

BAB I

PENDAHULUAN

A. latar belakang masalah

Tuhan telah Menciptakan manusia di dunia ini adalah sama namun manusia itu sendirilah yang membedakan diantara sesama manusia baik berwujud sikap, prilaku maupun perlakuannya, perbedaan ini masih sangat dirasakan oleh Saudara-saudara kita yang kebetulan penyandang cacat baik sejak lahir maupun setelah dewasa dan kecacatan ini tentu tidak diharapkan oleh semua manusia baik yang menyandang cacat maupun yang tidak menyandang cacat.

Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional yang bertujuan mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, salah satu makna yang terkandung didalamnya mempunyai arti bahwa tidak ada perbedaan diantara setiap warga untuk memperoleh pekerjaan, baik warga penyandang cacat maupun masyarakat pada umumnya. Mereka mempunyai kedudukan, hak, kewajiban dan peran yang sama dalam penghidupan dan, kehidupan, dengan demikian Penyandang Cacat berhak bersaing dan berkompetitive untuk mendapatkan pekerjaan dengan menyesuaikan jenis dan tingkat derajat kecacatannya.

Orang cacat yang dimaksudkan disini ialah berdasarkan pasal 1 Undang-Undang NO 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat, yaitu sebagai berikut :

(1).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 :

- a. Penyandang cacat fisik
- b. Penyandang cacat mental
- c. Penyandang cacat fisik dan mental.

(2).Derajat kecacatan adalah tingkat berat ringannya keadaan cacat yang disandang seseorang

Dalam memperoleh pekerjaan diperusahaan-perusahaan bagi para penyandang cacat masih sangatlah sulit karena mereka dianggap tidak dapat memenuhi cukup syarat untuk bekerja diperusahaan-perusahaan tersebut hanya karena mereka memiliki kecacatan yang membedakan mereka dengan tenaga kerja normal lainnya, hal ini sangat bertentangan dengan apa yang diatur dalam pasal 14 Undang-Undang NO 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat, yaitu sebagai berikut :

“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.”

Berdasarkan dasar aturan tersebut maka perusahaan Negara dan swasta harus memberikan kesempatan bagi para penyandang cacat tersebut agar dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tapi harus melihat juga kebutuhan dari perusahaan akan tenaga kerja yang yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh para pengusaha dalam menjalankan perusahaan, untuk menunjang hal tersebut maka harus diadakan Pemberdayaan Tenaga Kerja

Penyandang Cacat untuk mendapatkan keahlian dan keterampilan sehingga mampu bekerja secara produktif maka perlu dilakukan pelatihan- pelatihan baik yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah maupun swasta.

Pelatihan ini dimaksudkan agar para tenaga kerja penyandang cacat dapat lebih :

1. Meningkatkan kepribadiannya serta lebih percaya diri dan mampu untuk melakukan pekerjaan.
2. Meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan.
3. Menumbuhkan rasa kemandirian dan siap memasuki lapangan kerja.¹

Dengan cara-cara tersebut diatas akan didapatkan tenaga kerja penyandang cacat potensial yang siap memasuki lapangan kerja.

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang NO 4 Tahun 1997 yang sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah NO 43 Tahun 1998 tentang upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang cacat, yaitu yang terdapat dalam pasal 28 dan 29, yaitu sebagai berikut :

Pasal 28 Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaan untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja perusahaannya.

Keharusan mempekerjakan penyandang cacat pada perusahaan oleh pengusaha adalah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat.

Pasal 29 ayat (1) Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai

¹ www.pptk.go.id, Dr. Tjepy F Aloewie, MSc., *Makalah Kesejahteraan Dan kesempatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Cacat*, 15 pebuari 2008

pekerja pada perusahaan, bagi yang memiliki pekerja kurang dari 100 (seratus) orang tetapi usaha yang dilakukan menggunakan teknologi tinggi.

Ayat (2) Penggunaan teknologi tinggi dalam usaha dan jumlah rasio pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setelah mendapat persetujuan dari Menteri yang bertanggung jawab dibidang Perindustrian.

Hal tersebut juga dikuatkan dengan dikeluarkannya keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia NO : KEP- 205/ MEN/ 1999 tentang pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja penyandang cacat, yang terdapat dalam pasal 4, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja, maka pengusaha wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat sesuai dengan persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan.
2. Pengusaha yang menggunakan teknologi tinggi mempekerjakan tenaga kerja kurang dari 100 (seratus) orang wajib mempekerjakan satu atau lebih tenaga kerja penyandang cacat.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas seharusnya para pengusaha wajib mempekerjakan para tenaga kerja penyandang cacat tapi ini sangat bertolak belakang dengan kenyataan yang ada di mana belum semua pengusaha di Indonesia yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat dalam hal pemenuhan kuota 1% seperti yang diatur padahal tindakan ini tergolong pelanggaran dan dapat dihukum sesuai dengan aturan yang berlaku yakni apabila ada yang melanggar ketentuan pasal 14 Undang-Undang NO 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat maka akan dapat dihukum sesuai pasal 28 dalam Undang-Undang tersebut itu juga, yaitu sebagai berikut :

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

Pelanggaran tersebut tidak terlepas dengan adanya kendala-kendala yang mengakibatkan para pengusaha tidak dapat memenuhi kuota 1% untuk mempekerjakan para tenaga kerja penyandang cacat tersebut, baik yang datang dari pengusaha maupun dari penyandang cacat itu sendiri.

Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini berfokus pada pemenuhan kuota 1% oleh pengusaha dalam memberikan kesempatan kerja kepada tenaga kerja penyandang cacat diperusahaan seperti yang diatur dalam Undang-Undang NO 4 Tahun 1997 dan apa yang menjadi kendala yang dihadapi oleh pengusaha dalam menjalankan Undang-Undang tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah telah terealisasi pemenuhan kuota 1% untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat di Perusahaan Penerbit dan Percetakan Andi Offset ?
2. Apakah kendala-kendala yang dihadapi dalam memenuhi kuota 1 % untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat di Perusahaan Penerbit dan Percetakan Andi Offset ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui bagaimana perlindungan Hukum bagi penyandang cacat dalam hal memperoleh kesempatan kerja di Perusahaan Penerbit dan Percetakan Andi Offset sebagai bentuk pemenuhan kuota 1 % oleh perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat dan apa yang menjadi kendala Perusahaan Penerbit dan percetakan Andi Offset dalam memberikan kesempatan kerja bagi para tenaga kerja penyandang cacat.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau masukan berupa pemikiran bagi perkembangan ilmu Hukum khususnya Hukum tentang Ketenagakerjaan.
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi tenaga kerja penyandang cacat dalam memperoleh perlindungan terhadap hak untuk memperoleh kesempatan kerja di perusahaan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang memang dikaji oleh penulis dan bukan merupakan hasil plagiat dari orang lain. Penulisan dalam hal ini mengkaji mengenai bagaimana perlindungan Hukum bagi para tenaga kerja penyandang cacat dalam hal memperoleh kesempatan kerja di perusahaan sebagai bentuk pemenuhan kuota 1% oleh perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat.

F. Batasan Konsep

Supaya pembahasan penelitian ini dapat terfokus dan tidak meluas, maka diberi batasan konsep sebagai berikut:

Tenaga kerja : Tenaga kerja berdasarkan pasal 1 ayat ke-2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk orang lain.

Perusahaan : Perusahaan berdasarkan pasal 1 ayat ke-6 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah :

a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau badan hukum baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan bayaran atau upah dalam bentuk lain;

b. Usaha-usaha sosial atau usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha : Pengusaha berdasarkan pasal 1 ayat ke-5 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah:

a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang kedudukannya diluar wilayah Indonesia.

Tenaga kerja penyandang cacat: Tenaga kerja penyandang cacat berdasarkan pasal 1 ayat ke-2 keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No: kep-205/MEN/1999 tentang pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja penyandang cacat adalah Tenaga kerja yang mempunyai kelainan fisik dan/ atau mental namun mampu melakukan kegiatan secara selayaknya, serta mempunyai bakat, minat dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

G. Metode penelitian:

1. Jenis Penelitian Hukum

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang berfokus pada data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung. Data primer ialah data yang diperoleh dilapangan sedangkan data sekunder yaitu data yang berupa bahan hukum yang digunakan sebagai

pendukung. Wujud dari penelitian hukum empiris adalah dengan melakukan wawancara pada narasumber dan responden yaitu pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

2. sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan melakukan penelitian lapangan melalui wawancara langsung kepada narasumber dan responden. Data primer ini dipakai sebagai data utama dalam penelitian hukum ini.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dari literatur peraturan perundang-undangan dan buku-buku yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti. Data sekunder yang digunakan sebagai bahan pendukung dalam penelitian ini. Adapun bahan hukum yang digunakan meliputi :

a. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, yaitu sebagai berikut:

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata);
2. Undang-Undang N0.3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan;
3. Undang-Undang NO 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat;
4. Lembaran Negara Republik Indonesia No 9 Tahun 1997 Tentang Penjelasan Undang-Undang No 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat;

5. Peraturan Pemerintah NO 43 Tahun 1998 Tentang Upayah Peningkatan Kesejahteraan Sosial penyandang Cacat;
 6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No: kep-205/MEN/1999 Tentang pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja penyandang cacat;
 7. Peraturan Menteri kesehatan RI NO.104/Menkes/Per/II/1999 Rehabilitasi medik. ;
 8. Undang-Undang NO 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 9. Surat Edaran Menteri Tenga Kerja dan Transmigrasi No 01. KP.01.15.2002 tentang penempatan tenaga kerja penyandang cacat diperusahaan.
- b. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang meliputi buku pustaka, hasil-hasil penelitian, website, jurnal-jurnal yang berkaitan erat dengan rumusan masalah dalam penelitian ini.

3. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di Perusahaan Penerbit dan Percetakan ANDI OFFSET yang beralamat di jalan Beo No 38 – 40 yogyakarta.

4. Narasumber dan Responden

a. Narasumber.

Narasumber dalam penelitian ini ialah:

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Yogyakarta.

b. Responden.

Responden dalam penelitian ini ialah:

- 1) Kepala Kantor Penerbit dan Percetakan Andi Offset;
- 2) Tenaga Kerja Penyandang cacat yang bekerja di Perusahaan Penerbit dan Percetakan Andi Offset yang berjumlah 1 (satu) orang tenaga kerja.

5. Metode Pengumpulan Data

a. wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara satu pihak dengan pihak lain yang ingin memperoleh informasi dari pihak lain dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh satu jawaban tertentu. Berdasarkan sifat pertanyaan maka jenis wawancara yang dipakai ialah wawancara bebas terpimpin (*controlled interview*), jenis wawancara ini merupakan perpaduan antara wawancara terpimpin dengan wawancara tak terpimpin. Dalam wawancara bebas terpimpin ini, pewawancara sudah menyusun inti pokok pertanyaan yang akan diajukan.

b. Studi kepustakaan terhadap peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dalam permasalahan Hukum penelitian ini.

6. Metode Analisa Data

Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang telah dikumpulkan secara sistematis sehingga diperoleh gambaran mengenai masalah atau keadaan yang diteliti. Didalam menyimpulkan penelitian digunakan metode berpikir induktif yaitu cara berpikir yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus atau peristiwa-peristiwa yang kongkrit itu ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat umum.

H. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari tiap bab, yaitu bab I adalah pendahuluan, bab II mengenai pembahasan, bab III tentang penutup.

BAB I : Berisi Pendahuluan yang terdiri dari Latar belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Batasan Konsep, Metodologi Penelitian.

BAB II: Dalam konteks penelitian ini maka pembahasan akan terdiri dari : Tinjauan mengenai perusahaan, Tinjauan mengenai penyandang cacat, Tinjauan tentang tenaga kerja penyandang cacat diperusahaan Penerbit dan Percetakan Andi Offset, Kendala-kendala yang dialami Perusahaan Penerbit dan Percetakan Andi Offset dalam memenuhi kuota 1% untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat

BAB III : Berisi penutup yang terdiri dari : Kesimpulan dan Saran