

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang Masalah**

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang di maksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja. Selain itu juga menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja demi terwujudnya kesejahteraan 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 di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Jadi, Undang – undang Dasar menjamin bahwa Setiap orang berhak mendapatkan kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya tanpa diskriminasi.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesamaan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan. Hal tersebut tercantum dalam Pasal 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang berbunyi : “Setiap tenaga kerja memiliki kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Lebih lanjut dijelaskan dalam penjelasan bahwa : “ Setiap tenaga kerja

mempunyai hak dan kesamaan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat”. Selalu di setiap negara ada penyandang cacat yang memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu dan sering disebut difabel.

Penyandang cacat merupakan bagian dari masyarakat yang juga berhak atas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan derajat kecacatannya. Demi menjaga hak-hak dan kewajiban para penyandang cacat, pemerintah melindungi para penyandang cacat dengan perangkat hukum berupa peraturan perundang – undang maupun peraturan pendukung lainnya.

Dalam Pasal 1 Undang – Undang No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang cacat diatur 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 selayaknya, yang terdiri dari penyandang cacat fisik; penyandang cacat mental; penyandang cacat fisik dan mental.

Meskipun hak bagi penyandang cacat dalam memperoleh pekerjaan telah diatur tetapi masih seringkali mendapatkan perlakuan diskriminatif dalam pemenuhan hak – haknya terutama diskriminasi dalam hak untuk

mendapatkan pekerjaan padahal banyak penyandang cacat yang memiliki kemampuan dan intelegensi dan kompetensi baik. Seperti yang terjadi pada kasus dalam artikel yang ditulis oleh Rulli Kusnandar, S.pd. dalam Kabar Indonesia dikatakan bahwa telah terjadi tindakan diskriminasi yang dialami oleh penyandang cacat . Pekerja telah berhasil lulus tes dua tahap yakni tes akademik atau kemampuan dasar dan psikotes, namun dianggap gagal karena mereka melihat pekerja tersebut cacat secara fisik. Akhirnya pekerja tersebut tidak bisa mengikuti tes wawancara. <sup>1</sup>

Hukum Indonesia sebenarnya telah mengatur tentang kesamaan kesempatan bagi penyandang cacat yang telah diatur secara tegas dengan dikeluarkannya Undang – Undang No. 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat. Pada pasal 14 Undang – Undang No. 4 Tahun 1997 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.

Hal ini menunjukkan adanya kesamaan kesempatan bagi penyandang cacat di perusahaan, baik perusahaan swasta maupun Badan Usaha Milik Negara.

---

<sup>1</sup><http://www.kabarindonesia.com/berita.php?pil=14&jd=Penyandang+Cacat+Dilarang+Jadi+CPN+S+Guru+SLB+di+Sumsel&dn=20091211054944>, diakses pada tanggal 2 Oktober , 13.00

Lebih tegas juga diatur pula kuota untuk memberi kesamaan kesempatan bagi penyandang cacat tersebut. Peraturan tentang kuota kesamaan kesempatan bagi penyandang cacat telah diatur secara jelas dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat yang terdapat dalam Pasal 28 dan 29 ayat 1.

Dalam Pasal 28 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat 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.

Pasal 29 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat berbunyi:

Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya, bagi yang memiliki pekerja kurang dari 100 (seratus) orang tetapi usaha yang dilakukannya menggunakan teknologi tinggi.

Hal ini seharusnya sudah menjamin kepastian akan kuota kesamaan kesempatan bagi pekerja penyandang cacat. Namun, kenyataannya masih banyak penyandang cacat yang belum terjamin pemenuhan haknya untuk mendapatkan pekerjaan karena sebagian besar perusahaan belum

melaksanakan kewajiban tersebut meskipun Undang – Undang telah menyatakan secara tegas sanksi bagi perusahaan yang melanggar, yaitu pada Undang – Undang No. 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat Pasal 28 yaitu

- (1) Barangsiapa dengan sengaja melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 14 diancam dengan pidana kurungan selam- lamanya 6 (enam) bulan dan/atau pidana denda atau pidana denda setinggi – tingginya Rp.200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

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 Budi Kurniawan dalam Detiknews dikatakan bahwa Penyandang Cacat Yogyakarta menuntut perlakuan adil pemerintah dalam memperoleh haknya tanpa diskriminasi dalam memperoleh fasilitas umum dan kesempatan mendapatkan pekerjaan. Seperti kasus penolakan atau pembatalan sepihak oleh Pemkab Sleman atas keikutsertaan Widodo SPd dalam seleksi CPNS 2004 lalu. Widodo, seorang tuna netra warga Dusun Tegalrejo, Desa Maguwoharjo Kecamatan Depok, Sleman,

saat melamar ke kantor Depag Sleman tidak boleh ikut tes karena keterbatasan fisiknya.<sup>2</sup>

2. Menurut artikel yang ditulis oleh Arif M Iqbal dalam Suara Merdeka dikatakan bahwa Kesempatan kaum difabel di Solo dalam memperoleh lapangan kerja masih sangat minim<sup>3</sup>

Belum dipenuhinya hak - hak penyandang cacat dalam memperoleh kesamaan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan seperti contoh-contoh kasus di atas masih sering terjadi dalam praktek pada perusahaan – perusahaan , baik perusahaan swasta maupun perusahaan yang berbentuk Badan Usaha Milik Negara. Peranan Pemerintah khususnya Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam pengawasan pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang cacat sangat penting. Namun dalam pelaksanaan dan pemberian sanksi bagi pelanggarnya masih belum berjalan dengan baik, terbukti dengan masih lebih dari separuh jumlah penyandang cacat yang belum mempunyai pekerjaan karena perusahaan belum melaksanakan kewajiban tentang pemberian kesempatan kerja bagi penyandang cacat. Menurut Data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) jumlah Penyandang cacat di Kota Yogyakarta tahun 2010 sebanyak 1983 penyandang cacat

---

<sup>2</sup> <http://us.detiknews.com/read/2005/01/24/160535/277902/10/penyandang-cacat-yogya-tuntut-perlakuan-adil>, diakses pada tanggal 2 Oktober 2010, 13.45

<sup>3</sup> <http://suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2010/07/18/60019/Minim-Lapangan-Kerja-Bagi-Difabel>, diakses pada tanggal 9 Oktober 2010, 18.24

usia produktif yang masih belum mendapatkan pekerjaan. Lebih dari separuh dari jumlah penyandang cacat keseluruhan yang belum mendapatkan haknya dalam memperoleh pekerjaan. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penelitian ini diberi judul : Peranan Bidang Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terhadap pengawasan pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang cacat pada perusahaan di Kota Yogyakarta.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang masalah yang diuraikan dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana peranan Bidang Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terhadap pengawasan pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang cacat pada perusahaan di Kota Yogyakarta?
2. Kendala – kendala apa saja yang dihadapi dalam pengawasan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang cacat?

### **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian selalu mempunyai tujuan tertentu. Adapun tujuan penelitian yang dilakukan dalam penulisan hukum ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang Peranan Dinas Sosial Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terhadap pengawasan pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang cacat pada perusahaan di Kota Yogyakarta serta kendala yang dihadapi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Objektif

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

##### 2. Manfaat Subjektif

- a. Bagi Pemerintah, agar dapat menjadi masukan bagi pemerintah untuk lebih meningkatkan pengawasan dan penerapan sanksi terhadap pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan kemampuannya berdasarkan hak – hak dan ketentuan perundang – undangan yang berlaku.
- b. Bagi Masyarakat, terutama bagi penyandang cacat supaya mengetahui dan mendapatkan hak – hak yang dimiliki dalam memperoleh kesamaan kesempatan sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.
- c. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana hukum.

#### **E. Keaslian penulisan**

Penulisan dengan judul Peranan Bidang Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terhadap pengawasan pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang cacat pada perusahaan di Kota Yogyakarta merupakan karya asli dan bukan merupakan duplikasi ataupun plagiat.

Dalam penelitian ini sudah ada orang yang meneliti dengan variabel atau konsep yang sama yaitu mengenai kesempatan kerja bagi penyandang cacat di perusahaan seperti 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 dengan tempat rehabilitasi pelatihan yang dapat dijadikan tempat perekrutan tenaga kerja penyandang cacat.

#### **F. Batasan Konsep**

1. Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya, yang terdiri dari : penyandang cacat fisik; penyandang cacat mental; penyandang cacat fisik dan mental.<sup>4</sup>
2. Kesamaan kesempatan merupakan keadaan yang memberikan peluang kepada penyandang cacat untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam

---

<sup>4</sup> Pasal 1 butir 1 Undang – undang No 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat

segala aspek kehidupan dan penghidupan yang meliputi penyediaan aksesibilitas, kesamaan kesempatan dalam pendidikan dan memperoleh pekerjaan.<sup>5</sup>

3. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta adalah unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang kesejahteraan sosial, tenaga kerja dan transmigrasi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah<sup>6</sup>.
4. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.<sup>7</sup>

## **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. Penelitian hukum empiris dalam penalarannya menggunakan penalaran induksi yaitu metode penalaran yang ditarik dari peraturan hukum yang khusus kedalam kesimpulan hukum yang lebih

---

<sup>5</sup> Pasal 1 butir 3 Undang – undang No 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat

<sup>6</sup> Pasal 10 Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan Dan Tugas Pokok Dinas Daerah

<sup>7</sup> Pasal 1 butir 32 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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 Narasumber sebagai sumber utama.

## 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 Narasumber. Data primer terbagi atas:

### 1) Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini adalah bertempat di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

### 2) Narasumber

Nara sumber adalah subyek yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti yang berupa pendapat hukum berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti. Narasumber dalam penelitian ini

adalah Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

### 3) Responden

Responden adalah subyek yang memberikan jawaban pertanyaan dalam penelitian. Pada penelitian hukum ini, yang menjadi responden adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

- 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 Lembaran Negara Tahun 1997 no 9

- d) Undang – Undang No. 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan.
- e) Peraturan Pemerintah No.43 tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.
- f) Peraturan Presiden No. 21 tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
- g) Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.104/Menkes/Per/11/1999 Tentang Rehabilitasi Medik
- h) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: Kep – 205/MEN/1999 Tentang Pelatihan Dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat.
- i) Surat Edaran Menakertrans No. 01.KP.01.15.2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat Di Perusahaan.
- j) Peraturan Daerah No.10 tahun 2008 Tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan Dan Tugas Pokok Dinas Daerah.

## 2) Bahan hukum sekunder

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

## 3. Metode Analisis

Data primer 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.

#### **H. Sistematika Penulisan Hukum**

Penulisan hukum ini disusun secara sistematis dalam bab per bab yang saling berhubungan satu dengan yang lain. Pembagian bab per bab ini dimaksudkan agar dihasilkan keterangan yang jelas dan sistematis. Adapun sistematika penulisan hukum ini adalah :

##### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Batasan Konsep, dan Metode yang digunakan dalam penulisan hukum ini dan juga sistematika penulisan hukum ini.

##### **BAB 2 : PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang :

A. Tinjauan umum tentang Penyandang cacat.

1. Pengertian penyandang cacat.
  2. Klasifikasi Penyandang Cacat.
  3. Derajat Kecacatan.
- B. Tinjauan tentang kesempatan kerja bagi penyandang cacat.
1. Kesamaan kesempatan.
    - a. Aksesibilitas.
    - b. Kesamaan kesempatan dalam Pendidikan.
    - c. Kesamaan Kesempatan dalam ketenagakerjaan.
  2. Kesempatan kerja bagi penyandang cacat di perusahaan.
- C. Tinjauan umum tentang Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
1. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
  2. Pengawasan Ketenagakerjaan.
- D. Tinjauan tentang Peranan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terhadap pelaksanaan pengawasan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang cacat di perusahaan.
1. Pelaksanaan Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terhadap pemberian kesempatan kerja bagi penyandang cacat di Perusahaan.

2. Kendala yang dihadapi dalam Pengawasan terhadap pemberian kesempatan kerja bagi penyandang cacat di Perusahaan.

### BAB 3 : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan yang berkaitan dengan hal-hal yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya dan penulis juga akan memberikan saran yang relevan untuk menyelesaikan masalah yang ada.

