

RINGKASAN EKSEKUTIF
STUDI SKEMA PEMBERIAN INSENTIF BAGI PERUSAHAAN YANG MEMPEKERJAKAN
PENYANDANG DISABILITAS

Ahmad Junaedi, dkk. junaedi0958@yahoo.co.id

Undang-Undang No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas salah satunya mengamanatkan bahwa “Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”, serta “Pemerintah atau Pemerintah Daerah wajib memberikan insentif bagi perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas”. Sedangkan ketentuan bentuk dan tata cara pemberian insentif diatur dengan peraturan pemerintah, sehingga studi ini menjadi penting untuk dilaksanakan yang hasilnya akan digunakan sebagai bahan masukan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Pemerintah.

Studi ini bertujuan untuk mengetahui bentuk insentif, kriteria pemberian insentif, dan tata cara pemberian insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Metoda yang digunakan dalam studi ini adalah metoda survey di beberapa daerah sampel terpilih yang meliputi Daerah Istimewa Yogyakarta, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Bali. Sedangkan analisis dalam studi ini menggunakan pendekatan Analysis Hierarchies Proses (AHP).

Hasil studi ini menjelaskan bahwa pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan, memiliki tingkat kesulitan fungsional yang rendah dan memiliki kompetensi. Keterbatasan informasi pasar kerja bagi kedua belah pihak, menyebabkan pada saat rekrutmen jumlah penyandang disabilitas yang mendaftar sangat terbatas. Perusahaan pada umumnya memberikan perlakuan yang sama terhadap pekerja penyandang disabilitas, tetapi masih terdapat sebagian perusahaan yang mempekerjakannya dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perusahaan skala besar dan sedang umumnya mengharapkan berbagai jenis insentif (kemudahan perijinan, pelatihan kerja, penyediaan fasilitas, alat pelindung kerja, dan piagam penghargaan) sehingga Kementerian Ketenagakerjaan tidak mungkin memberikan semua jenis insentif tersebut. Berbeda dengan perusahaan skala kecil yang umumnya hanya mengharapkan insentif berupa pelatihan kerja bagi pekerja penyandang disabilitas dan piagam penghargaan. Melalui berbagai indikator dan pembobotan serta perhitungan dengan metoda Analysis Hierarchies Proses (AHP), di peroleh nilai rata-rata tengah sebesar 44,35 sebagai batasan (dasar) dalam pemberian insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Sedangkan Kepmen Ketenagakerjaan No.19/2015 terkait Pemberian Penghargaan, masih cukup relevan sebagai acuan dalam mekanisme pemberian insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk menjembatani terbatasnya informasi pasar kerja, dinas yang membidangi ketenagakerjaan daerah hendaknya melakukan pembinaan dan pendataan secara berkelanjutan, sehingga penyandang disabilitas dapat memperoleh informasi tentang lowongan kerja yang ada, sedangkan pihak perusahaan dapat memperoleh informasi persediaan penyandang disabilitas. Bagi perusahaan skala besar dan sedang, serta kecil baik dengan status PMDN, PMA, maupun modal perorangan yang memenuhi kriteria penilaian (44,35) perlu diberikan insentif sesuai dengan yang diharapkan, agar dapat menjadi motivasi bagi perusahaan lain. Sedangkan dalam pemberian insentif agar dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Kementerian/Lembaga terkait. Kementerian Ketenagakerjaan dapat memberikan insentif terkait dengan perijinan, pelatihan kerja, piagam penghargaan dan sebagainya. Untuk mengantisipasi pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas, Kementerian Ketenagakerjaan dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan daerah perlu mempersiapkan Balai Latihan Kerja (BLK) Inklusif terlebih dahulu. Adapun klasifikasi perusahaan yang **wajar** diberi insentif jika memperoleh nilai lebih besar dari **44,35**, dan sebaliknya yang **tidak wajar** diberi insentif jika nilainya kurang dari **44,35**. Sedangkan mekanisme pemberian insentif dapat mengacu Kepmen Ketenagakerjaan No.19/2015 terkait Pemberian Penghargaan.

