakan pembinaan tenaga kerja mandiri/wirausaha, penerapan teknologi tepat guna dan program padat karya ;
d. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :

a. Seksi Penempatan Tenaga Kerja ;
b. Seksi Perluasan Kerja.
c. Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas :

a. melaksanakan pembinaan terhadap penyelenggaraan pelatihan kerja pada Lembaga Latihan Swasta dan perusahaan ;

b. menyiapkan bahan kerjasama dengan instansi Pemerintah, swasta dan Lembaga Latihan Swasta dalam rangka pelaksanaan latihan kerja dan pemagangan ;
c. menyiapkan standarisasi dan pelaksanaan test kualifikasi lembaga latihan ;
d. menginventarisasi kelembagaan pelatihan dan melaksanakan pembinaan kelembagaan produktivitas tenaga kerja ;
e. melaksanakan monitoring dan evaluasi penerapan program pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja ;
f. koordinasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja ;
g. melakukan penelitian terhadap permohonan rekomendasi ijin/pendaftaran lembaga pelatihan ;
h. menyiapkan bahan pembinaan kelembagaan dan program peningkatan produktivitas tenaga kerja ;
i. melaksanakan bimbingan produktivitas tenaga kerja pada perusahaan kecil dan menengah dalam rangka meningkatkan produktivitas ;
j. melaksanakan monitoring dan evaluasi penerapan program peningkatan produktivitas ;
k. melaksanakan pelatihan dan pengukuran produktivitas tenaga kerja pada perusahan swasta ;

l. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja sesuai dengan bidang tugasnya

Seksi Penempatan Tenaga Kerja

Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas :

a. menyusun rencana kegiatan penempatan tenaga kerja ;
b. melaksanakan pembinaan petugas antar kerja di Kecamatan ;
c. mengumpulkan/menyusun, mengolah dan menganalisa data pencari kerja, lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja, serta penyebarluasan informasi pasar kerja ;
d. pemberian pelayanan informasi pasar kerja, bimbingan jabatan kepada pencari kerja dan pengguna tenaga kerja ;
e. melakukan penelitian permohonan izin pendirian/perpanjangan Lembaga Bursa Kerja/LPTKS, tempat penampungan Calon TKI dan pendirian Kantor Cabang PPTKIS ;
f. melaksanakan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi Calon TKI ;
g. melaksanakan bimbingan teknis petugas lapangan dan pengawasan pelaksanaan rekrutmen Calon TKI ;
h. melakukan penelitian permohonan rekomendasi paspor TKI berdasarkan asal/alamat Calon TKI ;

i. melaksanakan penyuluhan, rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja Antar kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Lokal (AKL) serta penempatan bagi pencari kerja penyandang cacat, lansia dan perempuan ;

j. melaksanakan penelitian terhadap permohonan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) ;

k. melakukan penelitian permohonan rekomendasi dari swasta dalam penyelenggaraan pameran bursa kerja (job market fair) ;

m. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi Perluasan Kerja

Seksi Perluasan Kerja mempunyai tugas :

a. menyusun rencana program perluasan kerja;

b. melakukan identifikasi potensi sumber daya manusia dan sumber daya alam;

c. membuat usulan program perluasan kerja melalui bimbingan usaha mandiri dan sektor informal serta program padat karya ;

d. melaksanakan pelatihan/bimbingan teknis, penyebarluasan dan penerapan teknologi tepat guna ;
e. melaksanakan kegiatan terapan padat karya produktif ;
f. melaksanakan kerjasama dengan Dinas/Instansi terkait, Perguruan Tinggi, Perusahaan dalam rangka Aplikasi terapan teknologi Padat Karya ;
g. melaksanakan pemanduan kewirausahaan bagi pencari kerja usaha mandiri dan sektor informal ;
h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

C. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas :

a. melaksanakan koordinasi dan pengawasan ketenagakerjaan yang meliputi keselamatan kerja, norma kerja, serta jaminan sosial dan kesehatan kerja ;
b. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai fungsi :

a. penyiapan dan perumusan bahan petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan dan pengawasan norma kerja,

b. memberdayakan fungsi dan kegiatan personil bidang pengawasan ketenagakerjaan ;

c. menyiapkan ketatalaksanaan pengawasan ketenagakerjaan ;

d. menyiapkan calon peserta diklat pengawasan ketenagakerjaan ;

e. pembinaan pejabat fungsional pengawas ketenagakerjaan ;

f. penilaian angka kredit jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan

g. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas.

(1) Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri dari :

a. Seksi Keselamatan Kerja ;

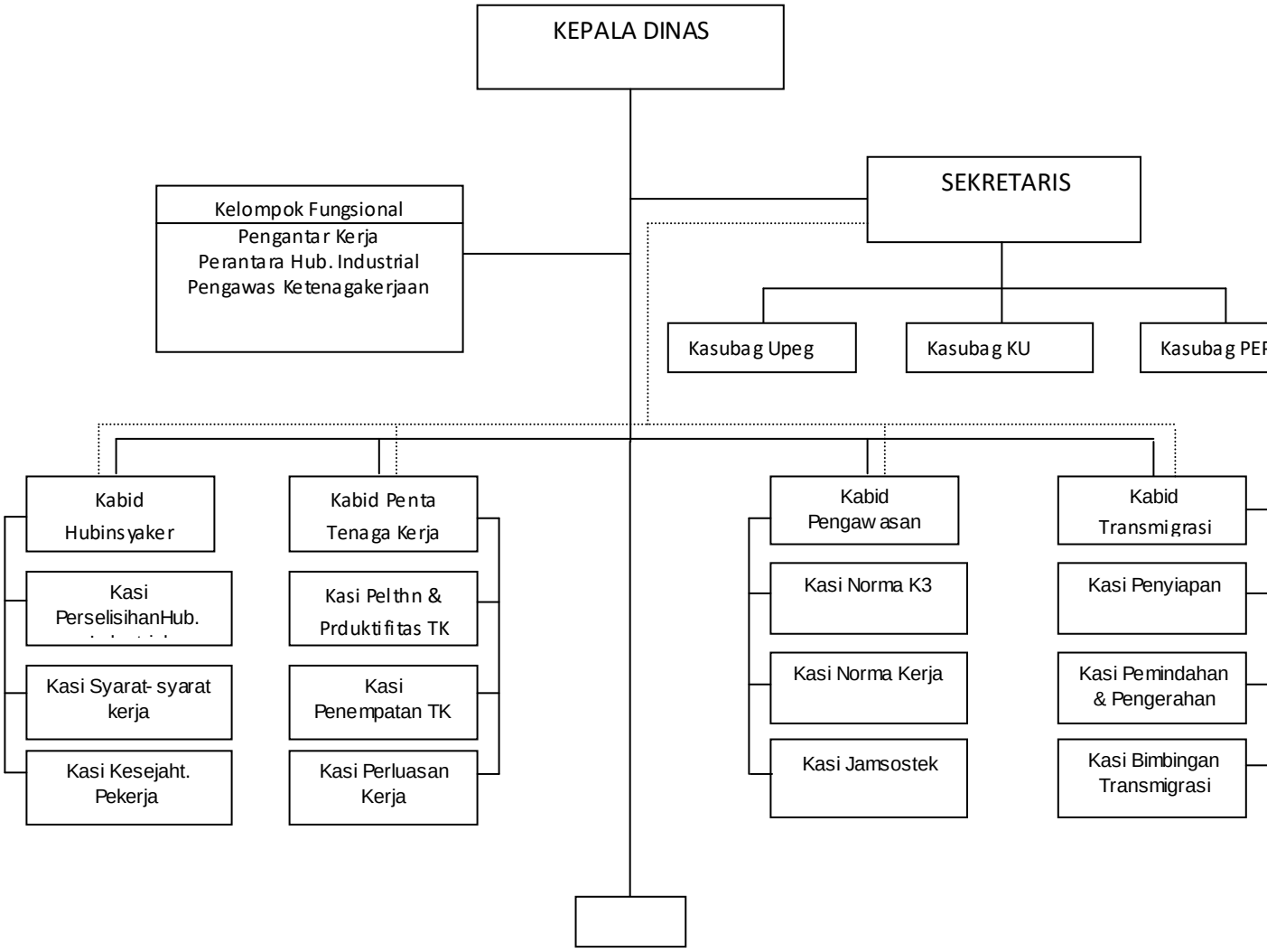
b. Seksi Norma Kerja ;

c. Seksi Jaminan Sosial dan Kesehatan Kerja .

(2) Masing-masing Seksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan.

D. Struktur Organisasi

BAGAN 4
SUSUNAN ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KAB. MALANG



Sumber : *Data Sekunder*[10], *2015*

[1010] Lihat lampiran Peraturan Bupati No. 8 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Dinas Sosial

4.2. Implementasi Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Perlindungan Penyandang Disabilitas

Kabupaten Malang adalah salah satu daerah industri yang memiliki geliat potensi cukup tinggi di Jawa Timur, terbukti dengan banyaknya industri yang cukup banyak mencapai 2.500 industri yang memiliki bidang berbeda-beda baik industry besar hingga kecil. Industri besar sendiri jumlahnya mencapai 350 industri yang berbeda – beda bidang produksinya yang selanjutnya disebut dengan perusahaan dan seharusnya penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang lebih banyak juga terhadap pekerjaan.

Namun dalam hal ini perusahaan sama sekali belum mengerti tentang adanya Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas tersebut. Menurut Bapak Murjoko selaku Kepala Bagian SDM CV. Sejahtera Abadi mengatakan bahwa kurang adanya sosialisasi dari pihak pemerintah terhadap Peraturan Daerah ini ungkapan tersebut juga di lontarkan oleh Bapak Purwanto selaku Kepala Bagian SDM PG. Krebet Baru yang juga mengungkapkan hal yang sama, dimana pihak pemerintah tidak pernah memberikan informasi seputar Peraturan Daerah tersebut, sehingga tidak adanya suatu perencanaan yang dilakukan oleh internal perusahaan dalam mengantisipasi dan mengapresiasi peraturan daerah tersebut.

Menurut Teori Lawrence M. Friedman berhasil atau tidaknya penegakan hukum tergantung pada 3 komponen yang harus terpenuhi dan terintergrasi dengan baik yaitu Substansi Hukum (Berupa perundangan-undangan), Struktur Hukum (aparat, lembaga penegak hukum), Budaya Hukum (kesadaran hukum masyarakat) yang dapat dijabarkan sebagai berikut[11]:

4.2.1 Subtansi Hukum

Pada pasal 16 ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas yang menjelaskan tentang kewajiban pengusaha dalam mempekerjakan penyandang disabilitas dengan kuota sekurang kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja untuk setiap 100 (seratur) orang pekerja, namun jika dilihat secara cermat dalam pasal ini tidak dijelaskan mengenai bagaimana pemenuhan persyaratan dan kualifikasi yang dimaksud dan perlu adanya aturan turunan yang sekiranya dapat membantu memperjelas maksud, arti dalam pemberian kuota penyandang disabilitas dengan rasio satu banding seratus (1:100) agar nanti dalam prakteknya tidak ada kekeliruan ataupun multitafsir. Hal ini juga terbukti dengan bagimana pihak dari Dinas Sosial merasa bahwa Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No.3 Tahun 2013 ini dirasa kurang merinci karena tidak ada peraturan tata laksana yang mengatur lebih rinci, seperti apa yang

[11]Lili Rasjidi, Ira Thania Rasjidi, **Pengantar Filsafat Hukum,** Mandar Maju, Bandung, 2010, hlm 295.

diungkapkan oleh Bapak Suryono selaku Kepala Bagian PMKS mengatakan bahwa:

> "Pada Peraturan Daerah Provinsi No.3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas ini seharusnya dibuatkan semacam Peraturan Bupati, dimana didalamnya berisikan segala sesuatu yang lebih rinci, karena kami pihak Dinas Sosial hanya sebatas mendapatkan sekali sosialisasi dari jajaran Dinas Sosial Provinsi, dan itu kami cuman sosialisasi dari Dinas Sosial Provinsi. Sehingga kami pihak Dinas Sosial Kabupaten hanya sebatas menyempalkan kedalam program kerja yang sudah kita susun seperti pembinaan dan pelatihan, sehingga apa yang tertuang didalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No.3 Tahun 2013 Tentang Pelayanan dan Perlindungan Penyandang Disabilitas tidak bisa kami lakukan secara maksimal" [12]

Kurang jelasnya para pihak yang terlibat dan bertanggung jawab dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Pelayanan dan Perlindungan Penyandang Disabilitas menjadi sorotoan dalam konteks substansi hukum ini, mengingat dalam lampiran hanya di uraikan "cukup jelas" sehingga menyulitkan bagi para pihak dalam pemenuhan apa yang terkandung dalam pasal tersebut oleh karena masih tidak adanya garis pembatas yang jelas terhadap pembagian wewenang dan tanggungjawab yang ada didalam Peraturan Daearah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas. Tidak adanya inisiatif dari pemerintahan Kabupaten dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Malang dalam menindak lanjuti apa yang ada dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Pelayanan dan Perlindungan Penyandang Disabilitas menjadi hal yang fatal pasalnya hal ini sangat

[12] Hasil wawancara dengan Bapak Suryono selaku Kepala Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Dinas Sosial Kabupaten Jawa Timur pada tanggal 24 Februari 2015

penting mengingat pekerjaan merupakan hak dasar seseorang bagi pencapaian kesejahteraan hidup.

Jika dilihat dalam konvensi ILO sendiri tidak ada sebuah konvensi yang mengatur secara kongkrit perihal kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas, G. Sri Nurhantanto sendiri mengatakan bahwa ILO tidak memiliki konvensi yang tepat dalam kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas namun dalam pembuatan *Convention On The Human Rights Of Person With Disabilities* (CRPD) ILO memiliki pengaruh yang kuat karena mereka turut andil dalam perancangan dari konvensi PBB tersebut yang selanjutnya diratifikasi oleh Indonesia.[13]Seperti apa yang ada didalam Konvensi ILO No. 159 Tentang Rehabilitasi Vokasional dan Lapangan Kerja Penyandang Disabilitas yang di sidangkan di Jenewa pada tahun 1990 pada pasal 3 yang menyatakan bahwa kebijakan ditiap negara harus ditujukan untuk memastikan bahwa tiap langkah rehabilitasi dapat diakses oleh tiap kamu penyandang disabilitas untuk meningkatkan kesempatan kerja dalam pasar tenaga kerja yang terbuka.[14] Sehingga konvensi ini sudah tidak lagi dianggap relevan dan sesuai dengan regulasi yang ada, oleh karena itu dalam kancah internasional *Convention On The Human Rights Of Person With Disabilities* (CRPD) merupakan konvensi internasional yang paling relevan dengan situasi sekarang.

[13] G. Sri Nurhantanto, Difabilitas dan Diskriminasi (Sebuah Catatan Kritis Dalam Hukum Indonesia), Jurnal Difabel, Volume 1 No.1, Sigab, Yogyakarta, 2014, hlm. 13.

[14] Lihat Pasal 3 Konvensi ILO No.159 Tentang Rehabilitasi Vokasional dan Lapangan Kerja Penyandang Disabilitas

Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas mengatur tentang pemberian kesempatan kerja penyandang disabilitas dengan kuota satu (1) banding seratus (100) dan bagi barangsiapa yang tidak menjalankan dikenakan sanksi administratif, yaitu teguran dan dan pembekuan bantuan yang sudah barang tentu sebuah teguran dan pembekuan bantuan akan tidak memiliki implikasi yang sangat berarti terhadap sebuah perusahaan yang memiliki pekerja diatas seratus karena perusahaan tersebut digolongkan menjadi perusahaan besar. Sehingga bisa dikatakan bahwa Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas ini tidak memberikan efek jera yang berarti, sedangkan dalam sebuah peraturan efek jera merupakan garda terdepan dalam penegakan hukum sehingga dengan tumpulnya sanksi yang ada pengusaha dirasa tidak terlalu memperhatikan Peraturan Daerah ini. Sehingga diperlukan sanksi yang memberikan efek jera terhadap pengusaha yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas. Pasalnya tidak ada peraturan bupati yang mengatur sanksi bagi pelaku usaha yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas secara rinci.

Pada dasarnya dalam Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat Pasal 29 Ayat (1) menyebutkan juga bahwa pelaku usaha diwajibkan memberikan kuota pekerja penyandang disabilitas dengan rasio satu banding seratus didalam perusahaanya tetapi usaha yang dilakukan

menggunakan teknologi tinggi, namun pada peraturan ini juga masih belum jelas siapakah stakeholder yang memiliki wewenang serta tanggungjawab terhadap pelaksanaan serta pengawasan. Dalam Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat hanya dijelaskan tentang aksesbilitas, dimana spesifikasi yang dibutuhkan pelaku usaha ketika memperkerjakan penyandang disabilitas. Aksesbilitas sendiri yang dimaksud merupakan sebuah kemudahan bagi penyandang disabilitas dalam mewujudkan kesamaan dalam kesempatan kerja seperti yang dituangkan dalam pasal 12 Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat yang berbunyi:

> *"Aksesibilitas pada bangunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a dilaksanakan dengan menyediakan :*
>
> *a. akses ke, dari dan di dalam bangunan;*
>
> *b.pintu, tangga. lift khusus untuk bangunan bertingkat;*
>
> *c. tempat parkir dan tempat naik turun penumpang;*
>
> *d. toilet;*
>
> *e. tempat minum;*
>
> *f. tempat telepon;*
>
> *g. peringatan darurat;"*[15]

dalam Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat pun juga tidak ada

[15] Lihatpasal 12 Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat

kejelasan mengenai siapa yang berwenang dalam mengakomodir urusan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas terlebih lagi dalam uraian penjelasan pasal hanya di sebutkan “cukup jelas” sehingga hal ini membuat pelaksanaan kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas tidak maksimal.

Hal ini juga terjadi pada Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat dimana tidak adanya kejelasan serta definisi secara jelas dalam pasalnya, disebutkan dalam pasal 6 yang menyebutkan bahwa penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama dalam pekerjaan dengan kederajatan kecacatan yang disesuaikan. Dalam Undang No. 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat pada penjelasan pasalnya juga tidak dijelaskan bagaimana metode penyesuaian serta siapa saja yang memiliki wewenang terhadap pelaksanaan dan pengawasan yang ada sehingga hal ini sangat menyulitkan ketika masuk tataran impelementasi dan yang pada akhirnya adalah tidak maskimalnya pelaksanaan dari Undang No. 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat terhadap kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

Secara hirarkis Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No.3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan juga dicantumkan secara tegas pada Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011

tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang menyebutkan bahwa[16]:

> *"Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan" terdiri atas:*
>
> *a.Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*
> *b.Ketetapan Majelis Permusyawarat an Rakyat;*
> *c.Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;*
> *d . Peraturan Pemerintah ;*
> *e . Peraturan Presiden;*
> *f . Peraturan Daerah Provinsi; dan*
> *g. Peraturan Daerah Kabupaten/ Kota"*

Hal ini menunjukan bahwa Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No.3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas memiliki kekuatan hukum yang mengikat didaerahnya, khususnya daerah Jawa Timur, sehingga sudah sepatutnya kesempatan yang sama terhadap pekerja penyandang disabilitas bisa terlaksana dengan baik mengingat secara hirarkis Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No.3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas memiliki kekuatan hukum yang kuat dimana pelaku usaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas dengan rasio satu banding seratus.

Dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No.3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas pada bagian sanksi juga tidak jelas siapa yang berwenang menerapkan ataupun

[16]Lihat Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

yang menjalankan sanksi yang ada, sanksi yang tertera pun terdiri dari tiga macam dimana sanksi pertama adanya peringatan tertulis dan sanksi kedua adanya pembekuan atau pemberhentian bantuan dan yang terkahir ialah tindakan lainnya yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada Pasal 86 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No.3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas disebutkan bahwa:

> *(1) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 sampai dengan Pasal 85 dapat berupa:*
> *a. peringatan tertulis;*
> *b. pembekuan dan/atau pemberhentian pemberian bantuan;*
> *c. tindakan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*[17]

Disebutkan bahwa sanksi ini berlaku bagi pelaku usaha yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas dengan rasio satu banding seratus namun tidak adanya kejelasan lebih lanjut mengenai siapa yang berwenang menjalankan sanksi tersebut membuat pelaksanaan dari Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No.3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas tidak maksimal dan tidak membuat efek jera. Menurut keterangan Bapak Suryono selaku Kepala Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial juga mengatakan hal yang serupa, hal ini pun dipertegas dengan pernyataan beliau bahwa :

> "Kami pun juga masih belum jelas siapakah yang berwenang dalam menjalankan sanksi ini, sampai saat ini belum juga ada koordinasi dari Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Mengenai hal ini. Dari pihak Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pun tidak berani mengambil tindakan karena tiap tindakan kami harus juga

[17] Lihat Pasal 86 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas

> memiliki dasar hukum yang kuat dan jelas. Tidak adanya instruksi dari Pemerintah Kabupaten serta Dinas Sosial Provinsi membuat kami tidak bisa melakukan apa—apa dalam penerapan sanksi ini.[18]

Seharusnya ada sebuah penjelasan yang menerangkan dan mendefinisikan siapa yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan sanksi, dalam penjelasan pasal pun tidak ada keterangan apapun, hal ini sangat menyulitkan pihak *stakeholder* yang menggunakan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas. Perihal sanksi yang ada seharusnya semata-mata pelaku usaha yang tidak mempekerjakan para penyandang disabilitas tidak hanya sebagai pelaku kriminal namun efek jera yang ada lebih bersifat edukatif semisalnya dengan memajang nama perusahaan di website ataupun di surat kabar bagi yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, sehingga bisa menanamkan rasa malu bagi mereka yang tidak mematuhi regulasi yang ada, seperti Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas yang mewajibkan pelaku usaha mempekerjakan penyandang disabilitas dengan rasio satu banding seratus. Sehingga pelaku usaha mau tidak mau harus mempekerjakan penyandang disabilitas karena konsekuensi yang cukup berat dan ditanamkannya rasa malu bagi yang melanggar. Hal ini sejatinya sudah diterapkan di Jepang dimana pelaku usaha yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan rasio yang ditentukan akan diberikan sanksi denda dan juga pencantuman nama perusahaan yang dimuat di surat kabar dan website pemerintah

[18] Hasil wawancara dengan Bapak Suryono selaku Kepala Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Dinas Sosial Kabupaten Jawa Timur pada tanggal 24 Februari 2015

sehingga hal ini membuktikan bahwa memang negara jepang sangat concern terhadap kesempatan kerja penyandang disabilitas dan kebijakan seperti ini sangat membuat efek jera bagi pelakunya[19] namun sayangnya hal ini sepertinya masih belum diterapkan oleh pemerintah Indonesia.

4.2.2. Struktur Hukum

Struktur hukum merupakan institusionalisasi ke dalam entitas-entitas hukum dalam kata lain kelembagaan maupun institusi yang bertugas dalam ranah penegakan hukum. Dalam konteks ini struktur hukum yang berperan ialah Dinas Sosial Kabupaten dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang.

Pada Peraturan Bupati No. 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Dinas Sosial disebutkan bahwa Dinas Sosial mempunyai tugas pokok, salah satunya yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang sosial berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dan melaksanakan tugas tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya salah satu contohnya seperti pelaksanaan serta pembinaan tugas bidang sosial dan pelaksanaan, pengawasan, pengendalian serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan bidang sosial dan koordinasi ,intergrasi dan sinkronisasi kegiatan di lingkungan Kedinasan Pemerintah Kabupaten Malang. Dinas Sosial bertugas untuk melakukan pembinaan terhadap penyandang disabilitas, menurut Bapak Suryono segala sesuatu perihal penyandang disabilitas merupakan wewenang dari Dinas Sosial sehingga pembinaan serta pelindungan merupakan tugas yang dilakukan

[19] http://topcareermagazine.com/details.php?id=349&rel = (Online) diakses pada tanggal 25 Maret 2015 Pukul 22.00 Wib

oleh Dinas Sosial, salah satunya dalam implementasi Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas dilihat dari segi kualitas dan kuantitas Dinas Sosial itu sendiri untuk melihat berjalan atau tidaknya Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas. Sedangkan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi hanya sebatas mediator ke pelaku usaha, karena Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi merupakan sebuah lembaga yang berkecimpung dalam kotenks ketenagakerjaan dan perusahaan.

Dari segi kuantitas Dinas Sosial Kabupaten Malang dirasa tidak seimbang karena jumlah pegawai bagian penyandang disabilitas hanya 5 orang termasuk satu orang staff tambahan dibagian rehabailitasi sosial, sehingga angka ini tidak seimbang jika dibandingankan dengan pertumbuhan penyandang disabilitas yang pada tahun 2014 saja mencapai 2000 dengan penyandang disabilitas angkatan kerja mencapai 1200 sedangkan permasalahan dilapangan pun dirasa semkin kompleks dan mengakar, dimana pelaku usaha memandang penyandang disabilitas ini sebagai orang sakit yang tidak memiliki kemampuan bekerja. Seperti apa yang dikatakan oleh Bapak Suryono Selaku Kepala Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Dinas Sosial Kabupaten Malang menyatakan bahwa:

> "Dari segi SDM sebenarnya kita sangat kekurangan pegawai, sudah pernah mengajukan penambahan pegawai kepada pemerintah daerah namun masih nihil hasilnya, sehingga kita bekerja dengan sangat memanfaatkan sumberdaya manusia yang ada. Walaupun di

> bagian PMKS hanya segelintir orang, tapi kita tetap menjalankan apa yang menjadi tanggung jawab kita yaitu konsen dalam ranah penyandang disabilitas"[20]

Kurangnya jumlah pegawai sangat berdampak dari bagaimana implementasi dari Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas ini, karena sudah barang tentu jika ingin optimal pegawai yang ada harus berbanding lurus dengan para penyandang disabilitas sehingga dalam hal ini bisa berjalan secara maksimal serta optimal. Segi kuantitas Dinas Sosial Kabupaten Malang dilihat dari latar belakang pendidikan pada bagian penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) yang bertugas untuk membina penyandang disabilitas, dari 5 pegawai yang ada semuanya bukan berlatar belakang sarjana hukum. Rata-rata pegawai yang ada ialah lulusan ilmu ekonomi dan ilmu sosiologi. Latar belakang pendidikan para pegawai bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial yang ada belum tentu mengerti tentang peraturan tentang kesempatan kerja, sehingga ketika ada peraturan seperti Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Tentant Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas maka belum tentu mereka mengerti dengan pertauran lain yang ada keterkaitannya dengan pasal tersebut. Sedangkan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang rata-rata berlatar belakang pendidikan sarjana tehnik dan hanya sebagian kecil saja yang berpendidikan sarjana hukum sehingga

[20]Hasil wawancara dengan Bapak Suryono selaku Kepala Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Kabupaten Malang pada tanggal 24 Februari 2015

kebanyakan dari mereka harus belajar tentang hukum khususnya hukum yang berkaitan tentang ketenagakerjaan, sehingga hal ini tentu saja tidak efisien jika dilihat dari fungsi serta peran bidang pengawasan dan kebanyakan dan hal ini jug diperparah dengan banyaknya dari mereka yang tidak paham betul tentang apa itu penyandang disabilitas, oleh karena itu dalam hal ini bisa dikatakan bahwa pelaksanaan dari Pasal 16 Ayat (3) akan menjadi berat karena dinas yang terkait juga tidak aware terhadap persoalan.

Sedangkan jika Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang Dalam Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Perangkat Daerah disebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Malang mempunyai tugas pokok seperti pelaksanaan kebijakan pusat dan provinsi, penetapan kebijakan daerah, dan pelaksanaan strategi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan serta penanggung jawab penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan (bidang pengawasan dan hubungan industrial ketenagakerjaan, pelatihan dan penempatan tenaga kerja serta transmigrasi) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang memiliki jumlah pegawai pada bagian pengawasan sebanyak 12 pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tidak seragam, banyaknya diantara mereka tidak bersarjana hukum. Dari 12 pegawai yang ada hanya 2 diantaranya yang berlatar belakang sarjana hukum sedangkan waktu pengawasan yang digunakan untuk survey dan monitoring di setiap perusahaan ialah tiga kali dalam satu tahun. Pada hal pengawasan pun

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang tidak memasukan kesempatan kerja kedalam prioritasnya, seperti apa yang telah diucapkan oleh Bapak Sutikno selaku bagian pengawasan:

> "Jika berbicara tentang pengawasan, pengawasan yang memang kita lakukan secara rutin ialah di awal tahun pertengahan tahun dan akhir tahun, ya 3 kali dalam setahun terhadap setiap perusahaan. Pengawasan yang kita lakukan meliputi kesehatan, upah, kesejahteraan, jamsostek dan hak serta kewajiban pengusaha tidak ada lagi selain itu. Kita pun hanya sebatas melakukan pengamatan lapangan saja."[21]

Dengan perkiraan 1 (satu) orang pengawas harus mengawasi 210 perusahaan yang ada di Kabupaten Malang dan dalam kurun waktu satu tahun, satu (1) orang pegawai pengawasan mengawasi 630 perusahaan dalam setahun. Sehingga dari penjabaran penghitungan diatas dapat disimpulkan bahwa antara pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang dengan jumlah perusahaan yang diawasi tidak seimbang dengan jumlah pegawai yang ada sehingga berdampak pada tidak optimalnya dan tidak maksimalnya pengawasan yang dilakukan. Dalam bidang pengawasan tidak semua orang bisa menjadi pengawas, karena ada prosedur dan SOP tersendiri yaitu pengawas harus lulus dan telah melewati pendidikan pengawasan yang diselenggarakan oleh Kementrian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, hal ini diperjelas oleh pernyataan Bapak Sutikno selaku Kabid Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang :

> "Dalam SOP kami jika seseorang dikatakan sebagai pengawas adalah orang-orang yang memang sudah melewati tahap pendidikan pengawasan yang diselenggarakan pemerintah pusat,

[21] Hasil wawancara dengan Bapak Sutikno selaku Kepala Bagian Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang pada 20 Februari 2015

> kami hanya sebatas mengajukan dan merekomendasi pegawai sini, jadi 12 orang inilah yang sudah melewati tahap pendidikan pengawasan dan tidak bisa sembarang orang bisa menjadi pengawas. Namun tidak hanya sampai disitu, terpencarnya perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Malang serta kurangnya sumber daya manusia dan pengetahuan tentang hukum disini menjadi kendala, pasalnya kasus dilapangan sangat berkaitan erat dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, padahal dalam bidang pengawasan kami hanya memiliki dua pegawai yang berlatar belakang hukum."[22]

Menjadi poin penting adalah kurangnya kualitas dan kuantitas dari SDM Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang sehingga dalam tataran implementasi dirasa tidak maksimal karena tiap dinas harus memiliki peforma terbaiknya dalam melaksanakan tugas begitu pula juga dengan Dinas Sosial Kabupaten Malang, jumlah pegawai yang sangat sedikit, kurangnya koordinasi dengan dinas-dinas terkait menjadi sorotan utama, terlebih lagi Dinas Sosial merupakan wadah bagi para penyandang disabilitas yang jumlahnya kian meningkat sehingga dalam tahap implementasi masih tergolong tidak maksimal.

Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Pelayanan dan Perlindungan Penyandang Disabilitas mengatakan bahwa "Pengusaha harus mempekerjakan penyandang disabilitas sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabiltas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan untuk setiap (seratus) orang pekerja" dalam pasal ini mengamanatkan agar setiap perusahaan wajib adanya untuk mengalokasikan minimal 1% jumlah

[2222] Hasil wawancara dengan Bapak Sutikno selaku Kepala Bagian Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang pada 20 Februari 2015

pekerjanya adalah penyandang disabilitas, dan secara hukum peraturan ini bersifat mengikat, menurut Bapak Suryono selaku Kepala Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Kabupaten Malang yang sudah sepuluh tahun membidangi hal ini mengatakan bahwa:

> " Ada dan tidaknya Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No.3 Tahun 2013 tersebut pada dasarnya pelaku usaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas karena Indonesia sendiri sudah mempunyai Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 Tentang Hak Bagi Penyandang Disabilitas, dimana pelaku usaha wajib mempekerjakan mereka dengan rasio satu banding seratus, namun sayangnya dalam peraturan tersebut tidak ada peraturan pelaksana yang lebih rinci, dan Pemerintah Daerah sendiri tidak ada inisiatif akan hal itu" [23]

Dibentuknya Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 Tentang Hak Bagi Penyandang Disabilitas tidak lain adalah sebagai upaya dalam pemajuan, penghormatan, pemenuhan dan perlindungan hak-hak terhadap penyandang disabilitas diseluruh Indonesia, namun seperti apa yang sudah diuraikan diatas melalui Bapak Suryono bahwa tidak adanya peraturan yang mengatur lebih lanjut menjadi kendala, dan banyaknya pengusaha yang melihat para penyandang disabilitas secara medikal model, dimana para penyandang disabilitas merupakan sumber masalah dan sebuah penyakit sosial yang tidak bisa dipercaya ataupun diandalkan, padahal seharusnya mereka hanya butuh diberikan sebuah kesempatan yang sama seperti apa yang dituangkan dalam Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana adanya kesempatan kerja yang sama tanpa adanya diskriminasi dengan alasan apapun.

[23] Hasil wawancara dengan Bapak Suryono selaku Kepala Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Dinas Sosial Kabupaten Malang Pada tanggal 24 Februari 2015

Menurut Teori Paulus Efendi Lotulung lembaga pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang bila di tinjau dari segi kedudukan posisi dari bagan serta organ yang melaksanakan kontrol dapat dikategorikan sebagai kontrol intern dimana pengawasan itu dilakukan oleh organisasi/strukturak yang masih termasuk dalam lingungan pemerintah sendiri[24]. Dalam konteks ini pengawasan yang diterapkan oleh Dinas Sosial dan Dinas Ketenagakerjaan kepada perusahaan. Kemudian pula jika dilihat dari segi waktu dilaksanakannya suatu kontrol dapat digolongkan sebagai kontrol posteriori dimana pengawasan yang baru saja terjadi sesudah dikeluarkannya keputusan atau ketetapan pemerintah atau sesuatu terjadinya tindakan atau perbuatan pemerintah. Selanjutnya jika kita tinjau atau dilihat dari objek yang diawasi oleh suatu kontrol dari segi kemanfaatan adalah untuk menilai benar tidaknya perbuatan pemerintah ditinjau dari segi pertimbangan kemanfaatan. Oleh karena itu sejatinya para pelaku usaha seharusnya aware terhadap persolaan semacam ini, karena pekerjaan merupakan hak dasar bagi seseorang dalam mencapai kesejahteraan hidup.

Bagi Pak Suryono selaku Kepala Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial dan Bapak Sutikno selaku Kepala Bagian Pengawasan juga tidak ada peran yang kongkrit dari kementrian mereka masing-masing hal ini juga disebabkan oleh adanya otonomi daerah yang mana tiap daerah secara mandiri mengurusi daerahnya masing masing. Hal

[24] Luthfi J. Kurniawan, **Negara, Civil Society & Demokratisasi**,INTRANS,2012, Malang. Hlm.31.

ini pun juga dipertegas oleh pernyataan Bapak Sutikno selaku Kepala Bagian Pengawasan yang menyatakan bahwa:

> "Relasi kami dan Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesiahanya sebatas supporting dan bantuan dana saja, serta koordinasi dengan pusat untuk pelatihan beberapa pegawai kita karena memang ketika masuk kedalam Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang masih ada tahap pendidikan lagi untuk bisa menduduki fungsi serta jabatan yang ada, semisalnya bagian pengawasan, ya harus masuki tahap pendidikan pengawasan lagi"[25]

Hal yang serupa juga diutarakan oleh Bapak Suryono selaku Kepala Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan perihal relasinya dengan Kementrian Sosial Republik Indonesia yang menyatakan bahwa:

> "Berbicara tentang hubungan dengan Kementrian Sosial sebenarnya di Dinas Sosial Kabupaten Malang khususnya pada bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial ini tidak terlalu berarti, karena kita pertanggungjawabannya langsung ke Bupati jadi untuk Kementrian Sosial Republik Indonesia kita cuman sebatas laporan program kerja saja dan bantuan sosial jika ada yang di beasiswa karena kita disini kan pertanggung jawabannya langsung ke Bapak Bupati"[26]

Pada konteks ini memang dalam menjalankan urusan pemerintah daerahnya yang memiliki wewenang ialah pemerintah setempat untuk menjalankan otonomi daerah seluas-luasnya dan juga untuk mengatur dan mengurus sendiri segala sesuatu urusan yang berhubungan dengan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang ada sedangkan Dinas Sosial Kabupaten dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang mempunyai tugas dan kewajiban untuk

[25] Hasil wawancara dengan Bapak Sutikno selaku Kepala Bagian Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang pada 20 Februari 2015

[26] Hasil wawancara dengan Bapak Suryono selaku Kepala Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Kabupaten Malang pada Tanggal 24 Februari 2015

membantu kepala daerah dalam menyusun sebuah kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah karena Dinas Sosial Kabupaten Malang dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang merupakan unsur pelaksana dari otonomi daerah tersebut. Dinas Sosial Kabupaten Malang dan Dinas Ketenagakerjaan dan Trasnmigrasi Kabupaten Malang merupakan unsur pelaksana dari Pemerintah Kabupaten yang dimana dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang langsung bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerahnya. Dinas Sosial Kabupaten Malang dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang merupakan Dinas Daerah Kabupaten yang memiliki tugas dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan biasanya setiap daerah pun memiliki tipikal ataupun karakteristik yang sangat berbeda-beda, sehingga penamaan ataupun nomenklatur Dinas Daerah yang ada dapat berbeda-beda di tiap Kabupaten atau Kota. Seperti halnya dengan Dinas Daerah yang ada di Kabupaten Sidoarjo, Dinas Daerah yang ada untuk mengakomodir urusan ketenagakerjaan pun di leburkan menjadi satu dengan Dinas Sosial sehingga namanya menjadi Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kabupaten Sidoarjo sehingga lebih memudahkan dalam koordinasi serta pelaksanaan tugas dari dinas tersebut namun hal ini tidak diterapkan Pemerintah Kabupaten Malang sehingga persoaalan koordinasi juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan dari Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas.

4.2.3. Kultur Hukum

Dari segi kualitas CV. Sejahtera abadi yang bergerak di bidang produksi rokok dan tembakau dimana mempekerjakan 258 pekerja dan PG. Krebet Baru Malang yang bergerak di bidang penggilingan tebu dan produksi gula yang mana mempekerjakan 1947 pekerja sehingga bisa dikatakan sebagai industri besar maka diwajibkan untuk melaksanakan apa yang ada didalam Pasal 16 ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa No. 3 Tahun 2013 Timur Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas. Pekerja penyandang disabilitas merupakan pekerja yang paling rentan jika dihadapkan dengan kesempatan kerja, sehingga dijelaskan secara tegas pada Pasal 16 ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 13 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Peperanyandang Disabilitas bahwa pelaku usaha diwajibkan mempekerjakan penyandang disabilitas dengan rasio satu (1) banding seratus (100), oleh karena itu pelaku usaha juga harus benar-benar mengerti peraturan-peraturan yang mengatur segala urusan perihal ketenagakerjaan karena ketika perusahaan tidak mengerti tentang peraturan-peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan terlebih lagi pekerja penyandang disabilitas maka itu akan mengakibatkan tidak tercapainya apa yang dicita-citakan dalam Pasal 16 ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas yaitu

adanya kesempatan kerja yang tanpa adanya diskriminasi bagi setiap orang.

Latar belakang pendidikan dalam pekerja yang ada di CV. Sejahtera Abadi dan PG. Krebet Baru Malang sendiri khususnya Kepala SDM dan Kepala HRD yang bertugas untuk mengatur tentang pekerja dirasa kurang cocok untuk melakukan pekerjaan yang di kerjakannya sekarang, karena Bapak Murjoko dan Bapak Purwanto bukan orang yang mengerti atau tentang suatu hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Bapak Murjoko merupakan sarjana ekonomi sedangkan Bapak Purwanto merupakan sarjana psikologi[27] yang dimana keduanya tidak pernah bersentuhan langsung dengan ilmu hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan sehingga mereka perlu mempelajari kembali peraturan-peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan khususnya kesempatan kerja Pada dasarnya CV. Sejahtera Abadi dan PG. Krebet Baru Malang tidak mengetahui tentang Peraturan Daerah tersebut walaupun begitu CV. Sejahtera Abadi dan PG. Krebet Baru Malang berdalih bahwa Peraturan Daerah ini tidak pernah di sosialisasikan, dan mereka berpendapat bahwa regulasi tersebut tidak memberikan solusi, karena untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sangat diperlukan sebuah guide khusus dalam tataran praktek. Mengingat didalam Peraturan Daerah tersebut hanya sebatas sebuah perintah tanpa adanya tata laksana

[27] Hasil wawancara dengan Bapak Murjoko selaku Kepala SDM CV. Sejahtera Abadi dan Bapak Purwanto selaku Kepala HRD PG. Krebet Baru Malang pada tanggal 13 Februari 2015

yang menjelaskan secara rinci dalam konteks pedoman mempekerjakan penyandang disabilitas. Hal ini dipertegas kembali oleh pernyataan Bapak Murjoko:

> "Untuk memberikan kesempatan kerja kepada mereka kami tidak bisa bergerak sendiri, karena secara pengalaman kami tidak pernah menangani pekerja disabilitas yang kita nanti adalah peran dari pemerintah untuk mensosialisasikan dan menuntun kami kedepannya, bukan semata-mata memberikan sanksi saja kelak, didalam regulasi harus ada solusi yang menyeluruh sehingga kami yang awam ini bisa mengerti." [28]

Meskipun CV. Sejahtera Abadi dan PG. Krebet Baru Malang tidak mengetahui tentang adanya Peraturan Daerah ini masih ada regulasi-regulasi yang mengatur tentang kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas seperti dalam Pasal 28 Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 yang berbunyi "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" dalam pasal 28 mengamanatkan agar setiap perusahaan wajib mengalokasikan minimal 1% jumlah pekerjanya adalah penyandang disabilitas dan sebenarnya tidak bisa ditolerir jika barangsiapa beralasan tidak menjalankan apa yang ada didalam sebuah peraturan perundang-undangan karena tidak mengerti hukum, karena dalam suatu fiksi hukum setiap

[28] Hasil wawancara dengan Bapak Murjoko selaku Kepala SDM CV. Sejahtera Abadi dan Bapak Purwanto selaku Kepala HRD PG. Krebet Baru Malang pada tanggal 13 Februari 2015

orang dianggap tahu hukum tanpa terkecuali. Sehingga ada dan tidaknya sosialisasi hanya sebatas sebuah additional terhadap suatu peraturan perundang-undangan tersebut. Sayangnya CV. Sejahtera Abadi dan PG. Krebet Baru Malang dirasa bertindak pasif karena beraggpan bahwa yang seharusnya bergerak terlebih dahulu dan berinisiatif terhadap hal ini adalah pihak pemerintah yaitu Dinas Sosial dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, seperti yang diucapkan oleh Bapak Purwantono:

> "Kita selaku dari pihak PG. Krebet Baru Malang sejatinya tidak memiliki wacana terhadap hal ini, disamping tidak adanya wacana kami juga menunggu peran dari dinas terkait yang harusnya bergerak terlebih dahulu, mereka kan yang lebih paham terhadap hal ini. Jika kita mendapatkan sosialisasi ya hal ini bisa kita rapatkan kepada pimpinan tentang bagaimana tindak lanjutnya karena selama ini kita koperatif kok terhadap persoalan - persoalan. "[29]

Walaupun telah adanya aturan atau ketentuan hukum mengenai kuota dalam mempekerjakan penyandang disabilitas namun pada prakteknya dilapangan kenyataanya masih banyak pelaku usaha yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, selain karena para pelaku usaha tidak mengetahui aturan yang berlaku namun juga para pelaku usaha tersebut masih belum bisa percaya kepada penyandang disabilitas dan pada akhirnya pun penyandang disabilitas memerlukan sebuah adanya jembatan yang dapat menyalurkan mereka kepada para pelaku usaha sehingga mereka bisa menerima dan memberikan kesempatan kerja yang

[29] Hasil wawancara dengan Bapak Purwantono selaku Kepala Bagian HRD PG. Krebet Baru Malang pada tanggal 20 Februari 2015

sama terhadap penyandang disabilitas. Seperti apa yang dikatakan oleh Bapak Murjoko selaku Kepala Bidang SDM CV. Sejahtera Abadi mengatakan bahwa:

> "Ya harus kita akui juga kalo penyandang disabilitas ini merupakan kaum rentan, dan setelah saya mendengar adanya peraturan ini sebenernya permasalahan masih belum selesai. Penyandang disabilitas harus mempunyai kapabilitas yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Bukan semata-mata karena mereka penyandang disabilitas saja, tapi kan kita juga harus memikirkan aspek efisiensi nya juga"[30]

Ketika setiap perusahaan sudah percaya kepada pekerja penyandang disabilitas dan memberinya pekerjaan selayaknya orang non disabilitas seharusnya perusahaan tersebut diberikan semacam penghargaan agar perusahaan yang lainnya berlomba-lomba dalam mempekerjakan disabilitas ataupun dengan cara menerapkan sanksi yang membuat efek jera dimana bagi pelaku usaha yang tidak mempekerjakan disabilitas dikenakan sanksi yang berat. Sayangnya perusahaan yang ada di Kabupaten Malang tidak memiliki *link* atau jaringan terhadap penyalur tenaga kerja penyandang disabilitas, sehingga walaupun ada perusahaan yang ingin memperkerjakan penyandang disabilitas mereka tidak lagi bingung harus melakukan apa, seperti apa yang diungkapkan oleh Bapak Purwanto selaku Kepala HRD PG. Krebet Baru Malang menyatakan bahwa:

> "Kami selama ini untuk membuka kesempatan kerja atau lowongan kerja tidak memiliki jaringan penyalur kerja, kita

[30] Hasil wawancara dengan Bapak Murjoko selaku Kepala Bagian SDM CV. Sejahtera Abadi pada tanggal 24 Februari 2015

> independent dan bergerak sendiri, apalagi dalam penyalur kerja penyandang disabilitas, kita tidak pernah memiliki jaringan-jaringan seperti itu. Paling ya ada program pemberdayaan masyarakat sekitar itupun terbatas hanya sekitaran krebet-bululawang saja, kita juga disini kerjasama dengan warga sekitar untuk lahan tebu."[31]

Kurangnya keseriusan pemerintah dan kesadaran hukum pelaku usaha menjadi masalah karena para pihak dalam hal ini harus bersinergis dan harmonis agar apa yang dituangkan dalam Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas untuk mempekerjakan penyandang disabilitas tersebut bisa terlaksana dengan optimal. Pelaku usaha sendiri dianggap tidak mempedulikan atas pertauran tersebut, karena sanksi yang dirasa kurang membuat efek jera serta tidak adanya solusi kongkrit dari pemerintah sehingga pelaku usaha dirasa enggan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas.

[31] Hasil wawancara dengan Bapak Purwantono selaku Kepala HRD PG. Krebet Baru Malang pada tanggal 20 Februari 2015

BAB V

KENDALA CV. SEJAHTERA ABADI DAN PG.KREBET BARU DALAM MENGIMPLEMENTASIKAN PASAL 16 AYAT (3) PERATURAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR NOMOR 3 TAHUN 2013 TENTANG PERLINDUNGAN DAN PELAYANAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS

Dalam melaksanakan implementasi Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas terkait kewajiban pengusaha dalam memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas terdapat beberapa kendala yang dialami oleh pihak-pihak terkait, baik dari pengusaha maupun dinas-dinas terkait

Pada hal ini kendala yang ada diuraikan dalam teori yang dikemukakan oleh L.M. Friedman yang terdiri atas substansi hukum, Struktur Hukum, Budaya Hukum. Sebagai berikut[32]:

5.1.1. Substansi Hukum

Belum adanya peraturan pelaksana dalam hal ini ialah Peraturan Bupati Kabupaten Jawa Timur mengenai kewajiban pengusaha dalam memberikan kesempatan kerja terhadap para penyandang disabilitas. Sehingga melalui Peraturan Bupati Kabupaten Malang yang ada akan jelas garis wewenang dari dinas-

[32]Lili Rasjidi, Ira Thania Rasjidi. *loc.cit.*

dinas terkait dan sudah tentu akan memudahkan prakteknya didalam lapangan

Sanksi yang ada didalam Pasal 86 Peraturan daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas dirasa masih kurang membuat efek jera terhadap pelaku usaha yang diwajibkan mempekerjakan penyandang disabilitas dengan rasio satu banding seratus, terbukti dengan hanya sebatas sanksi peringataran tertulis dan pemberhentian bantuan. Jika dapat dilogika peringatan tertulis tentu tidak membuat efek yang signifikan karena sifatnya hanya surat-menyurat terhadap perusahaan. Dan jika pemberhentian bantuan juga jika ditafsirkan belum ada penjelasan khusus bantuan apa yang diberikan apalagi untuk pelaku usaha yang sudah mampu mempekerjakan pekerja lebih dari seratus tentu sebuah bantuan dari dinas yang terkait akan menjadi pilihan terakhir, karena rata-rata pelaku usaha yang mempekerjakan pekerja lebih dari seratur dianggap sebagai industri besar dan yang paling vital ialah tidak ada pembagian garis secara jelas terhadap siapa yang berwenang memberikan sanksi tersebut. Sehingga dalam hal ini terjadi pelemparan wewenang terhadap para pihak.

Pada Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas khususnya pada pasal 16 Ayat (2) dijelaskan bahwa pekerja penyandang disabilitas harus diberikan fasilitas khusus untuk

menunjang pekerjaanya namun sayangnya tidak ada penjelasan secara khusus bagaimana dan apa spesifikasi dari fasilitas khusus tersebut sehingga ini menjadi hambatan dalam pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas. Seperti apa yang diungkapkan oleh Muthia Ranthy bahwa fasilitas khusus ini merupakan sebuah perangkat penunjang bagi para penyandang disabilitas yang disesuaikan dengan jenis kedisabilitasannya, dengan tegas Muthia menyatakan bahwa:

> "Fasilitas khusus bagi penyandang disabilitas ya jelas adalah hal penting, karena yang membuat para penyandang disabilitas tidak bisa melakukan aktivitasnya karena fasilitas disekitarnya tidak akses. Fasilitas ini yang dimaksud adalah ramp yaitu jalan landai bagi pengguna kursi roda untuk agar tidak melewati tangga yang dirasa cukup sulit untuk dilewati, terus ada sign braile yaitu tanda berbentuk braile bagi penyandang tuna netra yang biasanya digunakan ditombol-tombol supaya para penyandang tuna netra bisa meraba. Terus text runner, yaitu tulisan berjalan yang biasanya digunakan di layar LCD untuk para tuna rungu jadi para tuna rungu bisa membacanya dengan jelas. Fasilitas-fasilitas semacam ini diperlukan untuk bisa menunjang para penyandang disabilitas seperti saya, dan itu yang dinamakan dengan fasilitas khusus."[33]

[33] Hasil wawancara dengan Muthia pada tanggal 26 Maret 2015

Gambar 2

Proses wawancara dengan penyandang disabilitas

Sumber : *Data Sekunder*[34]*, 2015*

Seperti apa yang sudah di utarakan oleh saudari Muthia bahwa fasilitas khusus merupakan alat penunjang bagi pekerja penyandang disabilitas dalam melakukan aktifitasnya sehingga bisa juga disimpulkan bahwa hal mutlak ketika sebuah perusahaan harus dilengkapi dengan fasilitas khusus tersebut jika ingin mempekerjakan penyandang disabilitas diperusahaanya.

5.1.2. Struktur Hukum

Dalam pelaksanaan Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No.3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas tidak lepas dari beberapa faktor

[34] Dokumentasi Proses wawancara dengan Penyandang Disabilitas

kendala ataupun hambatan dalam prakteknya, dalam hal ini meliputi faktor eksternal dan internal, yaitu:

1) Faktor Eksternal

   a. Relasi antara Dinas Sosial Kabupaten Malang dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang masih kurang erat hal ini dibuktikann jarangnya ada rapat koordinasi terhadap dua dinas tersebut sehingga apa yang dilaksanakan masih kurang maksimal karena tentu tiap dinas tidak bisa berjalan sendirian

   b. Jumlah perusahaan yang tergolong banyak serta tidak di kelompokan menjadi satu wilayah, sehingga penempatan perusahaan di Kabupaten Malang masih tergolong tersebar kepenjuru wilayah sehingga masih saja ada yang diluar jangkauan pengawasan.

2) Faktor Internal

   a. Pengetahuan perihal Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas masih kurang, sehingga masih adanya tafsira-tafsiran lain dari aktor birokrat yang ada.

   b. Masih tidak adanya acuan internal yang jelas terhadap pekerja penyandang disabilitas, karena selama ini kedua dinas yang ada hanya sebatas

memberikan pembinaan dan pelatihan sehingga kedua dinas tersebut masih belum masuk ke ranah kesempatan kerja dalam konteks pekerja penyandang disabilitas

c. Pengetahuan tentang penyandang disabilitas masih dirasa kurang terhadap Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang ditambah lagi dengan minimnya jumlah pegawai yang ada dikedua Dinas, yaitu Dinas Sosial dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang sehingga hal ini menjadi sebuah kendala dalam pelaksanaan peraturan tersebut. Pengetahuan terhadap penyandang disabilitas ini dirasa penting mengingat para *stakeholder* harus mengerti bagaimana menyikapi serta memperlakukan para penyandang disabilitas dengan baik dan benar.

Pada dasarnya kendala yang ada bisa di minimalisir dengan cara koordinasi yang baik antar dinas yang terkait, hal ini dipertegas oleh Bapak Suryono selaku Kepala Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial bahwa:

> " Sekarang saja kita hanya memiliki lima pegawai aktif, dimana kita juga mempunyai segudang program kerja yang harus dilaksanakan habis dalam setahun. Untuk perihal koordinasi sendiri paling hanya dilakukan ketika awal tahun yaitu ketika kita bahas program kerja bersama Pemerintah Kabupaten dan Dinas Sosial Provinsi. Pegawai yang ada dibagian Penyandang

> Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) juga tidak sepenuhnya paham tentang disabilitas, seperti yang pernah saya bilang background kita tidak semuanya sosial, karena untuk masalah kepegawaian itu urusan bagian kepegawaian daerah, jadi kita cuman sebatas memberikan rekomendasi, tapi tetap bukan kita yang memutuskan dalam penempatan pegawai disini"[35]

Dinas Sosial Kabupaten Malang merupakan dinas yang bertanggung jawab terhadap para penyandang disabilitas yang berada di Kabupaten Malang sedangkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang seharusnya merupakan mediator pekerja penyandang disabilitas dengan perusahaan yang ada di Kabupaten Malang sehingga diperlukannya sistem yang terintergrasi antara dinas kurangnya koordinasi menyebabkan tidak optimalnya pelaksanaan dari Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2014 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas. Dalam Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang sendiri pun pada segi kualitas sumber daya manusianya pun kurang memadai, pasalnya pegawai yang layak melakukan pengawasan harus melewati proses pelatihan dari Kementrian Ketenagakerjaan, seperti apa yang diungkapkan oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Bidang Pengawasaan bahwa:

[35] Hasil wawancara dengan Bapak Suryono selaku Kepala Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Dinas Sosial Kabupaten Malang pada tanggal 24 Februari 2015.

> "Memang salah satu kendala kami dalam melakukan pengawasan karena latar belakang pendidikan, dimana gak semua orang bisa masuk dalam pengawasan, jadi ketika ada rotasi pegawai yang biasanya paling permanen ya bagian pengawasan, karena orang yang masuk sini (bagian pengawasan) pasti sudah melewati fase pendidikan pengawasan dari kementrian kita. Terlebih lagi kita juga harus melayani pengaduan-pengaduan yang ada."[36]

Kurangnya kualitas sumber daya manusia yang ada berakibat fatal dalam pelaksanaan, terlebih lagi memang Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang merupakan garis terdepan dalam penempatan tenaga kerja karena Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang ini lah yang memiliki data lengkap perihal perusahaan yang ada di Kabupaten Malang. Sudah seharusnya kedua dinas melakukan pembenahan diri terkait pelaksanaan kesempatan kerja yang sama karena kedua dinas inilah yang menjadi tumpuan bagi para penyandang disabilitas yang ingin bekerja untuk mencapai penghidupan yang layak.

Penafsiran terhadap Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas juga harus memiliki kesamaan antar aktor birokrat, yaitu pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang

[36] Hasil wawancara dengan Bapak Sutikno selaku Kepala Bidang Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang pada tanggal 20 Februari 2015

beranggapan bahwa regulasi yang ada merupakan tanggung jawab secara penuh oleh Dinas Sosial, karena penyandang disabilitas merupakan ranah dari Dinas Sosial Kabupaten Malang, sedangkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang hanya sebatas pengawasan terhadap perusahaan yang ada, hal ini dipertegas oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Bagian Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang bahwa:

> "Kita kan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang, ranah yang ada didalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas jelas ranah Dinas Sosial Kabupaten Malang. Kita memang belum begitu mengerti tentang regulasi ini, tapi untuk masalah kuota sih kita paham karena ada di beberapa undang-undang kan dan seharusnya Dinas Sosial Kabupaten yang lebih proaktif terhadap masalah ini karena kita sendiri pun tidak ada SOP khusus terhadap penyandang disabilitas."[37]

Bisa dikatakan bahwa penafsiran yang ada tidak sepemikiran dengan Bapak Suryono selaku Kepala Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Dinas Sosial Kabupaten Malang, dimana beliau mengatakan jika regulasi ini sistemnya adalah bagi tugas, dimana jika berbicara tentang penyandang disabilitas memang menjadi ranah dari Dinas Sosial Kabupaten Malang, namun untuk selanjutnya diserahkan kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang, dan

[37]Hasil wawancara dengan Bapak Sutikno selaku Kepala Bagian Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang pada 20 Februari 2015

masing-masing berkolaborasi dalam pelaksanaan dari Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas khususnya pada Pasal 16 Ayat (3). Hal ini pun diutarak oleh Bapak Suryono selaku Kepala Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Dinas Sosial Kabupaten Malang secara tegas bahwa:

> "Berbicara tentang penyandang disabilitas memang menjadi ranah kita, namun sistem yang ada kan seharusya estafet, maksudnya setelah adanya pembinaan dan pelatihan itu kita serahkan kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang, karena kita hanya sebatas capacity building nya kurang lebih begitu, karena seluk beluk ketenagakerjaan kan kita gak mengerti betul."[38]

Dalam pasal 82 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No.3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas disebutkan bahwa pembinaan dan pengawasan dikoordinasikan oleh Dinas Sosial, sehingga bisa disimpulkan bahwa yang bertanggungjawab terhadap pengkoordinasianmerupakan Dinas Sosial Kabupaten Malang dan hanya sebatas koordinasi saja, sehingga untuk selanjutnya sudah barang tentu Dinas Sosial Kabupaten butuh bantuan dari Dinas-Dinas terkait seperti Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang terhadap ranah ketenagakerjaan.

[38]Hasil wawancara dengan Bapak Suryono selaku Kepala Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Kabupaten Malang pada Tanggal 24 Februari 2015

5.1.3. Kultur Hukum

Pada dasarnya CV. Sejahtera Abadi dan PG. Krebet Baru Malang sama sekali tidak mengetahui tentang peraturan tersebut yaitu Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas sehingga para pelaku usaha tidak bisa menyiapkan apa yang menjadi tujuan dari peraturan tersebut khususnya dalam pemberian kesempatan kerja yang sama . Seperti apa yang dikatakan oleh Bapak Purwantono selaku Kepala HRD PG. Krebet Baru Malang mengatakan:

> "Kita pihak PG. Krebet Baru Malang sama sekali tidak pernah mendapatkan sosialisasi tentang ini entah dari Dinas Sosial Kabupaten Malang maupun Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang, ya walaupun kami selama ini hanya berinteraksi dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang tapi mereka gak pernah ada omong-omongan perihal ini, terakhir kemaren paling sosialisasi tentang keselamatan kerja di krebet"

Tidak adanya sosialisasi ini pun juga dipertegas oleh Bapak Murjoko selaku Kepala SDM CV. Sejahtera Abadi dimana pihaknya tidak pernah diberikan sosialisasi perihal Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas . Dalam wawancara pun Bapak Murjoko selaku Kepala SDM CV. Sejahtera Abadi mengatakan bahwa:

> "Berbicara tentang sosialisasi kami sama sekali belum pernah diberikan sosialisasi tentang hal itu. Biasanya juga hanya dua dinas yang sering berurusan langsung dengan

> kita, yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang, itupun jika Disperindag hanya sebatas masalah izin dan sekarang kita biasanya kalo untuk itu sudah disediakan UPT oleh Disperindag sedangkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang paling sebatas jika ada perselisihan saja kalau Dinas Sosial kita juga sama sekali gapernah berhubungan langsung dengan mereka"[39]

Selain belum adanya sosialisasi perihal Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas, sarana dan prasarana yang ada didalam pabrik juga masih belum bisa mendukung mobilitas para pekerja disabilitas. Seperti apa yang diungkapkan oleh Bapak Purwantono selaku Kepala HRD PG. Krebet Baru Malang bahwa:

> "Ya memang infrastruktur kita masih kurang memadai jika ada pekerja penyandang disabilitas yang bekerja disini. Masih banyak tangga-tangga yang menjadi penghubung dari stasiun satu ke stasiun yang lain sehingga bida dipastikan akan sulit sekali penyandang disabilitas yang ingin bekerja disini. Misalnya yang menggunakan kursi roda pasti ga bisa melewati tangga-tangga di pabrik kami ataupun yang tuna netra juga ga bisa melakukan mobilitasnya dengan baik, karena pabrik ini peninggalan jaman belanda dan memang dirancang untuk orang orang non-disabilitas"[40]

Infrastruktur yang ada didalam pabrik sendiri pun memang tidak aksesibel sehingga jika ada pekerja penyandang disabilitas pun mereka akan tidak bisa leluasa melakukan aktifitasnya, didalam pabrik gula krebet sendiri memiliki infrastruktur yang

[39] Hasil wawancara dengan Bapak Murjoko selaku Kepala Bagian SDM CV.Sejahtera Abadi pada tanggal 13 Februari 2015

[40] Hasil wawancara dengan Bapak Purwantono selaku Kepala HRD PG. Krebet Baru Malang pada tanggal 20 Februari 2015

cukup *ekstrim* mengingat pabrik yang sekarang digunakan juga merupakan peninggalan zaman belanda.

Gambar 3.
Kondisi Lokasi Kerja Pabrik Gula Krebet Malang

Sumber : *Data Sekunder*[41]*, 2015*

Tidak jauh berbeda dengan situasi yang ada di Pabrik Rokok milik CV. Sejahtera Abadi dimana infrtruktur yang ada juga tidak mendukung terhadap mobilitas pekerja penyandang disabilitas, dianggap tidak efisiennya jika merekruit pekekerja penyandang disabilitas juga menjadi alasan dari para pelaku

[41] Dokumentasi Situasi Pabrik Gula Krebet Malang

usaha, seperti apa yang dikatakan oleh Bapak Murjoko selaku Kepala SDM CV. Sejahtera Abadi bahwa:

> "Dari segi infrastruktur kita memang belum siap untuk menerima pekerja penyandang disabilitas, misalnya dalam bagian sigaret kretek mesin untuk akses kesitu saja harus menggunakan tangga dan didalam bagian penjemuran tembagau juga saya rasa penyandang disabilitas akan kesulitan jika bekerja disini. Bisa anda lihat sendiri bahwa pabrik ini tidak ada standard khusus penyandang disabilitas terhadap infrastruktur karena memang tidak ada pekerja penyandang disabilitas disini jadi kita gak ada *grand design* harus diapakan pabrik ini. Terlebih lagi kita juga memikirkan segi efisiensi dari rekruitmen pekerja penyandang disabilitas, tentu akan ada banyak perombakan yang terjadi sedangkan kita harus juga fokus terhadap proses produksi yang ada, sebenarnya saya pribadi tidak apa-apa jika ada pekerja penyandang disabilitas, namun selama ini memang ketika ada lowongan pegawai pasti ada syarat sehat jasmani, tentu penyandang disabilitas akan gugur dalam kualifikasi itu."[42]

Infrastruktur yang buruk dan tidak aksesibel terhadap penyandang disabilitasditambah lagi dengan adanya kualifikasi persyaratan yang ada yaitu sehat jasmani membuat para pekerja penyandang disabilitas tidak bisa bekerja pada perusahaan tersebut. Infrastruktur menjadi hal yang penting menginget ruang gerak para penyandang disabilitas ditentukan dari seberapa aksesnya fasilitas yang ada semisanya adanya *ramp, brailer* serta fasilitas penunjang yang lainnya, pada CV. Sejahtera Abadi infrastruktur yang ada juga tergolong buruk, bisa dilihat pada gambar dibawah ini.

[42] Hasil wawancara dengan Bapak Murjoko selaku Kepala SDM CV. Sejahtera Abadi pada tanggal 24 Februari 2015

Gambar 4.

Kondisi Lokasi Kerja Pabrik Rokok CV. Sejahtera Abadi

Sumber : *Data Sekunder*[43]*, 2015*

Buruknya infrastruktur serta adanya persyaratan sehat jasmani terhadap persyaratan didalam lowongan kerja menjadi penghambat para pekerja penyandang disabilitas untuk bisa memenuhi hak nya atas pekerjaanm Terlebih lagi dengan *mindset* pelaku usaha bahwa mempekerjakan penyandang disabilitas merupakan hal yang tidak efisien sehingga para pelaku usaha tidak pernah membuka kesempatan terhadap para pekerja penyandang disabilitas padahal dalam Pasal 16 Ayat (3) Peraturan

[43] Dokumentasi Kondisi Ruangan Kerja Sigaret Kretek Mesin dan Sigaret Kretek Tangan Pada CV. Sejahter Abadi

Daerah Provinsi Jawa Timur Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang disabilitas mengatakan bahwa pelaku usaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas dengan rasio satu banding seratus.[44]

Perlu perencanaan yang matang bagi kedua pelaku usaha untuk bisa mempekerjakan penyandang disabilitas, karena dari segi pengalaman mereka memang tidak pernah mempekerjakan penyandang disabilitas. Selain butuh perencanaan yang matang perlunya pembinaan secara intensif dari Dinas Sosial Kabupaten Malang, karena Dinas Sosial Kabupaten Malang merupakan dinas yang berkecimpung dalam ranah penyandang disabilitas. Seharusnya pelaku usaha dengan pekerja diatas seratus dianggap mampu untuk bisa memberikan sarana dan prasaran terhadap pekerja penyandang disabilitas.

Menurut Muthia sebagai penyandang disabilitas pun paham tentang adanya Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas, sehingga sebagai penyandang disabilitas ia pun berharap adannya fasilitas khusus untuk bisa menunjang para pekerja penyandang disabilitas, karena dengan adanya fasilitas khusus hal ini akan bisa menunjang dan membantu ruang gerak dari para penyandang disabilitas, hal ini dipertegas oleh saudari Muthia yang menyatakan bahwa :

[44] Lihat Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas

> "Fasilitas benar-benar penting bagi saya, jangan kan untuk bergerak, kita kalo bangunan semuanya menggunakan tangga gitu ya kita ga bisa kemana-mana kursi roda saya ingin lewat mana? Masih untung jika ada lift, kami terbantulah tapi lift saja harus ada spesifikasi tersendiri untuk itu, luasnya, tingginya dan lain-lain. Yang membikin kita gak bisa produktif kan fasilitas, kalo fasilitas bagus juga kita bisa melakukan aktifitas dengan baik."[45]

Secara garis besar CV. Sejahtera Abadi dan PG. Krebet Baru Malang memiliki infrastruktur yang buruk sehingga sangat tidak memungkinkan untuk para pekerja penyandang disabilitas bisa bekerja disana. Ketidaktahuan para pelaku usaha terhadap Peraturan Daerah Pronvinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas berakibat fatal, hal ini terbukti dengan tidak adanya inisiatif dari pelaku usaha terhadap kesemaptan kerja bagi para penyandang disabilitas, sedangkan jika ditinjau kembali sebuah pekerjaan merupakan hak dasar seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

BAB VI

[45] Hasil wawancara dengan saudari Muthia selaku Penyandang Disabilitas Pada Tanggal 26 Maret 2015

UPAYA CV. SEJAHTERA ABADI DAN PG. KREBET BARU MALANG DALAM MENGATASI KENDALA PADA IMPLEMENTASI PASAL 16 AYAT (3) PERATURAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR NO.3 TAHUN 2013 TENTANG PERLINDUNGAN DAN PELAYANAN PENYANDANG DISABILITAS

Untuk mengatasi segala kendala yang dihadapi oleh para pihak baik dari pelaku usaha, Dinas Sosial Kabupaten Malang dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang dalam melaksanakan pemberian kesempatan kerja terhadap penyandang disabilitas sebagai salah satu kewajiban yang tertera didalam Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas. Jika ditinjau menurut teori hukum Lawrence M. Friedman meliputi substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum.[46] Upaya yang dapat dilakukan diantaranya:

6.1.1. Subtansi Hukum

Pemerintah memang belum memberikan peraturan pelaksana terkait dengan kewajiban pelaku usaha dalam memberikan kesempatan kerja kepada para penyandang disabilitas yang termuat didalam Pasal 16 Ayat (3) Peraturan

[46]Lili Rasjidi, Ira Thania Rasjidi. *loc.cit.*

Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas, namun setidaknya pemerintah telah membuat suatu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penyandang disabilitas. Peraturan perundang-undangan tersebut adalah Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat kemudian ada Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 Tentang Ratifikasi Konvensi Internasional Hak-hak Penyandang Disabilitas dan juga Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat sebagai sebuah upaya dalam penghormatan, pemenuhan, pemajuan, dan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas. Sehingga diharapakan juga dapat memperjelas apa yang dimaksud didalam Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No.3 Tahun 2013.

Seharusnya adanya penjelasan secara kongkrit mengenai pasal yang ada sehingga bagi para pelaksana serta subjek yang memiliki kewajiban terhadap penerapannya tidak memiliki tafsiran yang ganda karena hal ini membuat pelaksanaan Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas tidak maksimal. Sehingga dengana adanya kesamaan persepsi membuat para pelaku usaha dan stakeholder bisa menjadi regulasi yang ada sebagai pedoman yang kongkrit tanpa adanya multitafsir. Sanksi yang harus membuat para pelaku usaha yang

tidak mempekerjakan penyandang disabilitas harus lebih edukatif sehingga selain membuat efek jera bagi pelaku usaha, para pelaku usaha juga bisa mengerti dari urgensi mempekerjakan para penyandang disabilitas dan menjadi sebuah keharusan.

6.1.2. Struktur Hukum

Dinas Sosial Kabupaten Malang dalam hal ini berencana untuk meningkatkan kembali pembinaan serta pengawasan serta merencanakan sisten yang terintergrasi oleh SKPD yang ada di Kabupaten Malang agar apa yang tertuang dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas dapat berjalan dengan baik. Seperti apa yang dikatakan oleh Bapak Suryono selaku Kepala Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial yang menyatakan bahwa:

> "Kedepannya kami akan berupaya untuk meningkatkan pembinaan, dalam hal ini seperti pemberian keterampilan dan mungkin kita juga akan bekerjasama dengan beberapa penyalur tenaga kerja sehingga setelah melakukan pembinaan kita bisa menempatkan para penyandang disabilitas keperusahaan sesuai dengan permintaan. Walaupun selama ini kami dirasa kurang terintergrasi dengan baik, kami akan merencanakan tentang sistem yang baik kedepannya tapi kami juga perlu support dari pemerintah setempat, karena seperti yang anda tahu bahwa kami tidak memiliki sumber daya yang memadai"[47]

[47] Hasil wawancara dengan Bapak Suryono selaku Kepala Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Dinas Sosial Kabupaten Malang pada tanggal 20 Februari 2015

Lain halnya dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang yang berpendapat bahwa upaya yang akan dilakukan adalah pembenahan internal, karena masih adanya hal-hal yang harus dibenahi seperta kualitas dari sumber daya manusia serta standard oprasional yang jelas terhadap para pekerja penyandang disabilitas. Menurut Bapak Sutikno selaku Kepala Bidang Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang bahwa memang selama ini perlakuan terhadap para penyandang disabilitas hanya sebatas pemberian pelatihan, sehingga dirasa kurang maksimal[48]. Hal ini pun juga dipertegas oleh Bapak Sutikno selaku Kepala Bidang Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang bahwa:

> "Upaya kami mungkin akan kami fokuskan kedalam dalam arti ke ranah internal dulu, karena kalo dalam konteks penyandang disabilitas kami pun selama ini hanya memberikan mereka pelatihan kerja dan sehabis itu mereka *survive* sendirian untuk mendapatkan pekerjaan. Bisa dikatakan pegawai disini juga minim pengetahuan tentang penyandang disabilitas sehingga sebelum kita melakukan pembenahan secara menyeluruh kita akan membenahi internal kita dahulu dan juga mungkin penambahan pegawai pengawasan, karena kita juga kewalahan jika hanya segelintir saja yang paham tentang pengawasan."[49]

Pembenahan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kabupaten Malang dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang merupakan langkah awal dari perencanaan yang ada,

[48] Hasil wawancara dengan Bapak Sutikno selaku Kepala Bidang Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang pada Tanggal 20 Februari 2015

[49] Hasil wawancara dengan Bapak Sutikno selaku Kepala Bidang Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang pada tanggal 20 Februari 2015

perlunya program kerja jangka panjang yang nantinya bisa mengakomodasi para pekerja penyandang disabilitas untuk mendapatkan haknya.

Dinas Sosial Kabupaten Malang yang diwakili oleh Bapak Suryono selaku Kepala Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Dinas Sosial Kabupaten Malang juga berkeinginan ingi mengikutsertakan Dinas Sosial Provinsi dalam pelaksanaan, karena selama ini Dinas Sosial Provinsi hanya sebatas supporting dan Budgeting dana saja selebihnya Dinas Sosial Kabupaten berjalan sendiri dengan sumber daya manusia yang seadanya, hal ini di ungkapkan oleh Bapak Suryono selaku Kepalla Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Dinas Sosial Kabupaten Malang bahwa:

> "Kami juga kedepannya berencana ingin mengikutsertakan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur dalam pelaksanaan, seperti yang anda tahu kita kan kekurangan sumber daya manusia disini tapi hal tersebut butuh proses karena kita juga harus melakukan pembenahan internal sebelum kita meluncur keranah external. Selama ini jugakan Dinas Sosial Provinsi hanya sebatas supporting saja dari luar, sisanya kita yang melakukan pelaksanaan, dengan pegawai yang sangat minim sedangkan permasalahannya sudah sebesar ini."[50]

Kolaborasi dalam pelaksanaan memang hal yang sangat dibutuhkan terlebih lagi dengan situasi sumber daya manusia yang sangat minim, sehingga dengan adanya pihak ketiga sudah barang tentu akan mempermudah menyelesaikan permasalahan

[50]Hasil wawancara dengan Bapak Suryono selaku Kepala Bagian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Kabupaten Malang pada Tanggal 24 Februari 2015

serta melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang ada. Kurangnya komunikasi dengan dinas terkait juga menjadi catatan besar dalam tiap evaluasi kerja karena tiap dinas sudah dipastikan tidak bisa bergerak secara sendirian mengingat permasalahan yang ada cukup kompleks dan harus diurai secara cermat.

6.1.3. Kultur Hukum

Pada dasarnya CV. Sejahtera Abadi dan PG. Krebet Baru Malang tidak berupaya dan belum apapun terkait kesempatan kerja terhadap para pekerja penyandang disabilitas. Pasalnya CV. Sejahtera Abadi dan PG. Krebet Baru Malang lebih bertindak pasif hal ini dan menunggu gerak dan peran dari pihak pemerintah melalui Dinas Sosial Kabupaten Malang dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang.

Pihak CV. Sejahtera Abadi dan PG. Krebet Baru Malang memilih untuk tidak berupaya karena pihak pelaku usaha tidak pernah diberikan sosialisasi perihal regulasi yang ada yaitu Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas dan pihak pelaku usaha juga tidak pernah memiliki pengalaman terhadap pekerja penyandang disabilitas disamping itu juga buruknya infrastruktur yang ada didalam pabrik sehingga hal yang mustahil jika mempekerjakan penyandang disabilitas. Perlunya perombakan infrastruktur yang ada didalam pabrik dianggap tidak efisien terhadap proses produksi mengingat

orientasi yang adalah profit atau *profit oriented*. Hal ini juga dipertegas oleh Bapak Murjoko selaku Kepala SDM CV. Sejahtera Abadi yang menyatakan bahwa:

> "Untuk mempekerjakan penyandang disabilitas kan perlu perubahan infrastruktur yang ada, sepertinya untuk perubahan-perubahan skala kecil seperti menyediakan ruang khusus bagi mereka dalam pelintingan tembakau kita mungkin masih bisa dan itupun perlu support dari pemerintah juga karena kami tidak mengerti juga spesifikasinya seperti apa, tapi untuk perubahan skala besar seperti modifikasi tangga dan alat-alat produksi sepertinya kita masih belum bisa karena kita juga mengejar profit, sehingga efisiensi merupakan hal yang utama bagi kami"[51]

Kurangnya koordinasi dan pembinaan antara Dinas Sosial Kabupaten Malang dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Malang terhadap pelaku usaha membuat para pelaku usaha tidak mengupayakan terkait kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dan juga dengan alasan efisiensi mereka juga enggan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.

Jika kita cermati secara cermat pada dasarnya akan ada banyak sekali keuntungan jika sebuah perusahaan mempekerjakan apra penyandang disabilitas, yaitu dimana para pelaku usaha akan dipandang oleh masyarakat bahwa perusahaannya memiliki kapabilitas sumber daya manusia yanng baik dan tidak menutup kemungkinan perusahaan yang dimiliki akan mendapatkan penghargaan sehingga bisa membuka peluang bisnis yang lebih baik lagi ataupun perusahaan yang ada bisa menjadi sebuah

[51]Hasil wawancara dengan Bapak Murjoko selaku Kepala Bagian SDM CV. Sejahtera Abadi pada tanggal 24 Februari 2015

model dan sebuah *grand design* terhadap perusahaan-perusahaan yang lain sehingga perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas dapat menjadi contoh sebagai *role model* bagi pelaku usaha yang lainnya.

Setidaknya ada tiga hal mengapa perlu untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, yaitu:

1. Wajib menurut Undang-Undang

   Pemerintah telah menetapkan peraturan kuota yang diatur didalam Peraturan Daerah Proinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas dengan kuota satu banding seratus, sehingga dalam hal ini pelaku usaha wajib mengikuti serta mentaati peraturan yang ada yaitu mempekerjakan para penyandang disabilitas.

2. *Corporate Social Responsiblity* (CSR)

   Tanggung jawab sosial sebuah perusahaan atau yang biasa disebut dengan *Corporate Social Responsibility* pada dasarnya adalah sebuah konsepan dimana perusahan harus memiliki sebuah pertanggungjawaban terhadap seluruh kepentingannya, yang diantaranya meliputi konsumen, karyawan, komunitas, lingkungan sekitar, pemegang saham yang mana Corporate

Social Responsibility ini juga harus mencakup aspek sosial, ekonomi maupun lingkungan. Oleh sebab itu berbicara tentang Corporate Social Responsibility sangat berhubungan erat dengan pembangunan berkelanjutan dimana ketika sebuah perusahaan melakukan aktivitasnya semata-mata tidak hanya berdasarkan aspek ekonomi saja namun ada aspek sosialnya sehingga ketika sebuah perusahaan ketika mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai sebuah bentuk pertanggungjawaban sosialnnya terhadap aktivitas ekonominya.

3. Award/Penghargaan

   Bagi perusahan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas dalam perusahaanya akan mendapatkan penghargaan atau award yang mana penghargaan ini merupakan sebuah penghormatan yang layak untuk diperhitungkan dan bisa dikatakan bahwa perusahaan yang telah diberikan penghargaan sebagai bentuk pemerintah mendukung perusahaan tersebut. Perusahaan-perusahaan yang pada tahun 2014 lalu telah

mendapatkan penghargaan dari Kementrian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yaitu[52]:

1). Hyatt Regency Bali

2). Stikom Uyelindo Kupang

3). PT. Riau Andalan Pulpan

4). PDAM Tirta Mayang Jambi

5). PT. Kurios Utama Jawa Tengah

6). PT. Acara Abadi Riau

7). PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta

8). PKBL- Region III Jawa Barat

Oleh karena itu sudah seharusnya para pekejera penyandang disabilitas dapat diperhitungkan eksistensinya, jika peneliti sudah menguraikan apa keuntungan dari perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas, dan setidak ada tiga hal alasan yang cukup kuat mengapa perusahaan harus mempekerjakan para penyandang disabilitas, sehingga dalam hal ini para pekerja penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan kerja yang sama tanpa adanya diskriminasi dengan alasan apapun.

Bagi saudari Muthia sebagai penyandang disabilitas dalam pemenuhan haknya untuk memperoleh kesempatan kerja yang sama menjadi hal yang penting namun sayangnya tidak ada wadah khusus untuk pengaduan bagi para penyandang disabilitas

[52] Azwar Anshori, *Perbanyak Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas* (Online), Infopublik.com, www.Infopublik.com/read/3804.html, (29 Maret 2015), 2014.

yang tidak bisa mendapatkan haknya, hal ini pun juga diutarakan oleh saudari Muthia sebagai penyandang disabilitas yang menggunakan kursi roda sebagai alat bantunya yang menyatakan bahwa:

> "Saya pribadi tidak mengerti harus mengadu atau membuat laporan kemana jika terjadi diskriminasi dalam kesempatan kerja, karena setahu saya tidak ada wadah khusus dalam hal ini sehingga saya pun juga bingung bagaimana langkah-langkahnya. Mungkin yang bisa dilakukan ialah menggandeng Dinas Sosial Kabupaten Malang dalam tahap advokasi karena bagi saya yang mengerti tentang Penyandang Disabilitas ialah Dinas Sosial Kabupaten Malang"[53]

Tidak adanya wadah khusus dalam pengaduan diskriminasi terhadap kesempatan kerja juga menjadi catatan tersendiri bagi persoalaan ini sehingga para penyandang disabilitas pun kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Seharusnya ada sebuah lembaga yang menaungi secara khusus sehingga akan efektif dalam tahap mengatasi segala macam kendala dari pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas khususnya pada Pasal 16 Ayat (3).

[53] Hasil wawancara dengan Muthia sebagai Penyandang Disabilitas pada tanggal 26 Februari 2015