

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini banyak pekerja yang sangat sulit mendapatkan pekerjaan terutama para penyandang cacat. Banyak hal-hal yang harus diperhatikan dalam penerimaan para pekerja penyandang cacat saat ini, baik dalam kebutuhan jasmani maupun rohani nya. Tentu disadari bahwa peran para penyandang cacat ini tidak dapat maksimal dalam pekerjaannya dibandingkan dengan peran orang yang sehat jasmani maupun rohani. Keadaan seperti inilah yang masih dirisaukan oleh para penyandang cacat dalam melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar perusahaan. Perlu disadari bahwa setiap orang memiliki hak-hak dasar pekerja dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan kemakmuran rakyat Indonesia. Hal tersebut nampak jelas tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu: “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Hak bekerja merupakan suatu hal yang penting bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Begitu pula dengan penyandang cacat

juga harus mendapatkan pemenuhan hak bekerja sesuai dengan kemampuan dan derajat kecacatannya, karena penyandang cacat merupakan bagian dari masyarakat. Hal tersebut nampak jelas tercantum dalam Pasal 5 Undang- Undang No.13 Tahun 2003 yang berbunyi : “Setiap tenaga kerja memiliki kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan dalam Pasal 67 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang berbunyi: “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”.

Pasal 1 Undang – Undang No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat menyebutkan bahwa pengertian dari penyandang cacat merupakan :

Setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/ atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya yang terdiri dari penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, penyandang cacat fisik dan mental.

Jadi penyandang cacat perlu pendidikan ketrampilan dalam melakukan pekerjaannya. Penyandang cacat juga mempunyai hak dan kesamaan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan.

Masih banyaknya perusahaan swasta ataupun BUMN yang belum memberikan kesempatan bekerja bagi penyandang cacat sangat tidak sesuai dengan Pasal 14 Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang disebutkan bahwa:

Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan

kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.

Pasal ini menunjukkan bahwa undang-undang memberikan kesamaan kesempatan untuk mendapat pekerjaan bagi penyandang cacat, baik di perusahaan swasta maupun BUMN. Apabila perusahaan melanggar ketentuan yang ada di dalam Pasal 14 Undang-Undang No 4 Tahun 1997 tersebut maka perusahaan tersebut akan mendapatkan sanksi yang telah diatur di dalam Pasal 28 ayat (1) yaitu :

Barangsiapa dengan sengaja melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 14 diancam dengan pidana kurungan selamalamanya 6 (enam) bulan dan/atau pidana denda atau pidana denda setinggi – tingginya Rp.200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)

Selain itu terdapat kuota tentang kesamaan kesempatan bagi penyandang cacat dalam pekerjaan. Peraturan tentang kuota kesamaan kesempatan bagi penyandang cacat telah diatur secara jelas dalam PP No 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat yang terdapat dalam Pasal 28 yaitu :

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.

Hal ini seharusnya sudah menjamin pembinaan kesempatan kerja bagi penyandang cacat.

Berikut disajikan beberapa contoh bentuk pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang cacat yang belum dapat berjalan dan bentuk diskriminasi terhadap para penyandang cacat :

1. Menurut artikel yang ditulis oleh Angelia Dewi Candra dalam Krjogja dikatakan bahwa kaum difabel menuntut adanya kemudahan dalam memperoleh jaminan kesehatan. Selama ini para difabel mengaku terdiskriminasi dengan berbagi prosedur sehingga mereka sulit untuk mendapatkan jaminan tersebut.¹
2. Menurut artikel yang ditulis oleh Sumardiyono dalam Harian Jogja dikatakan bahwa Persatuan Penyandang Cacat Seluruh Sleman mengeluhkan minimnya kegiatan oleh instansi Pemkab Sleman yang melibatkan mereka. Langkanya kegiatan tersebut, menurut Budiyono membuat kesempatan para penyandang cacat masuk ke dunia kerja semakin berat. Apalagi, lanjutnya masih banyak instansi dan perusahaan yang diskriminatif terhadap penyandang cacat.²
3. Menurut artikel yang ditulis Benny dalam Kedaulatan Rakyat dikatakan bahwa Penyandang Cacat mencari kerja masih banyak perusahaan menolak.³

Dengan adanya pengaturan hak bekerja penyandang cacat ini, diharapkan antara perusahaan dengan pekerja penyandang cacat dapat saling memahami keinginan satu sama lain, dan juga menghindari adanya diskriminasi hak bekerja penyandang cacat. Kenyataannya di Sleman masih kurangnya perusahaan yang menerima kurang dari 1% kuota untuk

¹<http://www.krjogja.com/krjogja/news/detail/19269/Kaum.Difabel.Sleman.Merasa.Terdiskriminasi.html>

²<http://www.harianjogja.com/beritas/detailberita/HarjoBerita/21897/penyandang-cacat-di-sleman-keluhkan-akses-dunia-kerjajogja.com>

³<http://www.kr.co.id/web/detail.php?sid=198271&actmenu=46>

penyandang cacat.

Dengan demikian hak bekerja penyandang cacat di Sleman belum terpenuhi hal tersebut harus mendapat perhatian dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penelitian ini diberi judul : Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Dalam Implementasi Hak Bekerja Penyandang Cacat di Kabupaten Sleman.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

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?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor dan upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dalam menanggulangi masalah tidak terpenuhinya kuota 1% bagi penyandang cacat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Obyektif

Manfaat obyektif dari penelitian ini adalah bagi perkembangan hukum pada umumnya, dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya.

2. Manfaat Subyektif

- a. Bagi Pemberi Kerja pada umumnya, agar dapat memahami tentang pentingnya Hak Bekerja Penyandang Cacat bagi pekerjanya, dan agar pemenuhan fasilitas Penyandang Cacat tidak menjadi masalah dalam proses berproduksi.
- b. Bagi Pekerja, agar mengetahui hak-hak bekerja yang seharusnya dijamin oleh tempat kerja/pemberi kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penulisan dengan judul Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Dalam Implementasi Hak Bekerja Penyandang Cacat Di Kabupaten Sleman merupakan karya asli dan bukan merupakan duplikasi ataupun plagiat. Meskipun demikian penelitian tentang penyandang cacat pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya sebagai berikut:

Marthen YCNKF. Rodriquez (02 05 08159) dari fakultas hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dengan judul “ Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Cacat untuk memperoleh kesempatan kerja di perusahaan sebagai bentuk pemenuhan kuota 1% oleh perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat ”. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

Untuk melihat dan mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi penyandang cacat dalam hal memperoleh kesempatan kerja di perusahaan Penerbit dan Percetakan Andi Ofset sebagai bentuk pemenuhan kuota 1% oleh perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat dan apa kendala Perusahaan Penerbit dan Percetakan Andi Ofset dalam memberikan kesamaan kesempatan bagi para tenaga Kerja Penyandang Cacat.

Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan penerbit dan percetakan Andi Ofset belum dapat memenuhi kuota 1 % untuk mempekerjakan penyandang cacat.
- b. Kendala yang dihadapi Perusahaan Penerbit dan Percetakan Andi Ofset adalah :
 - 1) Tidak adanya penyandang cacat yang datang untuk mengajukan lamaran pekerjaan
 - 2) Perusahaan tidak memiliki aksesibilitas agar dapat menunjang segala aktifitas tenaga kerja penyandang cacat, antara lain tangga dan toilet.
 - 3) Perusahaan tidak memiliki hubungan kerjasama dengantempat rehabilitasi pelatihan yang dapat dijadikan tempat perekrutan tenaga kerja penyandang cacat.

F. Batasan Konsep

1. Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas

tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.⁴

2. Pasal 5 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Hak Bekerja adalah setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
3. Pasal 1 Undang-Undang No 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat menyatakan bahwa Penyandang Cacat adalah Setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/ atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara seleyaknya yang terdiri dari penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, penyandang cacat fisik dan mental.
4. Pasal 1 ayat 1 Peraturan Bupati Sleman No 20 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Sosial menyatakan bahwa Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Sleman.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian yang titik fokusnya pada perilaku masyarakat hukum yang hasilnya berupa fakta sosial.

⁴ http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/487/jbptunikompp-gdl-derrisepti-24335-2-babii_dx.pdf diakses pada tanggal 26 oktober 2011, pukul 22.07 wib

2. Sumber Data

Dalam penelitian hukum empiris ini, data yang diperlukan adalah data primer sebagai sumber data utama disamping data sekunder yang berupa bahan hukum sebagai sumber data pendukung.

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden tentang obyek yang sedang diteliti. Data ini dapat diperoleh dari wawancara langsung kepada responden.
- b. Data sekunder adalah merupakan data yang diperoleh dari bahan hukum primer yang meliputi peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang meliputi pendapat para ahli hukum, buku-buku dan sebagainya

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer terdiri dari norma hukum positif yaitu:

- a) Undang – Undang Dasar 1945, Pasal Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2).
- b) Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 no 39.
- c) Undang – Undang No.4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat Lembaran Negara Republik Indonesia Lembarana Negara Tahun 1997 no 9
- d) Peraturan Pemerintah No.43 tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat

e) Surat Edaran Menakertrans No. 01.KP.01.15.2002 tentang penempatan tenaga kerja penyandang cacat di perusahaan.

f) Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.104/Menkes/Per/11/1999 tentang rehabilitasi medik

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder berupa pendapat ahli hukum, buku-buku, artikel/makalah, *website*

3. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini adalah bertempat di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Sleman pertimbangannya karena Dinas ini merupakan instansi yang bertanggung jawab terhadap hak bekerja bagi penyandang cacat.

4. Narasumber

Narasumber adalah subyek yang memberikan jawaban pertanyaan dalam penelitian. Pada penelitian ini, yang menjadi narasumber adalah Kepala Sistem Pengawasan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Sleman.

5. Metode Analisis

Data primer dan sekunder yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan metode analisis secara deskriptif kualitatif yaitu suatu metode analisis data yang dilakukan dengan mengolah dan menganalisis secara sistematis, kemudian disajikan

dalam bentuk uraian kalimat yang logis, selanjutnya untuk memperoleh kesimpulan yang dimulai dari pernyataan atau fakta-fakta khusus menuju pada kesimpulan yang bersifat umum kemudian ditarik suatu kesimpulan. Penelitian hukum empiris dalam penalarannya menggunakan penalaran induksi yaitu metode penalaran yang ditarik dari peraturan hukum yang khusus kedalam kesimpulan hukum yang lebih umum. Penelitian hukum empiris menggunakan data primer yang digunakan sebagai data utama dan bahan hukum yang menjadi bahan sekunder sebagai pendukung. Data primer diperoleh menggunakan metode wawancara sebagai sumber utama.

Berupa pendapat ahli hukum, buku-buku, artikel, atau *website*, yang dapat memberikan pengertian terhadap penelitian. Dalam pengertian tersebut dicari adanya persamaan atau perbedaan pendapat yang berguna untuk membantu dalam mendapatkan pengertian hukum.