

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 1 ayat (1) tentang Penyandang Disabilitas mengatur bahwa;

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

Menurut Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 Pasal 1 ayat (1) tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas mengatur bahwa;

“Penyandang Disabilitas atau disebut dengan nama lain adalah setiap orang yang mengalami gangguan, kelainan, kerusakan, dan/atau kehilangan fungsi organ fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu tertentu atau permanen dan menghadapi hambatan lingkungan fisik dan sosial.”

Penyandang disabilitas merupakan masyarakat minoritas di dunia. Terdapat sekitar lebih dari 600 juta penduduk penyandang disabilitas di dunia, dan menurut data WHO terdapat sekitar 20 juta penyandang disabilitas di Indonesia yang diperkirakan akan terus bertambah setiap tahunnya. Keberadaan penyandang disabilitas yang masih tersisihkan dari masyarakat menjadi salah satu kendala bagi penyandang disabilitas khususnya di

Indonesia. Hal tersebut berdampak pada dunia kerja dan tersedianya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hak bagi warga negara sebagai pekerja juga diatur dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi bahwa, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Hak bekerja bagi semua warga negara sudah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, akan tetapi keberadaan Undang-Undang tersebut tidak membatasi seseorang yang mempunyai keterbatasan fisik untuk mendapatkan hak bekerjanya. Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas memaparkan secara jelas mengenai hak-hak penyandang disabilitas, diantaranya adalah :

1. Hak untuk mendapat persamaan dan non-diskriminasi
2. Hak untuk mendapat pelayanan atau aksesibilitas
3. Hak atas kebebasan dan keamanan
4. Hak untuk mendapatkan pengakuan atas persamaan di muka hukum
5. Hak untuk mendapat keadilan
6. Hak bebas dari penyiksaan atau penghukuman yang kejam
7. Hak bebas dari eksploitasi dan kekerasan
8. Hak atas pendidikan dan kesehatan
9. Hak atas pekerjaan dan lapangan kerja
10. Hak kebebasan bergerak dan berkewarganegaraan

Hak-hak yang terdapat dalam Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas tersebut menjadi dasar bagi kaum penyandang disabilitas untuk mempertahankan hidupnya serta memperjuangkan hak yang ada pada dirinya, namun dalam kenyataannya masih terdapat hak penyandang disabilitas yang diabaikan oleh Pemerintah, salah satunya adalah hak atas pekerjaan dan lapangan kerja. Hak atas pekerjaan dan lapangan kerja yang dimaksud dalam Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas adalah sebuah hak asasi manusia yang tidak bisa dipisahkan karena setiap manusia dan semua orang berhak untuk berpartisipasi, berkontribusi dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik, dimana semua hak asasi manusia dan kebebasan yang mendasar bisa sepenuhnya diwujudkan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (1) tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa yang dimaksud dengan; “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja juga dapat diartikan sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun atau lebih) yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa. Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa; “Pekerja/buruh, yaitu setiap orang yang bekerja dengan

menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Pengertian tersebut dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh, yaitu :

1. setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja;
2. menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan;
3. berada di bawah perintah majikan, di bawah perintah Negara atau pemerintah;
4. tidak berada di bawah perintah orang lain dengan resiko ditanggung sendiri (wirausaha, majikan, wiraswasta).

Adapun ruang lingkup tenaga kerja menurut Undang-Undang ini adalah *pre-employment*, *during employment*, dan *post employment*.¹ Sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang sudah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, telah dikeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 01.KP.01.15.2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan tertanggal 26 Februari 2002 yang dalam surat tersebut telah mengamanatkan pada setiap kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota untuk:

- a. mensosialisasikan Undang-Undang Penyandang Cacat dan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat sebagai upaya penempatan tenaga kerja penyandang cacat di perusahaan-perusahaan.
- b. melakukan pendataan perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat secara berkala setiap 3 (tiga) bulan sekali.

¹R. Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung, hlm 47-48

- c. melaporkan hasil pendataan perusahaan yang telah mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang cacat kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi cq. Direktorat Jenderal Binalatpendagri.²

Kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas diakui dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat yaitu dalam Pasal 28 mengatur bahwa;

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

Meskipun Pemerintah juga telah menetapkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas khususnya pada Pasal 45 yang mengatur bahwa;

”Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas.”

Namun karena kurangnya kepedulian perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas, aturan tersebut hanya sekedar aturan tertulis dan masih sedikit perusahaan-perusahaan yang memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk bekerja dan menunjukkan kemampuan yang mereka miliki.

²<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4b8cf8abc7dc4/kesempatan-kerja-bagi-penyandang-cacat> diakses 16 Maret 2016

Menurut *International Labour Organization (ILO)*, menyisihkan penyandang disabilitas dari dunia kerja akan mengakibatkan kerugian bagi masyarakat, diantaranya potensi penyandang disabilitas yang mungkin sangat melebihi keterbatasan mereka menjadi terabaikan. Berdasarkan studi kasus yang dilakukan oleh *Better Work Indonesia* suatu *project* hasil kerjasama *International Labour Organization* dan *Internasional Finance Cooperation*, di tiga perusahaan yaitu Hotel Dharmawangsa Jakarta, Perusahaan Hoa Lan Joint Stock (Vietnam), dan PT. Dewhirst (Pabrik Garment, Jawa Barat), diperoleh suatu analisa yang mengindikasikan bahwa mempekerjakan penyandang disabilitas memberikan manfaat tersendiri bagi penyedia kerja, seperti:

1. Penyandang disabilitas merupakan pekerja yang baik dan dapat diandalkan. Banyak dokumen kasus yang menunjukkan perbandingan bahwa pekerja disabilitas lebih baik dalam hal produktivitas, tingkat kecelakaan lebih rendah, dan kemauan yang lebih kuat untuk mempertahankan pekerjaan, dibandingkan dengan tenaga kerja perusahaan pada umumnya.
2. Penyandang disabilitas menunjukkan bahwa mereka memiliki sumber keahlian dan bakat yang belum dimanfaatkan, termasuk keahlian teknis jika mereka memiliki akses ke pelatihan, dan keahlian pemecahan masalah yang dikembangkan dalam kehidupan sehari-hari.
3. Merekrut penyandang disabilitas dapat berkontribusi pada keberagaman, kreativitas, dan semangat kerja secara menyeluruh, serta meningkatkan reputasi perusahaan dikalangan pekerjanya, di masyarakat, dan di kalangan konsumen.³

³http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_160565.pdf diakses pada tanggal 16 Maret 2016

Contoh kasus yang penulis ambil adalah pengalaman seorang penyandang cacat tuna pendengaran dan bahasa yang selalu ditolak ketika melamar pekerjaan di perusahaan swasta dan BUMN di Provinsi Banjarmasin. Dia adalah lulusan Sekolah Luar Biasa (SLB) ternama dengan predikat terbaik di daerah tersebut dan IQnya rata-rata. Dia juga menguasai berbagai program komputer yang praktis untuk pekerjaan kantor. Tetapi pada waktu melamar pekerjaan, hampir semua perusahaan swasta dan BUMN selalu menganggap anak bisu dan tuli ini tidak dapat bekerja. Mereka menganggap bahwa orang bisu dan tuli tidak perlu mencari pekerjaan, karena masih banyak orang yang normal dimana merupakan lulusan sekolah umum, perguruan tinggi dan mahir menggunakan komputer. Kasus yang kedua di Kalimantan ada seorang ibu dari seorang anak cacat mental (IQ rendah) yang sedang mencari pekerjaan kasar untuk anaknya di proyek bangunan, namun mandor proyek langsung menolaknya dengan alasan lebih baik mencari pemuda sehat mental agar mudah diarahkan dalam bekerja. Kasus serupa juga dialami oleh Nine, seorang penyandang cacat tuna netra lulusan Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Pada saat akan mengisi formulir pendaftaran CPNS 2004 Kabupaten Karang Anyar Jateng, Ibu S, yang duduk sebagai ketua panitia pendaftaran CPNS 2004 Kabupaten Karang Anyar Jateng, langsung menolak Nine karena Nine tidak memenuhi persyaratan utuh secara jasmani dan dianggap pasti tidak mampu bekerja. Padahal Nine sudah memiliki brevet lengkap sebagai pengajar bahasa Inggris.

Ketiga contoh diatas adalah sebagian kecil keluhan dan masalah penyandang disabilitas ketika mencari pekerjaan. Mereka masih merasakan dan mengalami adanya perbedaan yang terdapat di lingkungan sekitar sejak mereka lahir maupun setelah dewasa, padahal kecacatan ini tentu tidak diharapkan oleh semua manusia. Masalah lain yang muncul adalah di suatu Perusahaan X di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah mempekerjakan lebih dari 200 pekerja tetapi belum ada pekerja penyandang disabilitas yang dipekerjakan dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut sangat jelas bahwa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat khususnya Pasal 28 belum terlaksana dengan baik, dimana dalam Undang-Undang tersebut mengatur bahwa;

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

Semakin banyak diskriminasi yang terjadi terhadap penyandang disabilitas, Pemerintah seharusnya secara tegas memberikan perlindungan hukum terhadap kaum disabilitas dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk dapat bekerja seperti orang normal pada umumnya dan tidak memandang bahwa dengan keterbatasan mereka, mereka tidak dapat bekerja. Persepsi yang memandang bahwa mereka tidak dapat bekerja di perusahaan karena memiliki keterbatasan fisik atau mental harus diubah karena

penyandang disabilitas memiliki kemampuan atau potensi yang belum tentu dimiliki oleh orang normal dan mereka juga mempunyai hak untuk bekerja serta mempertahankan hidupnya.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sehingga pelanggaran terhadap hak dasar tersebut merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.⁴

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya yang sesuai dengan Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan alat pelindung diri.⁵ Dalam upaya melindungi, menghormati, memajukan, dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas, Pemerintah Republik Indonesia telah membentuk berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan terhadap penyandang disabilitas. Salah satu bentuk komitmen

⁴R. Joni Bambang S, *Op. Cit*, hlm 269-270

⁵*Ibid* hlm 274

Pemerintah Republik Indonesia dalam melindungi, menghormati, dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas adalah dengan menandatangani *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) pada tanggal 30 Maret 2007 di New York. Kemudian, konvensi tersebut telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Oleh karena itu, pengakuan bahwa diskriminasi berdasarkan disabilitas merupakan pelanggaran terhadap martabat dan nilai yang melekat pada setiap orang.

Dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian hukum untuk meninjau dan meneliti berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas dalam bekerja, dan bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas yang sedang mencari kerja dan yang sedang bekerja. Penelitian hukum ini berfokus pada penyandang disabilitas yang ingin bekerja pada perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut: Bagaimana perlindungan hukum dari diskriminasi bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas yang mengalami diskriminasi dalam dunia kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan melalui penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang hukum ekonomi dan bisnis, terutama bidang hukum ketenagakerjaan tentang upaya perlindungan hukum dari diskriminasi bagi pekerja penyandang disabilitas.

2. Manfaat praktis

a. Bagi para pelaku usaha

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pelaku usaha agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.

b. Bagi tenaga kerja penyandang disabilitas

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi penyandang disabilitas, agar penyandang disabilitas mengetahui

hak-hak mereka sehingga penyandang disabilitas dapat memperjuangkan dan memperoleh hak-hak mereka secara layak.

c. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap penyandang disabilitas agar memperoleh kesamaan hak seperti masyarakat pada umumnya.

d. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat mengembangkan pengetahuan Ilmu Hukum Ekonomi dan Bisnis yang diperoleh selama kuliah, serta memberikan wawasan kepada penulis terkait dengan upaya perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas yang mengalami diskriminasi dalam bekerja.

E. Keaslian Penelitian

Sepengetahuan penulis, bahwa penulisan hukum dengan judul “Perlindungan Hukum dari Diskriminasi bagi Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja” merupakan penelitian yang belum pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian ini mempunyai kekhususan yaitu untuk mengetahui “Perlindungan Hukum bagi Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja.” Penelitian ini merupakan karya asli penulis dan bukan merupakan duplikasi atau plagiasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Hal ini dapat dibandingkan dari beberapa penelitian yang pernah dilakukan

oleh peneliti terdahulu. Berikut peneliti memaparkan 3 (tiga) macam skripsi yang mempunyai relevansi yang hampir sama atau terkait dengan dengan penulisan ini, antara lain:

1. SKRIPSI

a. Judul Penelitian:

“Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri”

b. Identitas Penulis:

Nama Mahasiswa : Fransiska Debi Shinta Pradana

NPM : 110510622

Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Program Studi : Ilmu Hukum

c. Rumusan Masalah:

- 1) Bagaimana implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri?
- 2) Apakah yang menjadi hambatan dalam mengimplementasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam pelaksanaan

pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT.

Deltomed Wonogiri?

d. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Wonogiri dan PT Deltomed Wonogiri, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri sudah dapat terlaksana, akan tetapi belum memenuhi ketentuan yang diatur dalam Perda Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel. Dalam hal ini, PT. Deltomed belum memenuhi syarat bahwa perusahaan wajib memperkerjakan minimal 1 (satu) pekerja penyandang disabilitas di setiap 100 (seratus) pekerja. Dalam hal ini PT. Deltomed memperkerjakan 2 (dua) pekerja penyandang disabilitas dari 541 pekerja, apabila disesuaikan dengan ketentuan dalam Perda Kabupaten Wonogiri, dengan memperkerjakan 541 pekerja seharusnya PT. Deltomed memperkerjakan minimal 5 (lima) pekerja penyandang disabilitas. Namun pekerja penyandang disabilitas yang dipekerjakan di PT. Deltomed dikarenakan adanya hubungan kekeluargaan disertai penyesuaian dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja

penyangang disabilitas. Kedua pekerja penyangang disabilitas merupakan karyawan tetap yang masih berkerja sampai saat ini.

2) Hambatan yang dihadapi PT. Deltomed dalam mengimplementasikan Perda Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel, antara lain:

- a) Kondisi penyangang disabilitas yang cenderung tertutup dan kurang percaya diri untuk masuk ke dunia kerja yang disebabkan karena adanya keterbatasan fisik dan minimnya tingkat pendidikan penyangang disabilitas, selain itu penyangang disabilitas lebih tertarik untuk menjadi wirausaha dari pada bekerja di perusahaan.
- b) Perusahaan belum mengetahui isi setiap ketentuan yang diatur dalam Perda Kabupaten Wonogiri.
- c) Ketentuan sanksi yang ditetapkan dalam Perda Kabupaten Wonogiri tidak tegas, ketentuan sanksi administrasi yang diatur dalam Perda Kabupaten masih sangat lemah dan tidak jelas sehingga menyebabkan PT. Deltomed kesulitan dalam menerapkan Perda Kabupaten, selain itu adanya persepsi dari PT. Deltomed agar dapat melaksanakan ketentuan dalam Perda Kabupaten Wonogiri harus bercermin dari pemerintah, pemerintah sebagai pembuat Perda juga harus melaksanakan

ketentuan mengenai kuota 1 % (satu persen) setiap memperkerjakan 100 (seratus pekerja) dilingkup instansi pemerintahan.

2. SKRIPSI

a. Judul Penelitian:

”Peran Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Dalam Implementasi Hak Bekerja Penyandang Cacat di Kabupaten Sleman”

b. Identitas Penulis:

Nama Mahasiswa : Febi Dwi Putranto

NPM : 070509588

Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Program Studi : Ilmu Hukum

c. Rumusan Masalah:

- 1) Faktor-faktor apakah yang menyebabkan kuota 1% hak bekerja tidak terpenuhi bagi penyandang cacat di Kabupaten Sleman?
- 2) Bagaimanakah peran Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dalam menanggulangi masalah tersebut?

d. Hasil Penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Sosial melalui Seksi Pengawasan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kabupaten Sleman belum berjalan secara maksimal. Karena belum terpenuhinya kuota 1% hak bekerja

penyandang cacat di Kabupaten Sleman. Hal itu dikarenakan kurangnya sosialisasi peraturan penanggulangannya memberikan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan secara berkala tiap 3 bulan sekali, kurangnya fungsi pengawasan dan pengembangan ketenagakerjaan penanggulangannya dengan memberikan pengertian kepada seksi pengawasan dan pengembangan ketenagakerjaan agar dapat bekerja secara maksimal, terbatasnya anggaran perusahaan untuk aksesibilitas bagi penyandang cacat penanggulangannya dengan pemberian anggaran dana perusahaan melalui Pemerintah Kabupaten Sleman, kurang tegasnya tindakan terhadap penegakan sanksi pelanggaran atas ketentuan undang-undang penanggulangannya dengan pemberian teguran lisan, teguran tertulis (peringatan pertama, kedua, ketiga), denda/pidana. Adapun peran yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial adalah melakukan pengembangan dan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan untuk perusahaan yang mempekerjakan penyandang cacat dimana Dinas Tenaga Kerja dan Sosial mempunyai peran pengawasan dan pengembangan tersebut dengan sosialisasi ketentuan perundang-undangan, membentuk Peraturan Daerah tentang penyandang cacat, dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial sendiri memberikan pembekalan penyandang cacat dengan pelatihan, dan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial juga memberikan subsidi kepada perusahaan untuk pengadaan kebutuhan

pekerja penyandang cacat. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Sosial melakukan perannya dengan belum berjalan secara maksimal. Dinas Tenaga Kerja dan Sosial juga melakukan pendataan perusahaan yang diharapkan dapat berjalan dengan baik seturut apa yang diperintahkan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

3. SKRIPSI

a. Judul Penelitian:

“Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Cacat Fisik di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Kabupaten Bantul.”

b. Identitas Penulis:

Nama Mahasiswa : Heru Saputro Lumban Gaol

NPM : 0500010182

Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Program Studi : Ilmu Hukum

c. Rumusan Masalah :

a) Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja penyandang cacat fisik di yayasan penyandang cacat mandiri kota Bantul.

d. Hasil Penelitian:

Yayasan telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja penyandang cacat berupa penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan alat pelindung diri. Hal ini telah sesuai dengan ketentuan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal, khususnya dalam pemenuhan alat perlindungan diri karena minimnya dana yang dimiliki oleh pemberi kerja minimnya pengawasan dari pemerintah.

F. Batasan Konsep

Untuk mempermudah pemahaman dalam penulisan hukum ini, maka berikut penulis sampaikan batasan-batasan konsep atau pengertian-pengertian istilah sebagai berikut:

1. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁶
2. Menurut Moh. Thayeb Manribu kerja diartikan sebagai suatu kelompok aktivitas, tugas atau kewajiban yang sama dan dibayar, yang memerlukan atribut-atribut yang sama dalam suatu organisasi tertentu.
3. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (3) yang disebut Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁶<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses pada tanggal 29 Maret 2016

4. Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatur bahwa Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung atau tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan, atau penghapusan, pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.
5. Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang dimaksud dengan Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian:

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum yang

dikonsepkan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan perilaku manusia yang dianggap pantas.⁷ Penelitian hukum normatif menggunakan pendekatan normatif yuridis, artinya penelitian hukum ini berfokus pada norma hukum positif. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan data sekunder sebagai data utamanya, dan melakukan wawancara dengan beberapa narasumber terkait untuk melengkapi penelitian.

2. Sumber Data:

Penelitian hukum ini menggunakan penelitian hukum normatif, karena itu penelitian ini menggunakan data sekunder sebagai data utama, dan sumber data tersebut antara lain:

a. Bahan Hukum Primer:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas
- 3) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 01.KP.01.15.2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan
- 4) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- 5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷ Amirudin dan H.Zainal Asikin, 2008, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 118.

- 6) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- 7) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- 8) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- 9) Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat
- 10) Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas

b. Bahan Hukum Sekunder:

- 1) Buku-buku Hukum Ketenagakerjaan
- 2) Buku-buku tentang Penyandang Disabilitas
- 3) Jurnal
- 4) Website dari Internet
- 5) Majalah dan surat kabar

3. Cara Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk mempelajari bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder yang berupa pendapat hukum dan pendapat bukan hukum dari buku,

hasil penelitian, jurnal hukum, majalah, surat kabar, internet, serta makalah tentang perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dengan mengajukan pertanyaan yang sudah disiapkan. Wawancara ini khusus dilakukan terhadap narasumber.

c. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak di Yogyakarta.

4. Analisis Data

Data yang diperoleh dari kepustakaan, kemudian diarahkan, dibahas dan diberi penjelasan dengan menggunakan metode analisa kualitatif, yaitu suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis. Adapun metode berfikir dalam pengambilan kesimpulan adalah dengan metode deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal yang umum ke hal yang khusus.

5. Proses Berpikir

Proses berpikir yang akan digunakan yaitu proses berpikir secara deduktif. Artinya penulis dalam menguraikan kesimpulan dengan alur berpikir dari yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan ke hal khusus.

H. Sistematika Penulisan Hukum

1. Bab I : Pendahuluan

Dalam Bab ini akan diuraikan mengenai Latar Belakang Masalah Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Batasan Konsep, Metodologi Penelitian, Sistematika Penulisan Hukum.

2. Bab II : Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang permasalahan hukum yang dibahas dengan berdasarkan pada bentuk perlindungan hukum dari diskriminasi bagi pekerja penyandang disabilitas.

3. Bab III : Penutup

Bab ini berisi Kesimpulan yang berupa jawaban dari permasalahan yang telah diajukan, serta Saran dari peneliti setelah melakukan penelitian hukum.