

JURNAL SKRIPSI

**IMPLEMENTASI PP NOMOR 43 TAHUN 1998 PASAL 28 TERHADAP PEKERJA
PENYANDANG DISABILITAS DI PT. MADUBARU - PG/PS MADUKISMO**



Diajukan oleh :

SEPTIAN ADI CAHYA

NPM : 09 05 10029

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Bisnis dan Ekonomi

UNIVERSITAS ATMAJAYA YOGYAKARTA

FAKULTAS HUKUM

2013

JURNAL SKRIPSI

**IMPLEMENTASI PP NOMOR 43 TAHUN 1998 PASAL 28 TERHADAP PEKERJA
PENYANDANG DISABILITAS DI PT. MADUBARU - PG/PS MADUKISMO**



Diajukan oleh :

SEPTIAN ADI CAHYA

NPM : 09 05 10029
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Bisnis dan Ekonomi

UNIVERSITAS ATMAJAYA YOGYAKARTA

FAKULTAS HUKUM

2013

HALAMAN PERSETUJUAN

JURNAL SKRIPSI

**IMPLEMENTASI PP NOMOR 43 TAHUN 1998 PASAL 28
TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS DI PT.
MADUBARU - PG/PS MADUKISMO**

Diajukan oleh :

SEPTIAN ADI CAHYA

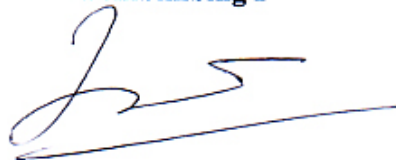
NPM : 09 05 10029

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Bisnis dan Ekonomi

**Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing
pada tanggal 24 Januari 2014**

Dosen Pembimbing I



Iswantiningsih, SH., MS.

Dosen Pembimbing II



E. Imma Indra Dewi W., SH., M. Hum.

- I. Judul tugas akhir : Implementasi PP Nomor 43 Tahun 1998 Pasal 28 Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Di PT. Madubaru – PG/PS Madukismo.
- II. Nama Mahasiswa : Septian Adi Cahya, Nama Dosen Pembimbing I : Iswantiningsih, SH., MS. Nama Dosen Pembimbing II : E. Imma Indra Dewi, SH., M.Hum
- III. Program Studi : Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- IV. Abstract : The title of this research is : “Implementation of government regulation number 43 in 1998 article 28 to worker with disability at PT. Madubaru - PG/PS Madukismo”. This research discussed constraint implementation quota 1% for workers with disability between 100 workers at PT. Madubaru - PG/PS madukismo and the settlement of the constaint. The purpose of this research is to find out and analyzing constraint implementation quota 1% for workers with disabilitas between 100 workers at PT. Madubaru – PG/PS Madukismo and to find out and analyzing the settlement of the constaint. The method of this research is empirical legal research that focus on the behavior of law community . As the main sources is interview with respondent and study of literature. The result of this research is PT. Madubaru – PG/PS Madukismo not implement the regulation because do not know the regulation and so far there are no applicants work is people with disability. To settle these constraints madukismo should be more open to workers who have

disability so PT. Madubaru – PG/PS Madukismo meet regulations and the ability of workers with disability can be maximized.

Keyword : Disability, Implementation, Employment

V. Pendahuluan

Latar Belakang : Keberadaan penyandang disabilitas disekitar kita masih dipandang sebelah mata oleh sebagian masyarakat, karena mereka dinilai tidak mampu bekerja. Begitu juga dengan perhatian pemerintah yang masih sangat minim sehingga hak-hak mereka sebagai warga negara diabaikan, salah satunya hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Walaupun sudah ada Undang-Undang yang mengaturnya tetapi penyandang disabilitas tetap sulit mendapatkan pekerjaan. Undang-Undang yang mengatur tentang hak mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Indonesia sebenarnya dapat dikatakan sudah memadai. Mulai dari Pasal 27 UUD 1945 yang intinya berisi ‘tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak’ dari pasal ini artinya pemerintah sebagai pemegang kekuasaan tertinggi wajib memberikan/menyediakan pekerjaan yang layak bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi. Peraturan perundang-undangan yang lebih jelas lagi mengatur kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas adalah Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Pasal 14 Undang-Undang ini intinya berisi ‘perusahaan negara/swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat untuk bekerja di perusahaan sesuai jenis dan derajat kecacatan yang disesuaikan

dengan jumlah karyawan dan kualifikasi perusahaan'. Sedangkan dalam penjelasan pasal 14 Undang-Undang ini intinya berisi 'perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 orang penyandang disabilitas yang memenuhi kualifikasi disetiap 100 orang pekerja. Dan perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi harus mempekerjakan sekurangnya 1 orang penyandang disabilitas walaupun jumlah karyawan tidak mencapai 100'. Undang-Undang ini juga mempunyai sanksi bagi pelanggar Pasal 14 yang terdapat dalam pasal 28 yang berupa sanksi pidana kurungan enam bulan atau denda maksimal 220 juta. Peraturan perundang-undangan lain yang mengatur perlindungan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5, Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang pengesahan konvensi hak penyandang cacat, serta PP Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat Pasal 28 yang kurang lebih isinya sama dengan penjelasan Pasal 14 Undang-Undang Penyandang Cacat. Bahkan juga telah dikeluarkan PERDA DIY Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak penyandang disabilitas Pasal 16. Dari sekian banyak peraturan perUUan yang ada ternyata belum efektif untuk membuat perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas, baik itu perusahaan negara maupun swasta, dan sanksinya juga tidak dilaksanakan. Sedangkan madukismo sendiri jumlah karyawan seluruhnya mencapai ribuan orang tetapi belum melaksanakan

perintah dalam pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 dan tidak mendapat sanksi.

Rumusan Masalah :

1. Apa yang menjadi kendala penerapan PP Nomor 43 Tahun 1998 Pasal 28 di PT. Madubaru – PG/PS Madukismo?
2. Bagaimana penyelesaian dari kendala yang dihadapi PT. Madubaru – PG/PS Madukismo?

VI. Isi Makalah

A. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

a. Syarat Materiil

1) Kesepakatan kedua belah pihak

Sepakat bagi kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pemberi kerja untuk mengikatkan diri dalam perjanjian kerja adalah bebas, dalam arti bahwa tidak berdasarkan atas unsur penipuan (*dwang*), paksaan (*dwaling*), dan kekhilafan (*bedrog*).¹

2) Kecakapan melakukan suatu perjanjian

¹ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 45.

Kecakapan merupakan kemampuan untuk melakukan suatu perbuatan hukum yang menimbulkan akibat hukum. Setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali orang-orang yang menurut undang-undang dinyatakan tidak cakap. Seseorang dinyatakan tidak cakap membuat suatu perjanjian antara lain:

- a) Orang yang belum dewasa
 - b) Orang dibawah pengampuan
 - c) Perempuan
- 3) Pekerjaan yang diperjanjikan

Hal yang wajib dalam perjanjian kerja bukan hanya perlu ada pekerjaan saja tetapi ada yang lainnya, yaitu menyangkut besarnya upah, macam pekerjaan, dan jangka waktunya. Jadi salah kalau menetapkan bahwa syarat sahnya perjanjian kerja hanya memerlukan pekerjaan saja.²

- 4) Klausula halal

Dalam perjanjian kerja, pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Hal ini menyebabkan dalam suatu perjanjian kerja, jenis pekerjaan merupakan hal yang harus jelas disebutkan.

b. Syarat Formil

² Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia cet. 2, Bogor, hlm. 57.

Memuat apa saja yang harus dituliskan dalam perjanjian

kerja, antara lain:

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja.
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan.
- 4) Tempat pekerjaan.
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.

3. Macam-macam Perjanjian Kerja

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.

4. Berakhirnya Perjanjian Kerja

1. Pekerja meninggal dunia.
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
3. Adanya putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap.
5. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

5. Perpanjangan dan Pembaruan Perjanjian Kerja

PKWT dapat diperpanjang 1 kali dalam 1 tahun.

Perpanjangan dilakukan paling lambat 7 hari sebelum PKWT berakhir.

B. Tinjauan Tentang Pekerja Penyandang Disabilitas

1. Pengertian Pekerja

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Pengertian Disabilitas

Adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik/mental yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya, terdiri dari:

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

3. Macam-macam Disabilitas

- a. Cacat fisik
- b. Cacat mental
- c. Cacat fisik dan mental/cacat ganda

4. Pengertian Pekerja Penyandang Disabilitas

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

mental, cacat mental dan fisik yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. Aksesibilitas Penyandang Cacat

Kemudahan yang disediakan bagi penyandang disabilitas guna mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.

C. Tinjauan tentang PP Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat

Merupakan pengaturan lebih lanjut dari ketentuan Pasal 14 Undang-Undang nomor 4 Tahun 1997, yang mempunyai tujuan untuk untuk mewujudkan kesamaan kedudukan, hak, kewajiban dan peran penyandang cacat sehingga pada akhirnya akan menciptakan kemandirian dan kesejahteraan penyandang cacat. Di dalamnya terdapat perintah bagi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di Pasal 14 dan penjelasan Pasal 14. Dan sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakannya dalam Pasal 28.

D. Tinjauan tentang PT. Madubaru - PG/PS Madukismo

Merupakan satu-satunya pabrik gula dan spiritus di Jogja dibangun tahun 1955 atas prakarsa Sri Sultan HB IX. Berlokasi di Desa Padokan Kasihan Bantul. Saat ini status kepemilikannya 65% milik Sultan dan 35% milik pemerintah (PT. Rajawali Nusantara Indonesia – BUMN).

E. Tinjauan tentang Implementasi PP Nomor 43 Tahun 1998 Pasal 28 di PT. Madubaru PG/PS Madukismo

Responden mengatakan, selama ini dalam menjalankan peraturan ketenagakerjaan hanya mengacu ke Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Alasannya karena Madukismo berada di bawah Departemen Tenaga Kerja sehingga hal lain yang tidak diperintahkan Departemen Tenaga Kerja tidak dilakukan oleh Madukismo meskipun itu berasal dari peraturan peraturan perundang-undangan. Mengenai adanya peraturan ketenagakerjaan lain selain Undang-Uundang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Madukismo mengatakan tidak mengetahui peraturan tersebut. Dengan ini dapat dipastikan Madukismo tidak mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas, karena peraturan itu berasal dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dan PP Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas. Kecuali kalau peraturan tersebut dimasukkan ke Undang-Undang Ketenagakerjaan atau diperintahkan Departemen Tenaga Kerja. Padahal pekerja di Madukismo mencapai kurang lebih 4500 orang yang berarti sudah memenuhi syarat perusahaan yang wajib mempekerjakan minimal 1 penyandang disabilitas di tiap 100 orang pekerja. Tetapi responden mengatakan selama ini tidak ada pengawasan atau teguran dari terkait manapun, baik Departemen

Tenaga Kerja maupun dinas terkait lain. Dengan ini dapat disimpulkan kinerja dari pihak pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja masih sangat minim, terbukti dengan Madukismo tidak melaksanakan peraturan tapi tidak mendapat sanksi. Madukismo juga dapat dipersalahkan karena beralasan tidak tahu ada peraturan tersebut, karena pada dasarnya semua warga negara dianggap tahu atas semua peraturan perundang-undangan yang telah diundangkan.

F. Kendala Implementasi Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat di PT. Madubaru – PG/PS Madukismo.

1. Madukismo tidak tahu ada aturan tersebut
2. Tidak ada pelamar yang merupakan penyandang disabilitas
3. Jenis pekerjaan di madukismo mayoritas membutuhkan fisik
4. Tidak ada aksesibilitas di lingkungan madukismo, apabila diadakan akan memakan biaya besar
5. Desain instalasi pabrik sudah didesain sedemikian rupa, sehingga tidak mungkin ada penambahan untuk aksesibilitas.

G. Penyelesaian Kendala yang Dihadapi PT. Madubaru – PG/PS Madukismo dalam Implementasi Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.

1. Secara prinsip setiap warga negara dianggap tahu hukum, asas ini dikenal dengan *Asas Fictie Hukum*. Sehingga tidak ada alasan tidak mengetahui Undang-Undang tersebut, karena ketidaktahuan bukan alasan pemaaf. Jadi Madukismo harus tetap mendapat sanksi.
2. Madukismo lebih membuka diri kepada penyandang disabilitas dengan membuka lowongan pekerjaan yang sesuai dengan memperhatikan kualifikasi perusahaan, derajat kecacatan, dan tingkat pendidikan. Dan dapat juga memberi informasi kepada organisasi rehabilitasi penyandang disabilitas bahwa mereka siap

merekrut untuk dijadikan pekerja sesuai kriteria derajat kecacatan dan tingkat pendidikan.

3. Menempatkan pekerja ke jenis pekerjaan yang tidak menyulitkan sesuai derajat kecacatan dan tingkat pendidikan.
4. Untuk kendala biaya dalam huruf d dan e madukismo dapat menyediakan anggaran sedikit demi sedikit untuk biaya pembangunan aksesibilitas.

Walaupun madukismo tidak mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas tetapi madukismo juga mempekerjakan penyandang disabilitas lewat kebijakan tetap mempekerjakan pekerjanya yang menjadi cacat akibat kecelakaan kerja dan lewat kerjasama dengan pihak pemborong yang memungkinkan mereka mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas.

VII. A. Kesimpulan

1. Kendala Implementasi Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat di PT. Madubaru – PG/PS Madukismo:
 - a. Madukismo tidak tahu ada aturan tersebut
 - b. Tidak ada pelamar yang merupakan penyandang disabilitas
 - c. Jenis pekerjaan di madukismo mayoritas membutuhkan fisik
 - d. Tidak ada aksesibilitas di lingkungan madukismo, apabila diadakan akan memakan biaya besar
 - e. Desain instalasi pabrik sudah didesain sedemikian rupa, sehingga tidak mungkin ada penambahan untuk aksesibilitas
2. Penyelesaian Kendala yang Dihadapi PT. Madubaru – PG/PS Madukismo dalam Implementasi Pasal 28 PP Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat:
 - a. Secara prinsip setiap warga negara dianggap tahu hukum, asas ini dikenal dengan *Asas Fictie Hukum*. Sehingga tidak ada

alasan tidak mengetahui Undang-Undang tersebut, karena ketidaktahuan bukan alasan pemaaf. Jadi Madukismo harus tetap mendapat sanksi.

- b. Madukismo lebih membuka diri kepada penyandang disabilitas dengan membuka lowongan pekerjaan yang sesuai dengan memperhatikan kualifikasi perusahaan, derajat kecacatan, dan tingkat pendidikan. Dan dapat juga memberi informasi kepada organisasi rehabilitasi penyandang disabilitas bahwa mereka siap merekrut untuk dijadikan pekerja sesuai kriteria derajat kecacatan dan tingkat pendidikan.
- c. Menempatkan pekerja ke jenis pekerjaan yang tidak menyulitkan sesuai derajat kecacatan dan tingkat pendidikan.
- d. Untuk kendala biaya dalam huruf d dan e madukismo dapat menyediakan anggaran sedikit demi sedikit untuk biaya pembangunan aksesibilitas.

VII. Daftar Pustaka

Buku :

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia cet. 2, Bogor.

Perundang-undangan :

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PP Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.