



PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA DISABILITAS BERUPA PENYEDIAAN FASILITAS KERJA PADA PERUSAHAAN

Nurul Putri Fajrianty, Fence M. Wantu, Weny Almoravid Dunga
Magister Ilmu Hukum, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Indonesia
nurulputrifajrianty385@gmail.com, fence.wantu@yahoo.co.id, wey.almoravid@ung.ac.id.

Naskah diterima: 4 November 2023; revisi: 2 Desember 2023; disetujui: 27 Desember 2023



Abstract

This article aims to find out how the disabled workers in the existing offices and enterprises in the city of Gorontalo, which are according to the rules of the Legislative Act No. 8 of 2016 on Disabled Persons and the Law No. 13 of 2003 on Employment. The protection concerned is the protection of the rights of disabled workers due to the very vulnerable circumstances of the disabled worker in their day-to-day activities. The rights studied by the researchers are more to the fulfilment of the rights of absorption of disabled workers and also the provision of facilities and accessibility for disabled employees. The method used in the writing of this paper is the juris-empirical method with the fact approach and the statue approach. Primary and secondary legal data sources based on legislative regulations as well as books related to the protection of wage rights and to fill in secondary data then conducted a session of interviews with the parties concerned. With the data analysis used is qualitative data analysis. Based on the results of this study, it can be concluded that protection for disabled workers in the city of Gorontalo has not been effective because it has not provided the facilities or aids that should be available to disabled employees.

Keywords: *Disability; Employment Protection, Government, Gorontalo*

✉ Alamat korespondensi:
Universitas Negeri Gorontalo
E-mail: nurulputrifajrianty385@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Manusia Sebagai Mahluk Hidup Memiliki Beragam Kebutuhan dan Keperluan yang Harus dipenuhi Maka dari Itu Manusia dituntut untuk dapat memenuhinya dengan cara bekerja baik itu pekerjaan yang mereka usahakan sendiri maupun yang didapatkan dari orang lain dalam hal ini pemberi kerja. Pekerjaan yang dilakukannya sendiri ialah pekerjaan yang terlaksana atas biaya, usaha dan tanggung jawabnya sendiri, sedangkan pekerjaan yang didapatkan dari pemberi kerja adalah pekerjaan yang memiliki unsur ketergantungan dari si pekerja pada pemberi kerja yang mana adanya keharusan pekerja tunduk pada aturan yang diberikan oleh pemberi kerja tersebut.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur agar dapat memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Kelompok minoritas dimana-mana sangat dekat dengan perlakuan diskriminatif. Perilaku diskriminatif berupa perkataan atau perilaku. Sebagian dari minoritas yang ada adalah sekelompok penyandang disabilitas. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah disabilitas diartikan sebagai seseorang yang telah (menderita) sesuatu. Istilah disabilitas adalah istilah bahasa Indonesia yang berasal dari istilah bahasa Inggris untuk disabilitas (jamak: *disabled*) yang artinya disabilitas atau Cacat. Penyandang disabilitas biasanya kurang mendapat perhatian, seperti perlakuan berbeda atau diskriminasi. Kurangnya kontak juga menjadi kendala dalam kehidupan sehari-hari para penyandang cacat. Dibandingkan dengan penyandang disabilitas fisik, ekspektasi penyandang disabilitas terhadap pekerjaan bisa dikatakan sangat kecil. Mencari pekerjaan penting bagi penyandang disabilitas, sama seperti kebutuhan dasar lainnya diantaranya pendidikan, kesejahteraan dan kenyamanan

Setiap orang dari berbagai macam suku, agama, ras, dan golongan berhak atas pekerjaan dan mendapatkan hidup yang layak. Semua orang yang dimaksud juga termasuk penyandang disabilitas yang ingin bekerja sesuai dengan minat dan kemampuannya masing-masing. Menurut World Health Organization (WHO), Penyandang disabilitas mengacu kepada orang-orang dengan gangguan, keterbatasan aktivitas dan atau pembatasan partisipasi. Gangguan adalah permasalahan yang dihadapi oleh seseorang berkaitan dengan fungsi tubuhnya. Kemudian, keterbatasan aktivitas adalah keterbatasan dalam melaksanakan tugas dan tindakan, sedangkan keterbatasan partisipasi adalah masalah yang dialami oleh seseorang.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak atas pekerjaan bukan saja hanya untuk masyarakat biasa, namun juga diperuntukkan bagi masyarakat penyandang disabilitas. Banyaknya diskriminasi yang dirasakan oleh penyandang disabilitas membuat penyandang disabilitas sulit memiliki pekerjaan yang layak bagi kehidupannya. Penyandang disabilitas juga memiliki hak yang sama atas pekerjaan tanpa dipandang sebelah mata, dimana pada dasarnya penyandang disabilitas juga ingin diperlakukan sebagai individu yang setara dan mandiri, tanpa harus mengundang belas kasihan yang berlebihan. Hal ini kembali dipertegas di dalam amandemen UUD 1945 Pasal 28 ayat (2) tentang ketenagakerjaan. Dengan demikian, tidak ada ruang untuk menutup peluang lapangan kerja bagi masyarakat penyandang disabilitas.

Pada tahun 1998, para delegasi negara-negara anggota ILO menghadiri Konferensi Perburuhan Internasional (International Labour Conference) yang membahas tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak dasar di tempat kerja. Prinsip dan hak ini adalah hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama serta penghapusan pekerjaan untuk anak, kerja paksa, dan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Jaminan atas prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja adalah memungkinkan masyarakat untuk menuntut adanya kesetaraan, dalam hal ini mereka juga menuntut untuk menggali potensi mereka secara maksimal sebagai manusia

Selain itu pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 juga mengatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan maka seharusnya tidak ada lagi ruang untuk perlakuan diskriminasi yang terjadi antara pekerja dengan tidak memandang jenis kelamin termasuk pula tidak membedakan para penyandang disabilitas. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dalam pasal 67 mengatur bahwa pengusaha yang memiliki pekerja disabilitas diwajibkan memberi perlindungan yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas. Dimulai dengan istilah pada tahun 1947, "orang yang cacat jasmani dan rohani" pada tahun 1954, "Tuna" pada tahun 1974, "Penyandang Disabilitas" pada tahun 1992, "Penyandang Disabilitas" pada tahun 1991 dan 2003, dan yang terbaru "anak-anak". berkebutuhan khusus" dan "penyandang disabilitas" pada tahun 2016 Yang dimaksud dengan kesamaan hak adalah keadaan yang memberikan peluang dan/atau menyediakan akses kepada pekerja disabilitas untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat termasuk dalam pekerjaan. Penyandang disabilitas tunduk pada hukum, dalam hal ini mereka juga berhak untuk melakukan perbuatan hukum.

Dengan itu, pekerja penyandang disabilitas mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan pekerja tersebut. Seperti ketentuan Pasal 5 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur tertulis bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sehingga sudah seharusnya penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan dalam dunia kerja guna meraih penghidupan yang layak. Penyandang disabilitas harus diberi kesamaan kesempatan dengan manusia normal lainnya. Kesamaan kesempatan adalah keadaan yang memberikan peluang kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.

Jumlah Penyandang Disabilitas di Kota Gorontalo cukup banyak dimana peneliti melakukan wawancara pra penelitian di Dinas Sosial Kota Gorontalo untuk mengetahui seberapa banyak jumlah penyandang disabilitas di kota Gorontalo, dimana di kota sendiri terdapat 613 Jiwa penyandang disabilitas baik cacat fisik maupun mental, Menurut Ibu Herlina selaku Kabid Rehabilitas di Dinas Sosial Kota Gorontalo telah diberikan bantuan berupa program berupa alat bantu kepada penyandang disabilitas dan Bantuan penyediaan permakanan, yang disalurkan melalui yayasan.

Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM memiliki program untuk pencari kerja disabilitas tapi program tersebut masih berupa sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan yang ada di kota Gorontalo untuk melakukan penyerapan tenaga kerja disabilitas, untuk program rekrutmen sendiri memang tidak ada di dinas tersebut selain daripada itu untuk hal hal seperti fasilitas dan aksesibilitas untuk penyandang disabilitas juga diakui masih kurang memadai pada perusahaan-perusahaan di kota Gorontalo.

Bentuk perlindungan seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri untuk keselamatan kerja menjadi hal yang sangat penting. Keselamatan Kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat pengangkat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Di dalam undang-undang pemerintah sudah membuat regulasi mengenai keselamatan kerja.

Berdasarkan dari latar belakang penelitian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas berupa penyediaan fasilitas kerja pada perusahaan di Kota Gorontalo.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah metode yuridis-empiris dengan pendekatan fakta (the fact approach) dan pendekatan perundang-undangan (the statue approach) artinya suatu masalah akan dilihat dari keadaan nyata di wilayah penelitian dan dengan kajian terhadap yang dikaitkan dengan permasalahan yang ada di lapangan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Perlindungan Terhadap Pekerja Disabilitas Pada Perusahaan di Kota Gorontalo

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja. Salah satu perlindungan tersebut yaitu penyediaan fasilitas khusus bagi pekerja disabilitas fisik harus dipenuhi guna mengoptimalkan kemampuan dari pekerja tersebut. Pekerja disabilitas dalam bekerja pada lingkungan yang tidak menyediakan fasilitas kerja secara individu sesuai dengan kebutuhannya akan merasakan kesulitan dalam melakukan aktifitas pekerjaannya.

Praktek ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan dari adanya Hubungan Perburuhan. Maknahunungan kerja ini perlu dijelaskan secara eksplisit jika mengacu pada rezim hukum

ketenagakerjaan yang berlaku saat ini. Yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan hanyalah Hubungan Ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Hubungan kerja yang dimaksud adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja dengan unsur kerja, upah, dan perintah (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam hal ini termasuk didalamnya kebutuhan-kebutuhan dan aksesibilitas tenaga kerja disabilitas berdasarkan jenis kebutuhan fisiknya

Jenis disabilitas fisik yang diteliti yaitu tuna daksa. Tuna daksa dapat diartikan sebagai suatu keadaan rusak atau terganggu, sebagai akibat gangguan bentuk atau hambatan pada tulang, otot, dan sendi dalam fungsinya yang normal. Kondisi ini dapat disebabkan oleh penyakit, kecelakaan atau dapat juga disebabkan oleh pembawaan sifat lahir.⁴ Pada orang tuna daksa ini terlihat kelainan bentuk tubuh, anggota atau otot, berkurangnya fungsi tulang, otot sendi maupun syaraf-syarafnya.

Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi dari sosiologis dan filosofis. Pengusaha atau pemberi kerja haruslah menyediakan fasilitas kerja yang sesuai dengan derajat kecacatan dari pekerja disabilitas fisik tersebut, sedangkan pekerja disabilitas adalah pekerja yang memiliki perbedaan/keterbatasan dengan orang pada umumnya yang berupa keterbatasan fisik maupun sistem biologisnya yang dapat mengganggu dalam menghasilkan barang dan/atau jasa untuk kebutuhan masyarakat.

Hak memperoleh pekerjaan adalah hak setiap orang yang merupakan perwujudan hak asasi manusia dalam hal pemenuhan kebutuhan hidupnya guna untuk melangsungkan kehidupannya secara layak. Pelaksanaan perlindungan pekerja disabilitas fisik juga berhubungan dengan Pasal 1 ayat (31) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merumuskan bahwa "kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang nyaman dan sehat".

Alat bantu menurut Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas adalah benda yang berfungsi membantu kemandirian Penyandang Disabilitas dalam melakukan kegiatan sehari-hari, sedangkan alat bantu kesehatan menurut Pasal 1 ayat (11) yaitu benda yang berfungsi mengoptimalkan fungsi anggota tubuh Penyandang Disabilitas berdasarkan rekomendasi dari tenaga medis.

Penyediaan fasilitas fisik bagi pekerja disabilitas fisik diatur sebagaimana tertuang dalam Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya", dan dilanjutkan dalam ayat (2) yang menyatakan "Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku". Penjelasan atas Undang-Undang tersebut menjelaskan pada ayat (1) bahwa "perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat ini misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya". Dengan demikian pekerja disabilitas fisik harus mendapatkan fasilitas kerja yang layak dan sesuai dengan derajat kecacatannya. Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Pasal 31 menyatakan "perusahaan berkewajiban memberikan fasilitas kerja yang aksesibel sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas". Pada Pasal 32 juga diterangkan bahwa "perusahaan menjamin perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas melalui penyediaan fasilitas kesehatan, keselamatan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja"

Dengan demikian sudah seharusnya para pekerja disabilitas menerima fasilitas khusus dari perusahaan tempat mereka bekerja sesuai dengan jenis kecacatan mereka. Terkait pelaksanaan perlindungan terhadap fasilitas kerja bagi pekerja disabilitas fisik pada beberapa kantor dan perusahaan baik swasta, BUMN dan BUMD serta kantor-kantor pemerintahan disampaikan oleh Ibu Maryam Boki Kepala Bidang Dinas Ketenagakerjaan Pelaksanaan perlindungan terhadap fasilitas kerja bagi pekerja disabilitas fisik pada kantor-kantor atau perusahaan tersebut belum berjalan efektif dikarenakan belum disediakan atau diberikannya alat bantu berupa fasilitas fisik bagi pekerja disabilitas fisik sesuai dengan derajat keterbatasannya. Terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi oleh kantor dan perusahaan untuk memberikan fasilitas fisik bagi pekerja disabilitas yang ada. Salah satu alasan yang dikemukakan oleh Ibu Maryam Boki adalah ketidaktahuan yang dimiliki oleh manajemen dan tidak masuknya anggaran pemberian fasilitas fisik bagi pekerja disabilitas untuk diberikan secara khusus.

Berdasarkan penjelasan dari Ibu Maryam, pekerja disabilitas fisik tersebut belum dipenuhi fasilitas kerjanya berupa penyediaan alat bantu. Para pekerja tersebut masih melakukan aktifitas pekerjaan tanpa adanya bantuan penyediaan fasilitas fisik yang sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Hal ini tentunya bertentangan dengan Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dijelaskan di dalam Penjelasan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 67 bahwa "perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat ini misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya". Hal tersebut juga didukung oleh Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 9 Tahun 2021 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Pasal 31 yang menyatakan bahwa "perusahaan berkewajiban memberikan fasilitas kerja yang aksesibel sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas", dan Pasal 32 yang menyatakan bahwa "perusahaan menjamin perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas melalui penyediaan fasilitas kesehatan, keselamatan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja".

Dalam Konveksi ILO juga semakin ditegaskan bahwa Mewajibkan pemberi kerja memberikan aksesibilitas kepada penyandang disabilitas dan lingkungan yang inklusif. Dalam Konvensi tentang hak-hak Penyandang Disabilitas, dijelaskan bahwa negara menyediakan aksesibilitas kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya dalam hal mendapatkan pekerjaan. Selain itu, dalam Undang-Undang tentang Penyandang disabilitas juga dijelaskan bahwa Pemberi Kerja wajib menyediakan fasilitas yang mudah diakses oleh pekerja penyandang disabilitas. Aksesibilitas merupakan kemudahan yang disediakan untuk Penyandang Disabilitas guna mewujudkan Kesamaan Kesempatan. Aksesibilitas ini harus dipersiapkan oleh pemberi kerja meliputi pada saat rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier. Menurut penulis, aksesibilitas diberikan pada saat sebelum bekerja, pada saat bekerja, dan selesai bekerja.

Saat sebelum bekerja, aksesibilitas diberikan pada saat rekrutmen dan penerimaan. Pada saat proses rekrutmen, hal yang terpenting adalah menyiapkan lokasi seleksi yang inklusif bagi para penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas tentunya menginginkan kondisi yang nyaman pada saat melaksanakan seleksi. Selain itu tentunya diperlukan pendamping pada saat pelaksanaan seleksi. Sebagai contoh bagi penyandang disabilitas tunanetra, tentunya dibutuhkan pendampingan dalam hal pembacaan soal-soal. Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh pemberi kerja pada saat proses seleksi berlangsung. Selain itu, hal yang terpenting adalah setiap penyandang disabilitas mempunyai hak yang sama dalam mengikuti proses rekrutmen tanpa membedakan yang satu dengan yang lainnya.

Selesai tahapan rekrutmen, maka tahapan berikutnya yaitu penempatan dan pelatihan. Dalam proses penempatan, pemberi kerja wajib menenpatkan penyandang disabilitas di tempat kerja yang sesuai dengan kemampuannya. Dalam pelatihan kerjanya juga perlu diperhatikan agar tempat pelatihan untuk penyandang disabilitas merupakan tempat pelatihan yang mudah dijangkau dan inklusif sehingga memberikan kemudahan bagi penyandang disabilitas. Mereka juga dilatih berdasarkan minat dan kemampuan yang mereka miliki.

Kendala yang dihadapi dan Upaya yang ditempuh dalam pelaksanaan perlindungan fasilitas kerja pada pekerja disabilitas di Kota Gorontalo

Penyediaan fasilitas fisik bagi pekerja disabilitas fisik diatur sebagaimana tertuang dalam Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya", dan dilanjutkan dalam ayat (2) yang menyatakan "Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

Bagi para pekerja penyandang disabilitas akan merasa kesulitan jika tidak diberikan fasilitas oleh perusahaan sesuai dengan derajat kecacatannya. Fasilitas yang dapat diberikan perusahaan dapat berupa pemberian alat pelindung diri, alat kerja atau sarana jalan khusus bagi para pekerja penyandang disabilitas tersebut. Sebagai faktor penghambat pelaksanaan serta permasalahan dalam pemberian alat bantu fasilitas fisik bagi pekerja disabilitas fisik pada Perusahaan dan Kantor di Kota Gorontalo yaitu kurangnya sosialisasi tentang Undang-Undang terkait pemberian fasilitas kerja bagi pekerja disabilitas fisik, hal ini mengakibatkan mereka belum/tidak mengetahui pentingnya penyediaan alat bantu fasilitas fisik di tempat kerja sesuai dengan derajat kecacatannya, serta kurangnya kesadaran pengusaha terhadap pentingnya penyediaan dan pemberian alat bantu fasilitas fisik bagi pekerja disabilitas fisik

pada perusahaan mereka demi terciptanya hasil kerja yang maksimal dari pekerja disabilitas fisik tersebut, serta sarana dan prasarana pelatihan yang kurang memadai dalam melatih pekerja disabilitas fisik, sehingga banyak pekerja disabilitas fisik bekerja tidak pada posisi keahliannya secara maksimal.

Faktor lainnya mengapa terjadi penghambatan pelaksanaan serta permasalahan pemberian alat bantu fasilitas dan aksesibilitas untuk penyandang disabilitas adalah tidak adanya Ketentuan pembentukan unit layanan disabilitas di daerah seperti yang sudah ada di kota-kota besar seperti Jakarta, Yogyakarta dan Surabaya, dimana unit layanan ini merupakan ketentuan yang baru dan tidak terdapat dalam Undang-Undang tentang Penyandang Cacat. Dalam ketentuan ini, pembentukan unit layanan disabilitas di daerah bertujuan merencanakan perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas, memberikan informasi mengenai rekrutmen penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier, dan mendampingi pemberi kerja yang mempekerjakan penyandang disabilitas dan mendampingi penyandang disabilitas itu sendiri dalam mencari pekerjaan. Ketentuan ini mengamanatkan adanya peraturan pelaksanaan lebih lanjut dalam bentuk peraturan pemerintah. Sampai saat ini peraturan pemerintah yang dimaksud masih dalam proses di Kementerian Ketenagakerjaan.

Penyandang disabilitas sangat rentan mengalami diskriminasi di tempat kerja. Hal ini masih banyak yang beranggapan bahwa kemampuan seorang penyandang disabilitas masih kurang layak dibandingkan dengan pekerja yang bukan penyandang disabilitas. Diskriminasi yang sering terjadi adalah pemberian upah yang tidak sama antara pekerja penyandang disabilitas dengan pekerja yang bukan penyandang disabilitas dalam hal melakukan pekerjaan yang beban kerjanya dan tingkat kesulitannya sama. Hal ini tentunya dilarang karena pemberian upah juga memperhitungkan salah satunya adalah beban kerja yang diberikan kepada seorang pekerja. Jadi, hal yang terbaik adalah memberikan upah yang sama kepada seluruh karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan dengan beban kerja yang sama.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, Pelaksanaan perlindungan terhadap fasilitas kerja bagi pekerja disabilitas fisik pada Kantor dan Perusahaan yang ada di Kota Gorontalo belum berjalan efektif dan para pekerja disabilitas fisik belum mendapatkan alat bantu berupa fasilitas fisik dari pihak kantor terkait yang sesuai dengan derajat kedisabilitasiannya dalam menunjang aktifitas pekerjaannya sehari-hari. Dimana sebaiknya memang setiap perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas dan bantuan aksesibilitas bagi pekerja disabilitas, Selain itu Kendala yang dihadapi dan upaya yang ditempuh dalam pelaksanaan perlindungan fasilitas kerja bagi pekerja disabilitas fisik pada Kota Gorontalo yaitu kurangnya sosialisasi dari instansi pemerintah terkait dalam mensosialisasikan perundangan terkait, kurangnya kesadaran pengusaha dalam memberikan alat bantu fasilitas fisik sehingga tidak tercapainya hasil kerja yang maksimal dari pekerja disabilitas fisik tersebut, tidak adanya Ketentuan pembentukan unit layanan disabilitas di daerah seperti yang sudah ada di kota-kota besar seperti Jakarta, Yogyakarta dan Surabaya, dimana unit layanan ini merupakan ketentuan yang baru dan tidak terdapat dalam Undang-Undang tentang Penyandang Cacat.

Dalam ketentuan ini, pembentukan unit layanan disabilitas di daerah bertujuan merencanakan perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan penyandang disabilitas, memberikan informasi mengenai rekrutmen penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier, dan mendampingi pemberi kerja yang mempekerjakan penyandang disabilitas dan mendampingi penyandang disabilitas itu sendiri dalam mencari pekerjaan. Ketentuan ini mengamanatkan adanya peraturan pelaksanaan lebih lanjut dalam bentuk peraturan pemerintah. Sampai saat ini peraturan pemerintah yang dimaksud masih dalam proses di Kementerian Ketenagakerjaan.

REFERENSI

- Abdul Latief & Tiyas Nur Haryani. (2017). *Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas*. Spirit Publik, Vol. 12, No. 2.
- Asyhadie, *Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013
- Dr Wenny A Dunga dkk, *Discourse On Regulation and I, plementation of Labor Supervision On Indonesia*, International Journal Of Environmental, Sustainability and Social Science
- Dr Wenny A Dunga Awad Al-Khalaf, *Integration Of Labor Law In Islamic Law and Civil Law Citizenship In Indonesia*, (Harmonization) Jurnal Pamator

- Edang Warsiki, dkk, 2003, *Hubungan Antara Kecacatan Fisik Anak Dan Depresi Ibu Dari Anak-Anak Tuna Daksa*, YPAC, Surabaya, h. 3
- Elis Herlina dan Sri Santi, "Model Perjanjian Pada Kontrak kerja Jurnal hukum *Ius Quia lustum* 23, no. 3 (2016)
- Susiana, Susiana, and Wardah Wardah. "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di BUMN." *Jurnal Law Reform* 15, no. 2 (2019): 225-238
- Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Cet. IV, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, h. 93
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wiwiho Soedjono, 2000, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta,
- Yuni Ratnasari dan Made Suksma Prijandhini Devi Salain, 2016, *Jurnal Ilmiah Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Disabilitas Terhadap Hak Memperoleh Pekerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar, h.
- Zamroni Abdussamad dkk, *Analysis of The Pattern Of Education For Persons with Disabilities In Law Number 20 Of 2003 Cocerning The Nations Eductaion System*, *Journal IJESSS*