

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai warga negara Indonesia, kedudukan, hak, kewajiban, dan peran penyandang cacat adalah sama dengan warga negara lainnya. Hal ini sesuai dengan UUD1945, dalam Pasal 27 : Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian ada penegasan lagi pada amandemen UUD 1945 yang mengatur tentang Hak Azasi Manusia, ini menandakan bahwa negara kita telah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh kepada harkat dan martabat manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu, peningkatan peran para penyandang cacat dalam pembangunan nasional sangat penting untuk mendapat perhatian dan didayagunakan sebagaimana mestinya.

Hingga saat ini sarana dan upaya untuk memberikan perlindungan hukum terhadap kedudukan, hak, kewajiban, dan peran para penyandang cacat telah diatur dalam Undang-Undang Nomor. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, dan berbagai peraturan perundangundangan yang mengatur masalah ketenagakerjaan, pendidikan nasional, kesehatan, kesejahteraan sosial, lalu lintas dan angkutan jalan, perkeretaapian, pelayaran, penerbangan, dan kepabeanan.

Namun demikian, upaya perlindungan saja belumlah memadai; dengan pertimbangan bahwa jumlah penyandang cacat terus meningkat dari waktu

kewaktu, dan hal ini memerlukan sarana dan upaya lain terutama dengan penyediaan sarana untuk memperoleh kesamaan kesempatan bagi penyandang cacat dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan, khususnya dalam memperoleh pendidikan dan pekerjaan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan sosialnya.

Berdasarkan data di Pusdatin Kementerian Sosial RI pada tahun 2009 jumlah penyandang cacat sebanyak 1.541.942 jiwa, besarnya jumlah penyandang cacat ini menjadi perhatian serius bagi pemerintah. Kementerian Sosial RI c.q Direktorat Jenderal Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial terus berupaya agar para penyandang cacat atau ODK dapat diterima bekerja baik di instansi pemerintah maupun swasta yang lebih mengedepankan kredibilitas dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memandang faktor fisik.

Secara normatif, sebenarnya sudah ada beberapa instrumen hukum yang dilahirkan untuk melindungi hak penyandang cacat untuk bekerja. Sebut saja UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang 'mengharamkan' diskriminasi kepada para penyandang cacat. Bahkan UU No 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat makin menegaskan hak itu. Pasal 14 UU No 4/1997 mewajibkan perusahaan negara dan swasta untuk menjamin kesempatan bekerja kepada para penyandang cacat. Bahkan dalam Penjelasan Pasal itu makin ditegaskan bahwa perusahaan yang mempekerjakan 100 orang wajib mempekerjakan satu orang penyandang cacat. Tak main-main. Pasal 28 UU 4/1997 itu bahkan mengatur sanksi pidana berupa kurungan maksimal enam bulan dan atau denda paling besar Rp200 juta bagi pelanggar Pasal 14.

Bahkan, menurut Humas Yayasan Mitra Netra –yayasan yang peduli pada pendidikan tuna netra- Arya Indrawati menyatakan ‘kuota satu persen’ bagi penyandang cacat seakan masih menjadi mitos. Menurutnya, banyak perusahaan yang meski mempekerjakan lebih dari 100 orang, ternyata tak mempekerjakan satu orang pun penyandang cacat.

Sebagai upaya perlindungan hukum hak-hak warga negara penyandang cacat maka diperlukan sebuah penataan regulasi yang mampu melindungi warga penyandang cacat, untuk itu kami mengadakan Penelitian Hukum tentang Perlindungan hukum bagi penyandang cacat dan penelitian ini mendukung Agenda Nasional 2010-2014, dalam rangka peningkatan Efektivitas Peraturan Perundang-undangan; dan Penghormatan, Pemajuan, dan Penegakan Hak Asasi Manusia dan dari hasil penelitian dapat menjadi bahan masukan dalam mendukung RUU tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang saat ini sudah termasuk daftar Prolegnas 2010 – 2014.

B. Permasalahan

Adapun yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini Apakah Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Cacat. Sudah Berlaku Efektif. Dalam Penelitian ini akan diidentifikasi kedalam berapa permasalahan yaitu:

1. Apakah ketentuan pengaturan untuk mengakomodasi kebutuhan bagi peyandang cacat telah memadai?

2. Apakah Intansi/lembaga dan perusahaan telah memberikan peluang kerja bagi penyandang cacat ?
3. Apakah yang menjadi hambatan dalam implemetasi kesempatan kerja bagi penyandang cacat ?

C. Maksud dan Tujuan

- Maksud Kegiatan

Maksud penelitian adalah untuk mendapatkan data yang akan dipergunakan untuk menjawab permasalahan hukum yang telah dirumuskan.

- Tujuan Kegiatan

Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh hasil penelitian guna dijadikan sebagai bahan dalam mendukung pembentukan dan pengembangan hukum, khususnya pembentukan atau penyempurnaan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

D. Ruang Lingkup

Mengingat sangat luasnya Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Cacat, maka dalam penelitian ini akan dibatasi perlindungan hukum terhadap hak penyandang cacat dalam hal untuk mendapatkan pekerjaan atau dipekerjakan baik pada instansi pemerintah maupun swasta, meliputi:

1. Pengaturan penempatan tenaga kerja bagi para penyandang cacat di perusahaan swasta/BUMN dan pemerintahan.

2. Penerapan dan kendala pemenuhan aksesibilitas penempatan tenaga kerja para penyandang cacat di perusahaan swasta/BUMN atau pemerintahan.
3. Pengawasan terhadap pra penempatan dan penempatan tenaga kerja penyandang cacat di perusahaan swasta/BUMN dan pemerintahan.

E. Kerangka Konseptual

1. Kerangka Teori

Pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila yang mencakup seluruh aspek kehidupan bangsa diselenggarakan bersama oleh masyarakat dan Pemerintah. Masyarakat adalah pelaku utama pembangunan dan Pemerintah berkewajiban mengarahkan, membimbing, melindungi serta menumbuhkan suasana yang menunjang. Kegiatan masyarakat dan kegiatan Pemerintah saling menunjang, saling mengisi dan saling melengkapi dalam satu kesatuan langkah menuju tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Sebagai warga negara Indonesia, kedudukan, hak, kewajiban, dan peran penyandang cacat adalah sama dengan warga negara lainnya. Hal ini sesuai dengan UUD1945, dalam Pasal 27 : Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian ada penegasan lagi pada amandemen UUD 1945 yang mengatur tentang Hak Azasi Manusia, ini menandakan bahwa negara kita telah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh kepada harkat dan martabat manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.Oleh karena itu,

peningkatan peran para penyandang cacat dalam pembangunan nasional sangat penting untuk mendapat perhatian dan didayagunakan sebagaimana mestinya.

Menurut Dirjen Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial Dr. Makmur Sunusi, P.hD “ paradigma penanganan masalah kecacatan dan ODK telah bergeser dari pendekatan berdasarkan belas kasihan (Charity Based Approach), yakni pendekatan yang lebih mengedepankan pemenuhan hak-hak penyandang cacat (Right Based Approach), dengan adanya pendekatan ini sudah tentu perlu untuk dikembangkan untuk meningkatkan terobosan-terobosan yang berpihak pada ODK “.Maka memberikan kesempatan penempatan tenaga kerja ODK, bukan berdasarkan belas kasihan (charity), melainkan menjadi hak (rights) penyandang cacat.

Sebagaimana prinsip yang dikemukakan Fuller, bahwa suatu sistem peraturan-peraturan itu tidak boleh saling bertentangan.

2. Kerangka Konsepsional

- 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. (Undang Undang No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, Pasal1)

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, kata cacat dapat diartikan dalam berbagai makna, seperti: 1) kekurangan yang menyebabkan mutunya

kurang baik atau kurang sempurna (yang terdapat pada badan, benda, batin atau ahlak). 2). Lecet (kerusakan, noda) yang menyebabkan keadaannya menjadi kurang baik (kurang sempurna); 3). Cela atau aib; 4). Tidak (kurang sempurna). Dari pengertian tersebut dapat diperhatikan bahwa kata cacat dalam Bahasa Indonesia selalu dikonotasikan dengan kemalangan, penderitaan atau hal yang patut disesali/ dikasihani. Anggapan ini dengan sendirinya membentuk opini publik bahwa penyandang cacat yang dalam Bahasa Inggris disebut disabled person itu adalah orang yang lemah dan tak berdaya. Bahkan, sebutan ini juga menempatkan mereka sebagai objek dan bukan manusia. Misalkan, kita sering menyebut sepatu yang tergores dengan mengalami cacat dan orang yang mengalami kelainan fungsi atau kerusakan anatomi juga sebagai cacat.

- Efektivitas

Efektivitas (berjenis kata benda) berasal dari kata dasar efektif (kata sifat). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga tahun 2003, halaman 284 yang disusun oleh Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional, Efektif adalah 1 'ada efeknya' (akibatnya, pengaruhnya, kesannya); 2 'manjur atau mujarab' (tt obat); 3 'dapat membawa hasil; berhasil guna' (tt usaha, tindakan); 'mangkus'; 4 'mulai berlaku' (tt undang-undang, peraturan). Sementara itu, efektivitas memiliki pengertian 'keefektifan'. Keefektifan adalah 1 'keadaan berpengaruh'; 'hal berkesan'; 2 'kemanjuran'; 'kemujaraban' (tt obat); 3 'keberhasilan' (tt usaha,

tindakan); 'kemangkusan'; 4 'hal mulai berlakunya' (tentang undang-undang, peraturan.

- Perlindungan Hukum

Hukum menurut J.C.T. Simorangkir, SH dan Woerjono Sastropranoto, SH adalah : Peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib. Menurut R. Soeroso SH, Hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.

Menurut Mochtar Kusumaatmadja, Pengertian hukum yang memadai harus tidak hanya memandang hukum itu sebagai suatu perangkat kaidah dan asas-asas yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, tapi harus pula mencakup lembaga (institusi) dan proses yang diperlukan untuk mewujudkan hukum itu dalam kenyataan.

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukun dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum., yaitu konsep dimana hukum dapat

memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹

Pekerja penyandang cacat merupakan penggabungan dari dua asal kata, yaitu pekerja dan penyandang cacat. Pengertian pekerja sendiri menurut Undang-undang tenaga kerja Nomor.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pengertian penyandang cacat yang dimaksud 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 dan penyandang cacat fisik dan mental.” (Pasal 1 ayat (1) UU No.4/1997 tentang penyandang cacat)

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian pekerja 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 dan penyandang cacat fisik dan mental yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa secara umum dalam undang-undang ini telah banyak mengatur mengenai perlindungan hak-hak ketenagakerjaan, karena memang tujuan pembentukan undang-undang ini salah satunya adalah dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Beberapa

¹ <http://zona-prasko.blogspot.com/2011/02/pengertian-perlindungan-hukum.html>

pertimbangan dalam penyusunan Undang-Undang ini adalah sebagai berikut:

- Bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945;
- Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

Hak-hak ketenagakerjaan yang terdapat dalam Undang-undang ketenagakerjaan meliputi :

- 1). Bab V Pelatihan Kerja
 - a) Pasal 11 yang berbunyi “ setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
 - b) Pasal 12 ayat (3) yang berbunyi “ Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
 - c) Pasal 18 ayat (1) yang berbunyi “ Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti

pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja

- 2). Bab VI Penempatan Tenaga Kerja
 - a) Pasal 31 yang berbunyi “ Setiap Tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri
 - b) Pasal 35 ayat (3) yang berbunyi “ Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.
- 3). Bab IX Hubungan Kerja
 - a) Pasal 61 ayat (3) yang berbunyi “ Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh yang bersangkutan
 - b) Pasal 61 ayat (5) yang berbunyi “ Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja /buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”
- 4). Bab X Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan
 - a) Pasal 67 ayat (1) yang berbunyi “ Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.”
 - b) Pasal 76 ayat (3) yang berbunyi “ Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :

- (1). memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
(2). menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.”
- c) Pasal 76 ayat (4) yang berbunyi “pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00”
- d) Pasal 77 ayat 1 yang berbunyi “setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”
- e) Pasal 80 yang berbunyi “pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh, untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agama”
- f) Pasal 81 ayat 1 yang berbunyi “pekerja/ buruh yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”
- g) Pasal 82 ayat 1 yang berbunyi “pekerja/ buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”
- h) Pasal 82 ayat 2 yang berbunyi “pekerja/ buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”
- i) Pasal 84 yang berbunyi “setiap pekerja/ buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagai mana dimaksud dalam Pasal 79 ayat 2 huruf b,c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82, berhak mendapat upah penuh”
- j) Pasal 86 ayat 1 yang berbunyi “setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
- (1) keselamatan dan kesehatan kerja
(2) moral dan kesusilaan; dan
(3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia

serta nilai- nilai agama

- k) Pasal 87 ayat 1 yang berbunyi “setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”
 - l) Pasal 88 ayat (1) yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”
 - m) Pasal 99 ayat (1) yang berbunyi “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”
- 5). Bab XI Hubungan Industrial
- a) Pasal 104 ayat (1) yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”
 - b) Pasal 104 ayat (2) yang berbunyi “dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta bertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok”
 - c) Pasal 106 ayat (1) yang berbunyi “setiap perusahaan yang mempekerjakan 50(lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit”
 - d) Pasal 108 ayat (1) yang berbunyi “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.”
 - e) Pasal 114 yang berbunyi “pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.”
 - f) Pasal 126 ayat (1) yang berbunyi “pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.”

- g) Pasal 126 ayat (2) yang berbunyi “pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama.”
 - h) Pasal 126 ayat (3) yang berbunyi “pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan.”
 - i) Pasal 145 yang berbunyi “dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.”
 - j) Pasal 148 ayat (1) yang berbunyi “pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.”
- 6). Bab XII Pemutusan Hubungan Kerja
- a) Pasal 153 ayat (2) yang berbunyi “pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan”

E. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya menggunakan pendekatan pada penelitian normatif – empiris². Namun, dalam pelaksanaannya penelitian ini akan lebih

² Penelitian empiris adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti data-data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari masyarakat. Pemikiran empiris ini disebut juga pemikiran sosiologis. Lebih jauh tentang ini lihat Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, ibid.

menitikberatkan pada penelitian normative ³ dengan dukungan data lapangan atau penelitian empiris.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian hukum dalam penelitian ini bersifat Deskriptif, yaitu penelitian hukum dimana pengetahuan atau teori tentang obyek sudah ada dan ingin memberikan gambaran tentang obyek penelitian.

3. Data

a. Sumber Data

Dilihat dari sumbernya dapat dilihat atas data primer dan data sekunder.

1. Data sekunder

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini merupakan data sekunder, yang mencakup ⁴:

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat mulai dari Undang-Undang Dasar dan peraturan terkait lainnya.
- b. Bahan hukum sekunder yaitu yang memberikan penjelasan bahan hukum primer.
- c. Bahan hukum tertier yaitu yang memberikan petunjuk bahan hukum primer dan sekunder yaitu kamus, buku saku, agenda resmi dan sebagainya.

³ Penelitian normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Pemikiran normatif didasarkan pada penelitian yang mencakup asas-asas hukum, sistematik hukum, taraf sinkronisasi vertikal dan horisontal, perbandingan hukum, sejarah hukum. Lebih jauh tentang ini lihat Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif : Suatu tinjauan Singkat, edisi 1, cet. V, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), hal. 13-14. Lihat juga Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Peranan dan Penggunaan Perpustakaan di dalam Penelitian Hukum, (Jakarta: Pusat Dokumentasi Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 1979) hal.15.

⁴ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1982, hal. 52.

2. Data primer adalah data diperoleh langsung dari sumbernya, dalam hal ini dapat melalui informan atau responden.

b. Cara dan Alat Pengumpulan Data

Kegiatan pengumpulan data dapat dilakukan melalui kegiatan studi dokumen terhadap data sekunder, dimana data yang sudah dikumpulkan ditulis dalam lembar form dokumentasi, selain itu juga dapat dilakukan wawancara baik terhadap informan maupun responden untuk mendapatkan data primer dengan menggunakan pedoman wawancara (informan) atau kuesioner (responden) di beberapa daerah, yaitu : Solo, Bogor dan Jakarta.

4. Analisis Data

Dalam penelitian hukum bersifat deskriptif, maka analisis penelitiannya dilakukan secara kualitatif baik terhadap data sekunder maupun data primer yang sudah dikumpulkan dan diolah, guna perumusan kesimpulan penelitian tersebut.

F. Jadwal Pelaksanaan

NO	KEGIATAN	WAKTU PELAKSANAAN							KET
		APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	
1.	Penyusunan Proposal								
2.	Pemaparan proposal								
3.	Penelusuran data keputakaan dan responden								
4.	Pengolahan Data								
5.	Analisa data								

6.	Penyusunan laporan								
----	--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

G. Personalia Tim

- Ketua : Akhyar Ari Gayo, S.H.,M.H
- Sekretaris : Tongam Renikson Silaban,S.H.,M.H.
- Anggota : 1. Noor M Aziz,S.H.,M.H.,M.M.
2. Purwanto,S.H.,M.H.
3. Drs. Ulang Mangun Sosiawan,S.H.,M.H.
4. Mosgan Situmorang,S.H.,M.H.
5. Rosmidarmi,S.H.,M.H.
6. Sri Hudyati,S.H.
7. Suliya,S.Sos.
- Sekretariat : 1. Muchtaril Amir
2. Karno

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PENYANDANG CACAT

A. Pengertian Penyandang Cacat

Istilah difabel pertama kali dicetuskan di Indonesia oleh beberapa aktivis di Yogyakarta, salah satunya adalah almarhum Dr. Mansour fakih (Ambulangsih, 2007; Priyadi 2006; Annisa 2005). Penggunaan kata difabel merupakan pengindonesiaan dari “difabled people” yang merupakan kependekan dari different ability people atau yang dapat diartikan dengan seseorang dengan

kemampuan berbeda. Kata difabel memiliki hubungan dengan istilah disable, disable sendiri bila diterjemahkan dalam bahasa Indonesia mempunyai arti kecacatan, dan penggunaan istilah kecacatan memiliki transisi perubahan yang cukup signifikan sesuai dengan persepsi dan penerimaan masyarakat secara luas.

Di dunia internasional, istilah disability mengalami perubahan, antara lain: cripple, handicapped, impairment, yang kemudian lebih sering digunakan istilah people with disability atau disabled people. People with disability kemudian diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjadi penyandang cacat yang pada awalnya menggunakan istilah penderita cacat. Istilah penderita cacat sangat berkesan diskriminatif karena memandang seseorang memiliki salah satu jenis penyakit atau lebih yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang.

Perubahan penggunaan istilah penderita cacat menjadi penyandang cacat mulai dikenalkan pada penetapan UU no. 4 th. 1997, yang menempatkan posisi penyandang cacat dengan cenderung menghaluskan istilah tersebut. Istilah ini pada dasarnya masih digunakan secara luas di berbagai publikasi ataupun media massa, tetapi berbagai aktivis sosial berpendapat bahwa penggunaan istilah ini memiliki arti sempit yang masih tetap menempatkan seseorang dalam posisi yang tidak „normal dan tidak mampu karena kondisi kecacatan yang dimilikinya.

Hingga akhirnya pada tahun 1997, penggunaan istilah difabel mulai dikenalkan kepada masyarakat secara luas. Istilah difabel ini merupakan salah satu upaya untuk merekonstruksi pandangan, pemahaman, dan persepsi masyarakat umum pada nilai-nilai sebelumnya yang memandang seorang difabel adalah seseorang yang tidak normal, memiliki kecacatan sebagai sebuah kekurangan dan ketidakmampuan.

Pemakaian kata difabel dapat dimaksudkan sebagai kata eufemisme, yaitu penggunaan kata yang memperhalus kata atau istilah yang digunakan sebelumnya. Tetapi secara luas istilah difabel digunakan sebagai salah satu usaha untuk merubah persepsi dan pemahaman masyarakat bahwa setiap manusia diciptakan berbeda dan seorang difabel hanyalah sebagai seseorang

yang memiliki perbedaan kondisi fisik dan dia mampu melakukan segala aktivitas dengan cara dan pencapaian yang berbeda.

Pemakaian istilah difabel memiliki nilai lebih humanis dan sebagai suatu usaha untuk menghilangkan kekuatan ruang yang memiliki hubungan tidak adil/diskriminasi serta mendorong eksistensi dan peran difabel dalam lingkungan mereka (Priyadi 2006; Annisa, 2005).

Pada intinya penggunaan istilah difabel ini memberikan arti bahwa orang-orang yang dahulunya dikatakan sebagai disable atau orang-orang dengan kecacatan sekarang dapat dikatakan sebagai orang-orang dengan kemampuan berbeda. Namun dalam beberap Undang-Undang di Indonesia yang berhubungan dengan penyandang cacat masih belum mengganti penggunaan istilah penyandang cacat menjadi difabel

Dalam UU Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang cacat, pengertian 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. (Pasal 1). Penyandang cacat dalam UU Nomor 4 Tahun 1997 ini dikategorikan menjadi 3 (tiga) jenis penyandang cacat, antara lain penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental dan penyandang cacat fisik dan mental. Demikian pula pengertian penyandang cacat yang dijelaskan dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998.

Definisi penyandang cacat yang terdapat pada hasil kovenssi PBB “Convention on the Rights of Persons with Disabilities” pada 13 Desember 2006 mendefinisikan penyandang cacat sebagai orang-orang dengan kelainan fisik, mental, intelektual atau indera kerusakan secara jangka panjang yang dapat menghalangi dan menghambat berbagai interaksi dan partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat atas dasar yang sama dengan lainnya.

Berbeda lagi dengan definisi penyandang cacat yang dijelaskan dalam kamus besar bahasa Indonesia, dalam kamus umum bahasa Indonesia (purwadarminta) kata “cacat” diartikan sebagai kekurangan yang menyebabkan mutunya kurang baik/kurang sempurna (yang terdapat pada badan,

batin/akhlak), lecet (kerusakan, noda) yang menyebabkannya kurang baik (kurang sempurna), cela/aib, tidak/kurang sempurna. Pengertian-pengertian yang diberikan kamus umum bahasa Indonesia, kata cacat selalu diasumsikan ke hal-hal yang bersifat negative dan oleh karenanya istilah penyandang cacat cenderung membentuk opini public bahwa orang-orang dengan kecacatan ini malang, patut dikasihani, tidak terhormat dan tidak bermartabat.

Sedangkan pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3). Istilah buruh sangat sering digunakan dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena istilah buruh sudah dipergunakan sejak zaman penjajahan Belanda dan juga dikarenakan peraturan perundang-undangan sebelum Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti tukang, mandor, kuli yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang dengan pekerjaan kasar seperti ini disebut “blue collar”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “karyawan/pegawai” dan disebut juga dengan “white Collar”. Istilah berbeda bagi jenis pekerjaan ini menimbulkan konsekuensi pada perlakuan dan hak-hak. Alasan dari hal ini tak lain merupakan usaha Pemerintah Belanda yang pada masa itu ingin memecah belah orang pribumi.

Pembedaan atas buruh halus dan buruh kasar tidak lagi dikenal setelah bangsa Indonesia merdeka. Semua orang yang bekerja di badan hukum maupun sektor swasta disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah “barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (Pasal 1 ayat 1 a). Hingga akhirnya istilah buruh ini diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan Pemerintah dalam mengupayakan pergantian istilah ini karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh dianggap lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu

ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Namun karena pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya serikat pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan.

Dalam hal kepentingan untuk santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang No.3 Tahun 1992, pengertian pekerja diperluas yakni termasuk magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak; mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan; dan narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Sehingga dapat diartikan bahwa pekerja penyandang merupakan setiap orang dengan kemampuan berbeda yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain Hal ini dikarenakan secara garis besar penyandang cacat dapat diartikan sebagai seseorang dengan kemampuan yang berbeda, karena istilah penyandang cacat merupakan kependekan dari “different ability people” yang diartikan dalam bahasa Indonesia mempunyai arti seseorang dengan kemampuan yang berbeda. Dan pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian tenaga kerja penyandang cacat menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: KEP-205/MEN/1999 tentang Pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja penyandang cacat adalah tenaga kerja yang mempunyai kelainan fisik dan/mental namun mampu melakukan kegiatan secara selayaknya, serta mempunyai bakat, minat dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan baik didalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan mengenai definisi tenaga kerja penyandang cacat, begitu pula dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan sosial Penyandang cacat dan juga dalam Undang-Undang Nomor

4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

Secara garis besar, dari berbagai aturan yang menjelaskan mengenai definisi penyandang cacat dan definisi tenaga kerja/pekerja penyandang cacat, satu aturan dengan peraturan yang lain memiliki harmonisasi, sehingga prinsip yang dikemukakan Fuller dalam “principles of legalities” bahwa satu peraturan dengan peraturan yang lain itu tidak boleh terjadi pertentangan.

B. Hak-Hak Penyandang Cacat dan Hak-Hak Pekerja Penyandang Cacat

Negara Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada manusia, yang harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan demi meningkatkan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kecerdasan serta keadilan (Pasal 2 UU No.39 tahun 1999 tentang HAM). Hak dihubungkan dengan perlindungan hukum tidak terlepas dari apa yang dimaksud dengan legal right, dimana hak yang berdasarkan hukum biasanya diartikan sebagai hak yang diakui dan dilindungi oleh hukum. Sebagai akibat adanya kaitan bahwa hak yang berdasarkan hukum merupakan suatu hak yang diakui dan dilindungi oleh hukum, di Indonesia hal itu berkaitan dengan sistem hukum civil law, seperti yang diungkapkan oleh Worthington bahwa di Negara dengan sistem hukum civil law, hak dalam hukum ini ditetapkan dalam undang-undang. Hal ini dimaksudkan agar masyarakat Indonesia mendapatkan perlindungan hukum bagi hak-hak yang dimilikinya tanpa diskriminasi. Sebagaimana perlindungan terhadap hak-hak para tenaga kerja secara umum harusnya juga sudah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Bab XA mengenai Hak Asasi Manusia dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 berisi Pasal-Pasal penjaminan hak bagi semua warga Negara Indonesia, baik hak membentuk keluarga; melanjutkan keturunannya melalui perkawinan yang sah; bahwa setiap anak mempunyai hak atas kelangsungan hidupnya, tumbuh dan berkembang; berhak atas perlindungan dari kekerasan; setiap orang berhak mengembangkan diri, berhak mendapat pendidikan, memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia sampai dengan penjaminan hak untuk hidup beserta

hak-hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan tertentu. Diaturkannya hak asasi manusia dalam Undang-Undang Dasar 1945 membuktikan bahwa hak-hak ini benar-benar penting bagi kelangsungan hidup manusia, khususnya dalam hal ini adalah warga Negara Indonesia. Sedangkan yang termasuk dalam penyebutan Warga Negara Indonesia adalah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan Undang-Undang sebagai warga Negara (Pasal 26 ayat (1) UUD 1945). Orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan Undang-Undang sebagai warga Negara ini tentunya di dalamnya termasuk juga orang-orang penyandang cacat yang juga merupakan bagian dari orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan sebagaimana yang dijelaskan di atas.

Menurut pendapat W. H Hohfeld pada perempat awal abad ke dua puluh mengenai hak, beliau telah membedakan hak-hak privat ke dalam dua bagian hak, berupa hak absolute dan hak relative. Perbedaan terhadap hal ini dikategorikan mengenai tiga hal. Pertama, hak absolute dapat diberlakukan kepada setiap orang sedangkan hak relative hanya berlaku untuk seseorang tertentu. Konsekuensi dari adanya hak relative ini, pihak ketiga harus menghormati hubungan hukum yang ada. Kedua, hak absolute memungkinkan pemegangnya untuk melaksanakan apa yang menjadi substansi haknya melalui hubungan dengan orang lain. Sisi balik dari hak absolute ini adalah orang lain tidak boleh melakukan pelanggaran atas kesempatan yang dimiliki oleh pemegang hak tersebut. Sedangkan hak relative menciptakan tuntutan kepada orang lain untuk memberikan sesuatu, melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Ketiga, objek hak absolute pada umumnya benda sedangkan objek hak relative adalah prestasi, yaitu memberikan sesuatu, melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu.

Berdasarkan uraian diatas, hak bagi kaum penyandang cacat dikategorikan ke dalam hak-hak relative. Pentingnya penekanan perlindungan hak bagi kaum penyandang cacat dikarenakan sebagaimana pengertian penyandang cacat, bahwasanya kaum penyandang cacat merupakan orang-orang dengan kemampuan berbeda, sehingga perlu perlakuan yang khusus juga dari pemerintah untuk memenuhi hak-hak yang disebutkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Bab XA mengenai hak

asasi manusia.

Selain itu tanpa adanya perlindungan lebih dari pemerintah, para kaum penyandang cacat ini rentan terhadap perlakuan diskriminasi, terlebih terhadap pemenuhan hak-haknya. Bahkan dunia internasional juga begitu sangat peduli terhadap pemenuhan hak-hak asasi manusia khususnya bagi kaum penyandang cacat, hal ini terbukti dengan adanya Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Konvensi PBB yang dilaksanakan pada 3 Mei 2008 ini bertujuan mempromosikan, melindungi dan menjamin penuh terpenuhinya hak asasi manusia tanpa adanya diskriminasi bagi kaum penyandang cacat (difabel). Menurut Informan⁵ berkaitan dengan Konvensi ini, Indonesia saat ini sedang memproses ratifikasi konvensi dimaksud dan sekarang draf sudah berada di Kementarian Luar Negeri untuk diajukan ke DPR untuk proses penetapannya.

Konvensi internasional berdasarkan resolusi PBB Nomor. 61/1061 tanggal 13 Desember 2006 ini mempunyai beberapa prinsip, prinsip-prinsip dari Convention on the Rights of Persons with Disabilities (article 3) adalah:

1. Menghormati martabat yang melekat pada setiap individu termasuk kebebasan untuk menentukan pilihannya sendiri.
2. Non-Diskriminasi
3. Secara penuh dan efektif berpartisipasi dan ikut serta dalam masyarakat \
4. Menghargai perbedaan dan penerimaan para penyandang cacat sebagai bagian dari keragaman manusia dan kemanusiaan
5. Persamaan kesempatan
6. Aksesibilitas
7. Kesetaraan antara laki-laki dan perempuan
8. Penghormatan terhadap kapasitas berkembang anak-anak penyandang cacat dan menghormati hak anak-anak penyandang cacat untuk mempertahankan identitas mereka.

Aksesibilitas bagi penyandang cacat/difabel berdasarkan Convention on the Rights of Persons with Disabilities adalah:

⁵ Wawancara pada tanggal 9 Mei 2011 dengan Drs. M. Sabir, MSi, Kepala Bidang Penyandang Cacat Kemneterian Sosial

1. Pembangunan jalan, bangunan, transportasi serta fasilitas indoor dan outdoor sekolah, perumahan, fasilitas kesehatan dan tempat kerja yang mampu memenuhi kebutuhan difabel untuk dapat hidup mandiri dan berpartisipasi penuh dalam semua aspek kehidupan
2. Pemberian informasi, komunikasi, dan layanan lain seperti pelayanan elektronik dan layanan darurat yang juga mendukung tercapainya kemandirian dan partisipasi penuh difabel dalam segala aspek kehidupan.

Guna tercapainya aksesibilitas yang telah diatur dalam konvensi ini, Negara-negara peserta mengambil langkah berupa (article 29):

1. Mengembangkan, menyebarluaskan dan memantau pelaksanaan standar minimum dan panduan untuk aksesibilitas fasilitas dan layanan yang terbuka atau yang disediakan untuk umum
2. Memastikan bahwa fasilitas dan layanan yang terbuka atau yang disediakan untuk umum yang ditawarkan oleh pihak swasta telah memperhitungkan semua aspek bagi aksesibilitas bagi para difabel
3. Memberikan pelatihan kepada pemegang kepentingan pada isu aksesibilitas yang dihadapi oleh difabel
4. Menyediakan huruf braile dan braile signage pada bangunan dan fasilitas lain yang terbuka untuk umum
5. Memberikan bantuan hidup dan perantara, termasuk panduan, pembaca dan juru bahasa isyarat profesional, untuk memfasilitasi aksesibilitas terhadap bangunan dan fasilitas lain yang terbuka untuk umum
6. Mempromosikan bentuk-bentuk lain yang sesuai bantuan dan dukungan bagi para difabel untuk menjamin akses mereka terhadap informasi
7. Mempromosikan akses bagi para difabel terhadap informasi baru dan sistem teknologi komunikasi termasuk internet
8. Menggalakkan desain, pengembangan, produksi dan distribusi informasi dan komunikasi dapat diakses dengan teknologi dan system pada tahap awal, sehingga teknologi dan system ini dapat dicapai dengan biaya minimum .

Bidang Kerja dan Pekerjaan (Convention on the Rights of Persons with Disabilities article 27) Convention on the Rights of Persons with Disabilities memuat

juga mengenai hak para difabel yang disebutkan dalam Pasal 27, dalam Pasal ini, ditetapkan bahwa Negara-negara peserta Conventin on the Rights of Persons with Disabilities harus melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

a. Negara-negara peserta mengakui hak para penyandang cacat untuk bekerja, atas dasar yang sama dengan orang lain; ini termasuk hak untuk kesempatan mendapatkan nafkah dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas dalam pasar tenaga kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses bagi para difabel. Negara-negara peserta akan menjaga dan meningkatkan realisasi hak untuk bekerja, termasuk bagi mereka yang memperoleh cacat selama bekerja dengan mengambil langkah-langkah yang tepat, termasuk melalui undang-undang untuk antara lain :

- 1) Melarang diskriminasi atas dasar kecacatan yang berkaitan dengan semua hal mengenai segala bentuk pekerjaan, termasuk rekrutmen, mempekerjakan dan kesempatan kerja, kelangsungan pekerjaan, perkembangan karir serta kondisi kerja yang sehat dan aman.
- 2) Melindungi hak-hak para difabel, atas dasar yang sama dengan orang lain, yang adil dan kondisi kerja yang menguntungkan, termasuk kesempatan yang sama dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, kondisi kerja yang aman dan sehat, termasuk perlindungan dari pelecehan dan ganti rugi keluhan;
- 3) Memastikan bahwa para difabel mampu melaksanakan serikat buruh dan hak-hak yang sama dengan yang lain
- 4) Memungkinkan para difabel memiliki akses yang efektif untuk umum, teknis dan program-program bimbingan kejuruan dan berkelanjutan;
- 5) Meningkatkan kesempatan kerja dan peningkatan karir bagi para difabel di pasar tenaga kerja, serta bantuan dalam mencari, memperoleh, memelihara dan kembali ke lapangan kerja;
- 6) Kesempatan untuk mempromosikan kerja mandiri, kewirausahaan, pengembangan koperasi dan memulai bisnis sendiri;
- 7) Mempekerjakan para difabel di sektor publik;
- 8) Menggalakkan kerja para difabel di sektor swasta melalui kebijakan dan

langkah-langkah yang tepat, yang mungkin mencakup program-program tindakan afirmatif, insentif dan kebijakan lainnya;

- 9) Memastikan bahwa akomodasi wajar disediakan bagi para difabel di tempat kerja;
 - 10) Mempromosikan akuisisi oleh para difabel pengalaman kerja di pasar kerja terbuka;
 - 11) Mempromosikan rehabilitasi kejuruan dan profesional, pekerjaan retensi dan kembali-ke-program kerja bagi para difabel
- b. Negara-negara peserta harus menjamin bahwa para penyandang cacat tidak dilakukan di perbudakan atau penghambaan, dan dilindungi, atas dasar yang sama dengan orang lain, dari paksa atau kerja wajib

BAB III

ANALISIS

A. Pengertian

Istilah penderita cacat menjadi penyandang cacat mulai dikenalkan pada penetapan UU no. 4 th. 1997. Istilah ini sebenarnya merupakan eufemisme dari penderita cacat. Penggunaan istilah penyandang cacat sesungguhnya terkesan sangat diskriminatif, karena memandang seseorang memiliki salah satu jenis penyakit atau lebih yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang.

Perubahan penggunaan, yang menempatkan posisi penyandang cacat dengan cenderung menghaluskan istilah tersebut. Istilah ini pada dasarnya masih digunakan secara luas di berbagai publikasi ataupun media massa, tetapi berbagai aktivis sosial berpendapat bahwa penggunaan istilah ini memiliki arti sempit yang masih tetap menempatkan seseorang dalam posisi yang tidak 'normal' dan tidak mampu karena kondisi kecacatan yang dimilikinya.

Sampai dengan akhirnya pada tahun 1997, penggunaan istilah difabel mulai dikenalkan kepada masyarakat secara luas. Sebagai pelaksanaan UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (UU Penyandang Cacat), telah dikeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.: 01.KP.01.15.2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan tertanggal 26 Februari 2002 (SE Menakertrans No. 01/2002). SE Menakertrans No. 01/2002 telah mengamanatkan pada setiap kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di tingkat Propinsi dan Kabupaten/Kota untuk:

- a. mensosialisasikan UU Penyandang Cacat dan PP No. 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.

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

B. Pengaturan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Cacat

Terkait dengan penanganan persoalan penyandang cacat, pemerintah sejak tahun '90-an telah menerbitkan 3 (tiga) peraturan pokok yakni UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dan PP No. 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat dan Keputusan Presiden RI No. 83 Tahun 1999 Tentang Lembaga Koordinasi dan Pengendalian Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat. Dan yang terbaru Regulasi yang diterbitkan pemerintah dalam penanganan permasalahan berkaitan dengan penyandang cacat, terlihat dari disahkannya UU No. 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial termasuk penanganan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.

Apresiasi dan komitmen pemerintah dan anggota legislatif dalam upaya penanganan permasalahan penyandang cacat daerah terlihat pada beberapa daerah seperti Kotamadya Bandung, Kabupaten Sleman dan Kabupaten Solo, dengan cara penerbitan Peraturan Daerah (Perda) penyandang cacat dan diterbitkannya kebijakan/program di daerah berkaitan dengan penanganan permasalahan penyandang cacat, termasuk dukungan Anggaran Kecacatan (Disability Budgeting) untuk lebih memberdayakan penyandang cacat agar dapat mandiri sejahtera.

Daerah yang tidak memperlihatkan kepedulian terhadap penanganan masalah kecacatan juga justru lebih besar dan berbagai faktor yang mungkin menjadi penyebab diantaranya :

- Kurangnya informasi/pemahaman Pemerintah Daerah (Pemda) tentang keberadaan dan kebutuhan perlindungan penyandang cacat;

- Kurangnya advokasi yang dilakukan oleh penyandang cacat atau organisasi kecacatan kepada Pemda tentang seberapa penting Pemda harus memberikan dukungan kepada mereka.

Selain secara khusus ada peraturan pokok yang mengatur tentang penyandang cacat, ada juga peraturan setingkat Undang-undang dan peraturan pelaksana seperti PP dan SK Menteri yang memuat dan mengatur berbagai permasalahan berkaitan dengan penyandang cacat. Misalnya hak penyandang cacat di bidang olahraga sangat jelas dirumuskan dalam UU Sistem Keolahragaan, hak penyandang cacat untuk mendapatkan pendidikan ada diatur dalam UU Sistem Pendidikan Nasional, atau tentang hak-hak politik penyandang cacat dalam pemilu telah ada diatur dalam UU Pemilihan anggota legislatif dan UU Pilpres dan masih banyak Undang-undang lain yang mengakomodir dan memberikan perlindungan bagi penyandang cacat.

Berbagai dasar peraturan yang berkaitan dengan penanganan permasalahan penyandang cacat sudah cukup lengkap bilamana pemerintah daerah memiliki komitmen dan kepedulian bagi penanganan permasalahan penyandang cacat

Berdasarkan buku panduan advokasi, menggambarkan seberapa jauh peraturan yang ada terimplementasi sesuai harapan para penyandang cacat dalam tujuh (7) isu hak penyandang cacat yang dinilai sangat penting sebagai langkah awal penanganan permasalahan penyandang cacat yaitu : Pendidikan, Fasilitas Publik, Tenaga Kerja, Standar kehidupan yang layak dan Perlindungan sosial, Informasi/komunikasi dan Partisipasi Politik., namun dalam penelitian ini dikhususkan persoalan Tenaga Kerja sebagaimana dapat dilihat dalam matrik di bawah ini .

MATRIK 1
PERATURAN YANG BELUM TERIMPLEMENTASI SECARA BAIK

Jenis Pengaturan Hak	Konvensi Internasional Hak-Hak Penyandang Cacat dan Standar-standar Internasional Hak-hak	Hukum Nasional	Peraturan Pelaksana yang telah ada	Realita Implementasi Peraturan yang dialami para penyandang cacat	Faktor Penyebab Peraturan belum terimplementasi dengan baik	Rekomendasi
----------------------	---	----------------	------------------------------------	---	---	-------------

	Penyandang Cacat					
Tenaga Kerja dan Wirausaha	<p>Konvensi Hak Penyandang Cacat Resolusi PBB 61/106 Pasal 27 Tentang Pekerjaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> Penyandang cacat memiliki kesamaan hak dan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Melarang diskriminasi atas dasar kecacatan berkaitan dengan pekerjaan termasuk pada saat rekrutmen, pemberian pekerjaan, keberlanjutan pekerjaan, pengembangan karir, serta kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat. Melindungi tenaga kerja penyandang cacat atas dasar kesetaraan termasuk kondisi kerja yang adil, penggajian yang sama, promosi jabatan. Memajukan kesempatan agar penyandang cacat dapat bekerja sendiri, berwiraswasta, kerjasama dan memulai bisnis sendiri. 	<p>UU 1945 Pasal 28 D ayat 2</p> <p>UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 67</p> <p>UU No.4/1997: Tentang Penyandang Cacat Pasal 6 (2), (3) dan (4), Pasal 13, Pasal 14, Pasal 38 dan 39</p> <p>UU No.39/1999: Tentang Hak Asasi Manusia</p>	<ol style="list-style-type: none"> Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep.205/ME N/ 1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat. Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara No.K.26-20/U-5-39/48 Tentang Pengangkatan Penyandang Cacat menjadi Pegawai Negeri. Kesepakatan Bersama antara Menteri Sosial, Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Dalam Negeri dan DPP Apindo tentang Penempatan dan Pendayagunaan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan dan Masyarakat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.01.KP.01.15. 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan. Surat Edaran 	<ol style="list-style-type: none"> Adanya diskriminasi dalam perekrutan, penggajian dan jenjang karier tenaga kerja penyandang cacat. Pengusaha orientasi paradigma ekonomis produktif, merekrut tenaga kerja penyandang cacat dinilai tidak ekonomis dengan pertimbangan keterbatasan dan aksesibilitas (pendaftaran, seleksi, penerimaan dan keberlanjutan kerja). Pemahaman pengusaha, aparat pemerintah terhadap adanya quota 1% sebagai kewajiban sangat minim. Belum dipahami dan belum dilaksanakan quota 1% tenaga kerja penyandang cacat baik di perusahaan swasta dan kantor pemerintah belum terlaksana. Berbagai program yang disalurkan oleh lembaga keuangan perbankan (KUR BRI) dan lembaga keuangan 	<ol style="list-style-type: none"> Masih minimnya pengawasan dan pemberian sanksi dari pihak berwenang bagi perusahaan swasta yang tidak mengimplementasikan quota 1% tenaga kerja penyandang cacat. Kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja Cq Dinas Tenaga Kerja tentang quota 1% tenaga penyandang cacat kepada perusahaan swasta dan instansi pemerintah. Belum adanya Perda tentang implementasi quota 1% tenaga kerja penyandang cacat. Tidak adanya klasifikasi prioritas dan kemudahan penerimaan program pemberdayaan 	<ol style="list-style-type: none"> Agar Pemerintah Cq Kementerian Tenaga Kerja melakukan revisi UU No.4 Tahun 1997 dan PP No.43 Tahun 1998 khususnya berkaitan dengan pasal-pasal ketenagakerjaan. Agar Pemerintah Cq Departemen Tenaga Kerja Nasional menerbitkan surat edaran yang ditujukan kepada instansi pemerintah lintas sektor dan perusahaan swasta yang menegaskan bahwa syarat "sehat jasmani dan rohani" tidak dimaksudkan untuk membatasi/menghilangkan kesempatan penyandang cacat dalam mendapatkan pekerjaan. Agar pemerintah Cq Departemen Tenaga Kerja Nasional cq Dinas Tenaga Kerja menerbitkan surat edaran kepada perusahaan swasta dan instansi pemerintah lintas sektor tentang quota 1% tenaga kerja penyandang cacat. Agar BLK

			Menteri Sosial RI No.001/PR/XII-4/SE.MS Tentang Penerimaan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di sektor pemerintah dan swasta.	lainnya untuk pengembangan usher mikro dalam kenyataannya tidak dapat diakses penyandang cacat, karena kewajiban menyerahkan agunan.	ekonomi, ini sangat menyulitkan penyandang cacat bersaing untuk mendapatkan program pemberdayaan. 5. Tidak adanya penghargaan dari Departemen Tenaga Kerja Cq Dinas Tenaga Kerja bagi perusahaan yang telah merekrut dan mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat.	merancang pelatihan bagi tenaga kerja penyandang cacat sesuai kebutuhan pasar dan kompetensi serta peningkatan kualitas pelatihan. 5. Adanya lembaga monitoring independen untuk melaksanakan quota 1%.
--	--	--	---	--	--	--

MATRIKS 2
USULAN AKSI BAGI PEMENUHAN HAK PENYANDANG CACAT SESUAI STANDAR HUKUM INTERNASIONAL SERTA
KONVENSI PERLINDUNGAN HAK PENYANDANG CACAT
KEPADA PIHAK YANG BERWENANG

Jenis Hak	Peraturan yang telah ada	Materi-materi yang bermasalah dari peraturan	Nama Institusi yang berwenang	Usulan Aksi sesuai standar hukum internasional serta konvensi perlindungan hak penyandang cacat kepada pihak yang berwenang
Tenaga Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Undang-undang No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan 2. UU No.2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Perindustrian (PPHI) 3. UU No.39/1999 Tentang HAM Pasal 38 dan 39 4. UU No.4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat 	Undang-undang telah mengatur kesamaan hak dan kesempatan setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan namun kelemahannya tidak ada mengatur mengenai prosedur pelaporan dan bentuk sanksi hukum apa yang diberikan kepada perusahaan-perusahaan yang menolak menerima atau bahkan mem-PHK tenaga kerja yang cacat.	DPR RI	<p>Agar Menaker membuat kebijakan yang melarang diskriminasi atas dasar kecacatan dalam seluruh hal berkaitan dengan segala bentuk pekerjaan, termasuk kondisi rekrutmen, pemberian pekerjaan, keberlanjutan pekerjaan, pengembangan karier serta kondisi kerja yang aman dan sehat.</p> <p>Agar Menaker membuat kebijakan perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang cacat diantaranya jaminan kesetaraan dengan tenaga kerja non penyandang cacat, kondisi kerja yang adil, penggajian yang setara, promosi jabatan yang adil, kondisi kerja inklusif, dan akses penyandang cacat serta jaminan perlindungan atas keikutsertaan dalam</p>

		<p>Undang-undang juga tidak mengatur kewajiban pihak perusahaan untuk menyediakan proses seleksi dan rekrutmen karyawan baru yang akses bagi penyandang cacat (tunanetra, tunarungu). Undang-undang tidak mengatur tindakan-tindakan afirmatif atau pemberian insentif bagi setiap perusahaan yang telah mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat.</p> <p>Tidak ada regulasi bidang ketenagakerjaan yang mengatur larangan perlakuan diskriminasi terhadap tenaga kerja penyandang cacat terhadap hal-hal semisal tentang proses prekrutan/seleksi yang adil, adanya penggajian yang setara untuk pekerjaan yang memiliki nilai yang sama, dan hak untuk memperoleh hak-hak ketenagakerjaan lain sama dengan tenaga kerja non penyandang cacat lainnya.</p> <p>Materi UU No.13 Tahun 2003 tidak secara jelas dan rinci mengatur tentang hak-hak ketenagakerjaan penyandang cacat.</p> <p>Materi UU No. 4 Tahun 1997 belum mengatur secara rinci dan belum adanya sanksi hukum.</p>		<p>serikat buruh.</p> <p>Agar Menaker menerbitkan kebijakan yang melarang setiap perusahaan mem-PHK tenaga kerja yang mengalami kecacatan saat bertugas di perusahaan.</p> <p>Agar Menaker dan Dinas Tenaga Kerja membuat kebijakan yang mendorong penyandang cacat untuk bekerja di sektor publik termasuk kesempatan untuk berwiraswasta.</p> <p>Merevisi UU No.4 tahun 1997 dan mempertegas pengaturan tentang quota sekurang-kurangnya 1 per 100 tenaga kerja penyandang cacat dan penegasan sanksi hukum bagi setiap pihak yang tidak melaksanakan peraturan.</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.Kep.205/MEN/1999 Tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat 2. Surat Edaran dari badan Kepegawaian Negara No. K.26-20/U-5-39/48 Tentang Pengangkatan 		Departemen Tenaga Kerja	<p>Agar Menaker dan Dinas Tenaga Kerja membuat kebijakan yang ditujukan kepada perusahaan-perusahaan BUMN/BUMD dan Swasta agar dalam perekrutan karyawan baru tidak membuat syarat-syarat yang membatasi/ menghilangkan hak penyandang cacat untuk mendapatkan pekerjaan.</p> <p>Agar Dinas Tenaga Kerja mensosialisasikan kepada perusahaan-perusahaan BUMN/BUMD dan perusahaan Swasta regulasi-regulasi yang berkaitan dengan hak-hak</p>

	<p>Penyandang Cacat menjadi CPNS</p> <p>3. Kesepakatan Bersama antara Menteri Sosial, Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Dalam Negeri dan DPP Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) No.A/B-05-1-85/MS, No: 5 KEP-85/Men/189, No:003/KPTS,DPP/II /89 Tentang Penyaluran/ Pendayagunaan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan, masyarakat.</p> <p>4. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.01.KP.01.15.2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan.</p> <p>5. Surat Edaran Menteri Sosial RI No.001/PR/XII-4/SE.MS Tentang Penerimaan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di sektor pemerintah dan swasta</p>			<p>ketenagakerjaan penyandang cacat semisal tentang quota 1% tenaga kerja penyandang cacat.</p> <p>Mengawasi dan mengevaluasi implementasi quota 1% tenaga kerja penyandang cacat.</p> <p>Memfasilitasi pemagangan tenaga kerja penyandang cacat ke perusahaan swasta/BUMN.</p> <p>Memberikan sanksi bagi perusahaan yang tidak merekrut tenaga kerja penyandang cacat (quota 1% tenaga kerja penyandang cacat)</p> <p>Memberikan rewards/penghargaan bagi perusahaan-perusahaan yang merekrut tenaga kerja penyandang cacat dan atau yang memiliki komitmen memberikan hak-hak ketenagakerjaan kepada penyandang cacat.</p>
			Pemda/Gubernur/Bupati/Walikota	<p>Menerbitkan surat edaran implementasi quota 1% tenaga kerja penyandang cacat kepada perusahaan-perusahaan swasta/BUMD.</p> <p>Pemberian penghargaan bagi perusahaan yang merekrut dan mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat.</p>
			DPRD Provinsi, Kabupaten/Kota	<p>Agar DPRD menerbitkan Perda yang memberikan kesamaan hak dan kesempatan bagi tenaga kerja penyandang cacat sesuai standar hukum nasional dan internasional.</p> <p>Melakukan pengawasan saat perekrutan, penempatan, perlindungan dan promosi jabatan bagi tenaga kerja penyandang cacat agar tidak diskriminatif karena alasan kecacatan.</p>
			Dinas Tenaga Kerja	<p>Melakukan pengawasan dan pemberian sanksi kepada perusahaan swasta dan BUMN/BUMD di daerah yang tidak memenuhi quota 1% tenaga kerja penyandang cacat.</p> <p>Melibatkan organisasi penyandang cacat dalam melakukan pengawasan</p>

				<p>implementasi quota 1% tenaga kerja penyandang cacat.</p> <p>Menerbitkan surat edaran implementasi quota 1% tenaga kerja penyandang cacat kepada perusahaan-perusahaan swasta/BUMD.</p>
--	--	--	--	---

Sementara itu berdasarkan Konvensi Internasional Hak-Hak Penyandang Cacat dan Standar-standar Internasional Hak-hak Penyandang Cacat. Hak-hak bagi penyandang cacat telah diatur dalam Konvensi Hak Penyandang Cacat Resolusi PBB 61/106 Pasal 27 Tentang Pekerjaan, yaitu :

- Penyandang cacat memiliki kesamaan hak dan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan.
- Melarang diskriminasi atas dasar kecacatan berkaitan dengan pekerjaan termasuk pada saat rekrutmen, pemberian pekerjaan, keberlanjutan pekerjaan, pengembangan karir, serta kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- Melindungi tenaga kerja penyandang cacat atas dasar kesetaraan termasuk kondisi kerja yang adil, penggajian yang sama, promosi jabatan.
- Memajukan kesempatan agar penyandang cacat dapat bekerja sendiri, berwiraswasta, kerjasama dan memulai bisnis sendiri.

2. Hukum Nasional

- a. UUD 1945 Pasal 28 D ayat 2
 - b. UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 67
 - c. UU No.4/1997: Tentang Penyandang Cacat Pasal 6 (2), (3) dan (4), Pasal 13, Pasal 14, Pasal 38 dan 39
 - d. UU No.39/1999: Tentang Hak Asasi Manusia
3. Peraturan Pelaksana yang telah ada
- a. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep.205/MEN/ 1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat.
 - b. Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara No.K.26-20/U-5-39/48 Tentang Pengangkatan Penyandang Cacat menjadi Pegawai Negeri.
 - c. Kesepakatan Bersama antara Menteri Sosial, Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Dalam Negeri dan DPP Apindo tentang Penempatan dan Pendayagunaan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan dan Masyarakat
 - d. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.01.KP.01.15. 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan.
 - e. Surat Edaran Menteri Sosial RI No.001/PR/ XII-4/SE.MS Tentang Penerimaan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di sektor pemerintah dan swasta.

Dari berbagai ketentuan yang ada tersebut berkaitan dengan tenaga kerja dan wirausaha tersebut dalam realitasnya adalah sebagai berikut :

- 1. Realita Implementasi Peraturan yang dialami para penyandang cacat
 - a. Adanya diskriminasi dalam perekrutan, penggajian dan jenjang karier tenaga kerja penyandang cacat.
 - b. Pengusaha orientasi paradigma ekonomis produktif, merekrut tenaga kerja penyandang cacat dinilai tidak ekonomis dengan pertimbangan keterbatasan dan aksesibilitas (pendaftaran, seleksi, penerimaan dan keberlanjutan kerja).
 - c. Pemahaman pengusaha, aparat pemerintah terhadap adanya quota 1% sebagai kewajiban sangat minim.

- d. Belum dipahami dan belum dilaksanakan quota 1% tenaga kerja penyandang cacat baik di perusahaan swasta dan kantor pemerintah belum terlaksana.
 - e. Berbagai program yang disalurkan oleh lembaga keuangan perbankan (KUR BRI) dan lembaga keuangan lainnya untuk pengembangan usher mikro dalam kenyataannya tidak dapat diakses penyandang cacat, karena kewajiban menyerahkan agunan.
2. Faktor Penyebab Peraturan belum terimplementasi dengan baik
- a. Masih minimnya pengawasan dan pemberian sanksi dari pihak berwenang bagi perusahaan swasta yang tidak meng-implementasi-kan quota 1% tenaga kerja penyandang cacat.
 - b. Kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja Cq Dinas Tenaga Kerja tentang quota 1% tenaga kerja penyandang cacat kepada perusahaan swasta dan instansi pemerintah.
 - c. Belum adanya Perda tentang implementasi quota 1% tenaga kerja penyandang cacat.
 - d. Tidak adanya klasifikasi priotitas dan kemudahan penerima program pemberdayaan ekonomi, ini sangat menyulitkan penyandang cacat bersaing untuk mendapatkan program pemberdayaan.
 - e. Tidak adanya penghargaan dari Departemen Tenaga Kerja Cq Dinas Tenaga Kerja bagi perusahaan yang telah merekrut dan mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat.

Menurut nara sumber⁶ yang disampaikan dalam pemaparan proposal penelitian ini di Badan Pembinaan Hukum Nasional pada tanggal 15 Mei 2011, bahwa dari sisi peraturan perundang-undangan sudah cukup memadai namun sisi pengawasan yang masih kurang, siapa dan instansi mana yang bertanggungjawab dalam pengawasan tersebut.

Menurut Informan⁷ yang diungkapkan kepada peneliti bahwa khusus di Mataram belum ada perusahaan yang mempekerjakan penyandang cacat,

⁶ Kepala Sub Bidang Perundang-undangan, Kementerian Tenaga Kerja dan Trasmigrasi

⁷ Wawancara , tanggal 24 Mei 2011,dengan Lalu Soemantri, SH , Kepala Bidang Rehabilitasi dan Pelayanan Kesejahteraan Sosial Dinas Sosial Kantor Gubernur Nusa Tenggara Barat.

namun di Kantor Dinas Sosial Mataram ada beberapa tenaga honorer penyandang cacat fisik. Selanjutnya dikatakan informan, apabila ada keinginan untuk merekrut penyandang cacat pada instansi pemerintah maupun perusahaan asalkan kebutuhan instansi maupun perusahaan tersebut sesuai dengan yang dimiliki oleh penyandang cacat itu sendiri.

Hal mana dikuatkan oleh Ibu Siti Junari⁸, bahwa Forum telah menghimpun beberapa anak cacat yang telah memiliki baik berpendidikan S1 maupun S2, namun sangat disayangkan beberapa instansi dan perusahaan yang ditangi mereka belum ada yang bersedia menerima penyandang cacat tersebut bekerja sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan yang dimiliki.

Selanjutnya diungkapkan Informan, karena terbatasnya peluang kerja yang ada di Nusa Tenggara Barat, bagi mereka yang telah memiliki keahlian akan dikirimkan ke Panti Cibinong, Bogor Jawa Barat. Hal mana dikuatkan oleh Bapak Drs. M. Sabir, Msi⁹, memang betul, Panti Cibinong adalah kumpulan para tenaga ahli yang telah memiliki ketampilan. Dan apabila ada perusahaan yang membutuhkan mereka maka Panti yang akan menyalurkannya.

Agar ketentuan ketenagakerjaan ini dapat berlaku efektif maka sebaiknya Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan surat edaran yang ditujukan kepada instansi pemerintah lintas sektor dan perusahaan swasta yang menegaskan bahwa syarat "sehat jasmani dan rohani" tidak dimaksudkan untuk membatasi/ menghilangkan kesempatan penyandang cacat dalam mendapatkan pekerjaan.

Selanjutnya pemerintah Cq Tenaga Kerja dan Transmigrasi cq Dinas Tenaga Kerja menerbitkan surat edaran kepada perusahaan swasta dan instansi pemerintah lintas sektor tentang quota 1% tenaga kerja penyandang cacat. Agar BLK merancang pelatihan bagi tenaga kerja penyandang cacat sesuai kebutuhan pasar dan kompetensi serta peningkatan kualitas pelatih. Dan adanya lembaga monitoring independen untuk melaksanakan quota 1%.

⁸ Wawancara tanggal 24 Mei 2011 dengan Ketua Forum Keluarga dan Anak Cacat (FKDAC) Nusa Tenggara Barat

⁹ Wawancara pada tanggal 9 Mei 2011 dengan Drs. M. Sabir, Msi, Kepala Bidang Penyandang Cacat Kementerian Sosial

B. Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Cacat Untuk Bekerja

Perlindungan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat diakui dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yaitu dalam penjelasan pasal 5 dan secara tegas dalam pasal 28. Pasal 28 UU Ketenagakerjaan menyatakan: “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”

Hal tersebut sesuai dengan ketentuan pasal 14 jo. penjelasan pasal 14 UU Penyandang Cacat. Pasal 14 UU Penyandang Cacat: “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.”

Penjelasan pasal 14 UU Penyandang Cacat: “Perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan.

Perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan walaupun jumlah karyawannya kurang dari 100 (seratus) orang.”

Disamping ketentuan undang-undang penyandang cacat, undang-undang ketenagakerjaan kemudian menyatakan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat beberapa Pasal yang mengatur mengenai hal tersebut di atas, yaitu Pasal 5 yang menyatakan bahwa “ Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk

memperoleh pekerjaan”, selain Pasal 5, Pasal yang hampir serupa mengatur mengenai perlakuan yang sama adalah Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pengertian Pengusaha secara umum meliputi: 1) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; 3) Orang Perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan, baik miliknya sendiri maupun bukan miliknya sendiri yang berkedudukan di luar Indonesia.

Sedangkan yang dimaksud pengusaha dalam Pasal 6 adalah pengusaha yang terikat dalam suatu hubungan kerja dengan pekerja/buruh tersebut atau pengusaha yang memberikan pekerjaan pada pekerja/buruh yang bersangkutan bertujuan guna melindungi hak-hak pekerja/buruh atau tenaga kerja secara umum

1. Larangan Bagi Pengusaha Untuk Melakukan Diskriminasi

Pelarangan perlakuan diskriminasi bagi pengusaha terhadap pekerja penyandang cacat diatur dalam berbagai peraturan, seperti dalam Kepmenaker RI No:KEP-205/MEN/1999 terdapat dalam Pasal 3 ayat (1) bahwa Pengusaha wajib memberikan kesempatan kerja bagi penyandang cacat, dan bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang cacat, harus melaporkannya kepada Menteri pejabat yang di tunjuk (Pasal 11 ayat (1) dan (2)), pelanggaran terhadap ketentuan ini akan diberikan oleh Menteri terkait yang oleh peraturan perundang-undangan ditetapkan sebagai pengawas pelaksanaan keputusan menteri yang bersangkutan.

Hal senada dengan Pasal 3 Kepmenaker RI No:KEP-205/MEN/1999 adalah Pasal 26 dan Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998. Pasal 5, Pasal 6 Peraturan Pemerintah No.43

Tahun 1999 juga mengatur bahwa penyandang cacat mempunyai hak yang sama dalam segala aspek kehidupan, aspek kehidupan yang dimaksud tentunya juga termasuk dalam hal ketenagakerjaan.

Hal mana juga dikuatkan oleh Informan¹⁰, bahwa khususnya Bidang Cacah Kementerian Sosial telah menerima dua orang penyandang Cacat Fisik sebagai pegawai negeri

Diskriminasi, baik secara de Jure maupun de Facto, terhadap para penyandang cacat mempunyai sejarah yang panjang dengan berbagai bentuk. Mulai dari diskriminasi yang kasar, seperti pengabaian kesempatan memperoleh pendidikan, sampai pada bentuk yang lebih “halus” seperti pemisahan dan pengisolasian berdasar pada hambatan sosial dan fisik. Sebagai Tujuan dari Kovenan, “diskriminasi berbasis Ketidakmampuan/cacat” dapat mencakup pembedaan, pengecualian, pembatasan atau preferensi, atau pengabaian akomodasi yang memadai atas dasar Ketidakmampuan/cacat yang mempunyai efek meniadakan atau merugikan bagi pengakuan, pemenuhan dan pelaksanaan hak-hak ekonomi, sosial dan budaya.

Melalui pengabaian, kelalaian, prasangka, dan asumsi yang tidak tepat, termasuk melalui eksklusifitas, pembedaan atau pemisahan, para penyandang cacat telah seringkali dihambat untuk melaksanakan hak-hak ekonomi, sosial dan budaya secara setara dengan orang –orang biasa/normal. Pengaruh diskriminasi berbasis ketidakmampuan/cacat secara khusus sangat terasa di bidang pendidikan, ketenagakerjaan, perumahan, transportasi, kehidupan budaya, dan akses terhadap fasilitas dan pelayanan publik. Meskipun terdapat kemajuan dalam konteks pengaturan dalam satu dekade terakhir ini, keadaan hukum para penyandang cacat tetap tidak menentu.

Dalam rangka mengkoreksi diskriminasi dimasa lalu dan masa sekarang, serta untuk merubah perbedaan perlakuan dimasa yang akan datang, peraturan anti-diskriminasi yang komprehensif bagi para penyandang cacat nampaknya

¹⁰ Wawancara pada tanggal 9 Mei 2011 dengan Drs. M. Sabir, MSi, Kepala Bidang Penyandang Cacat Kemneterian Sosial

tidak dapat ditawar-tawar lagi di setiap negara. Peraturan tersebut tidak hanya menyediakan perbaikan yang memadai bagi para penyandang cacat secara hukum, akan tetapi juga menjadikan program kebijakan sosial yang memungkinkan para penyandang cacat untuk hidup bersama, dan mampu menentukan nasib hidupnya secara mandiri. Tindakan Anti Diskriminasi haruslah berdasar pada prinsip-prinsip persamaan kedudukan bagi para penyandang cacat dan orang-orang biasa/ normal, yang, sesuai dengan pernyataan Program Aksi Dunia terhadap para Penyandang Cacat, mengacu pada kenyataan bahwa kebutuhan dari tiap-tiap individual adalah sama pentingnya, yang mana kebutuhan tersebut haruslah dijadikan dasar perencanaan masyarakat, dan setiap sumberdaya seyogyanya dipergunakan guna menjamin, bagi tiap individual, persamaan kesempatan untuk berpartisipasi.

Kebijakan bagi penyandang cacat haruslah menjamin akses bagi (para penyandang cacat) terhadap setiap pelayananan komunitas/publik.” Oleh karena tindakan yang memadai harus diambil untuk meniadakan diskriminasi yang ada serta untuk mewujudkan persamaan kesempatan bagi penyandang cacat, tindakan demikian tidak seharusnya dianggap sebagai perbedaan perlakuan dari Kovenan Internasional dibidang Ekonomi, sosial dan Budaya sejauh tindakan itu dilandaskan pada prinsip persamaan serta dipergunakan sesuai keperluan untuk mencapai tujuan. Hak yang berhubungan dengan pekerjaan bagi para penyandang cacat. Bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu hal dimana diskriminasi terhadap para penyandang cacat terus menerus berlanjut.

Disebagian besar negara, tingkat pengangguran para penyandang cacat dua hingga tiga kali lebih besar dibandingkan pengangguran dari orang-orang biasa/normal. Jika para penyandang cacat dipekerjakan, mereka lebih sering berada dalam pekerjaan yang berpendapatan rendah dengan jaminan sosial dan hukum yang kecil dan seringkali dipisahkan dari bursa tenaga kerja yang ada. Integrasi para penyandang cacat dalam bursa tenaga kerja pada umumnya harus didukung pemerintah secara aktif. “Hak-hak orang untuk mendapat penghidupan yang layak melalui pekerjaan sesuai pilihan atau diterima secara bebas”, tidak terwujud ketika satu-satunya kesempatan terbuka bagi para

pekerja penyandang cacat untuk bekerja adalah di suatu fasilitas “penampungan” dengan kondisi yang di bawah standar. Pengaturan dimana seseorang dengan kategori cacat tertentu secara efektif dikurung dalam suatu pekerjaan atau dalam produksi barang-barang tertentu dapat dikatakan sebagai suatu pelanggaran dari hak-hak tersebut. Begitu pula, sesuai dengan prinsip-Prinsip Perlindungan terhadap Orang dengan Cacat Mental dan Peningkatan Perawatan Kesehatan Mental. “Perawatan dengan terapi” di institusi yang mengakibatkan adanya pekerja paksa juga tidak sesuai dengan ketentuan Kovenan. Dalam hal ini, larangan mengenai pekerja paksa dalam Kovenan Internasional hak-hak sipil dan politik juga mempunyai relevansi penting.

Bagi perusahaan juga telah diatur mengenai perlakuan tanpa diskriminasi kepada para pekerja penyandang cacat atau difabel seperti yang tercantum dalam Kepmenaker Nomor 205 tahun 1999 Pasal 3 dan Pasal 4 yang berbunyi masing-masing adalah :

- a) Pasal 3 : ayat (1) Pengusaha wajib memberi kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat. Ayat (2) Pengusaha yang akan mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat harus berdasarkan hasil analisa kualifikasi tenaga kerja penyandang cacat
- b) Pasal 4: Ayat (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. Ayat (2) Pengusaha yang menggunakan teknologi tinggi yang mempekerjakan tenaga kerja kurang dari 100 (seratus) orang wajib mempekerjakan satu atau lebih tenaga kerja penyandang cacat.
- 7) Sanksi atau Ketentuan Pidana terhadap Perlakuan Diskriminasi terhadap Penyandang Cacat

Dalam Undang-undang No.4 Tahun.1997 mengenai penyandang cacat terdapat hak dan kewajiban yang harus diberlakukan terhadap penyandang cacat, selain itu juga disebutkan mengenai ketentuan pidana, yaitu pada Bab VII Pasal 28 ayat (1) dan (2), selain itu juga diatur mengenai sanksi administrasi pada Pasal 29 ayat (1) dan (2). Lebih lanjut mengenai bunyi Pasal di atas secara

lengkap adalah sebagai berikut : Bab VII Ketentuan Pidana Pasal 28 ayat (1) Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 berbunyi “ 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)”; sedangkan bunyi Pasal 28 ayat (2) masih dalam Undang-undang yang sama adalah “ Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran. Pada Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 Bab VIII mengenai sanksi administrasi Pasal 29 ayat (1) adalah “Barang siapa tidak menyediakan aksesibilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 atau tidak memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi penyandang cacat sebagai peserta didik pada satuan, jalur, jenis dan jenjang pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dikenakan sanksi administrasi. Dan bunyi Pasal 29 ayat (2) adalah “Bentuk, jenis dan tata cara pengenaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Perlindungan hukum pekerja difabel dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bila ditinjau berdasarkan konsep teori perlindungan hukum menurut Imam Soepomo:

1. Perlindungan Secara Ekonomis

Perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan yang pertama menurut Imam Soepomo adalah perlindungan secara ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Konsep perlindungan hukum ketenagakerjaan dalam bidang ekonomis menurut Imam Soepomo telah terakomodir dengan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, khususnya dalam penjelasan Pasal ini, yaitu perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama pada difabel dengan mempekerjakan difabel di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan

dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan, perlakuan yang sama ini juga termasuk dalam hal perlakuan yang tidak diskriminatif dalam hal pemberian upah untuk pekerjaan dan jabatan yang sama.

Pemberian upah untuk pekerjaan dan jabatan yang sama tanpa adanya diskriminasi dapat diartikan bahwa upah yang diberikan kepada pekerja difabel tidak dibedakan dengan upah tenaga kerja yang lainnya sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Jadi pemberian upah terhadap tenaga kerja difabel ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Upah yang diberikan terhadap pekerja difabel harus sama dengan upah yang diberikan terhadap pekerja lainnya yang bukan difabel. Karena terdapat ketentuan yang menegaskan adanya perlakuan yang tidak diskriminatif mengenai kesamaan pengupahan untuk pekerjaan dan jabatan yang sama bagi tenaga kerja difabel. Karena dari segi hasil produktifitas pekerja difabel tidak jauh berbeda dengan produktifitas pekerja yang lainnya.

Ketentuan sanksi bagi pihak yang melanggar ketentuan Pasal 14 diakomodir dalam Pasal 28 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat bahwa barangsiapa 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). Tindak pidana sebagaimana dimaksud merupakan tindak pelanggaran. Perlindungan secara ekonomis ini juga searah dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu norma kerja. Norma kerja berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja.

2. Perlindungan Sosial

Perlindungan hukum kedua di bidang ketenagakerjaan menurut Imam Soepomo adalah perlindungan social, yaitu suatu jenis perlindungan pekerja berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai

manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan social menurut Imam Soepomo telah terakomodir dalam Pasal 5 dan Pasal 6 yang terkait dengan tidak adanya diskriminasi terhadap tenaga kerja baik mendapatkan kesempatan maupun dalam hal perlakuan sebagai tenaga kerja. Khusus mengenai tenaga kerja difabel telah dijelaskan pada Pasal 67 dinyatakan bahwa pengusaha yg mempekerjakan Tenaga kerja Penyandang cacat (difabel) wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis & derajat kecacatan (sesuai Peraturan Perundang-Undangan yg berlaku). Ini terkait dengan penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis & derajat kecacatannya. Pasal 187 bahkan dengan jelas telah dinyatakan adanya sanksi pidana kurungan minimal 1 bulan & maksimal 12 bulan dan/atau denda minimal Rp.10 juta dan maksimal Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) terhadap pengusaha yang melanggar aturan tersebut.

Sementara itu di dalam UU No. 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat pada Pasal 10 dinyatakan kesamaan kesempatan dilaksanakan dengan penyediaan aksesibilitas. Pasal 13 bahkan menyatakan setiap difabel (penyandang cacat) mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis & derajat kecacatannya hal ini dipertegas dalam UU No.13 Tahun 2003 pasal 5 dan pasal 6 yang sudah dijelaskan sebelumnya. Pada pasal 14 dikatakan bahwa perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan peralakuan yang sama pada difabel dengan mempekerjakan difabel di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan. Penjelasan dari Pasal ini adalah :

- a. Perusahaan Negara meliputi Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD);
- b. Perusahaan swasta termasuk di dalamnya koperasi
- c. Perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan

yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan.

- d. Perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan walaupun jumlah karyawannya kurang dari 100 (seratus) orang.
- e. Perlakuan yang sama diartikan sebagai perlakuan yang tidak diskriminatif termasuk di dalamnya kesamaan pengupahan untuk pekerjaan dan jabatan yang sama.

Dan di dalam Pasal 28 ditegaskan bahwa pelanggaran terhadap aturan seperti yang tercantum pada 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). Selanjutnya berdasarkan Kepmenaker No. 205 Tahun 1999 tentang pelatihan tenaga kerja difabel (penyandang cacat) pada Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2),

- (1) Pengusaha wajib memberi kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja penyandang cacat (difabel).
- (2) Pengusaha yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang cacat harus berdasarkan hasil analisa kualifikasi Tenaga Kerja Penyandang cacat.

Pasal 4 :

- (1) Untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja, maka perusahaan wajib mempekerjakan minimal 1 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

Dalam beberapa peraturan yang disebutkan di atas, di tujukan agar tenaga kerja difabel dapat hidup seperti masyarakat pada umumnya dengan memperoleh jaminan tidak adanya perlakuan diskriminasi dari penyedia lapangan pekerjaan. Konsep perlindungan hukum sosial menurut Iman sopomo tersebut juga searah dengan ketentuan Norma Kesehatan Kerja yaitu meliputi

pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja, seperti yang telah disebutkan dalam Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Perlindungan Teknis

Perlindungan hukum yang ketiga di bidang ketenagakerjaan menurut Iman Soepomo adalah Perlindungan teknis, yaitu suatu usaha perlindungan pekerja yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan dari alat kerja atau bahan yang diolah oleh perusahaan. Hal ini diwujudkan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Perlindungan teknis dibidang ketenagakerjaan menurut Iman Soepomo telah direfleksikan dalam Pasal 3 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga kerja Nomor:KEP-205/MEN/1999, dalam Pasal ini disebutkan pengusaha yang akan mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat harus berdasarkan hasil analisa kualifikasi tenaga kerja penyandang cacat. Pasal 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor:KEP-205/MEN/1999, Pasal ini memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang cacat untuk ditempatkan sesuai dengan analisa kualifikasi tenaga kerja, sehingga diharapkan dari pengkualifikasian ini dapat mencegah munculnya kecelakaan kerja dan menciptakan keamanan dan keselamatan kerja.

C. Upaya-upaya Hukum bagi Peyandang Cacat Dalam Bekerja

Dari delapan belas bab yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hal-hal yang mengatur dan berhubungan dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja penyandang cacat atau tenaga kerja difabel akan dipaparkan sebagai berikut:

Pada Bab III mengenai Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama disebutkan dalam Pasal 5 bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, Pasal 5 ini dapat diartikan bahwa semua warga Indonesia baik itu yang merupakan penyandang

cacat ataupun tidak, memiliki kesempatan yang sama besarnya dalam kesempatan mendapat pekerjaan. Sehingga dalam setiap lowongan/kesempatan pekerjaan yang dibuka atau diberi oleh pemberi kerja memberikan hak yang sama bagi pekerja penyandang cacat untuk dapat ambil bagian dalam pekerjaan yang ada, tanpa ada diskriminasi didalamnya.

Selanjutnya masih dalam bab III mengenai Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama pada Pasal 6 disebutkan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Penjelasan mengenai Pasal ini tidak jauh berbeda dengan penjelasan Pasal 5 yang telah dipaparkan di atas, hanya terdapat perbedaan kecil yaitu bahwa pengertian Pasal 6 lebih luas bila dibandingkan dengan Pasal 5, yang dimaksudkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha dalam Pasal 6 ini lebih mengarah kepada perlakuan dari pengusaha baik dari sebelum, saat dan sesudah masa hubungan kerja. Berbeda dengan Pasal 5 dimana diskriminasi tidak boleh dilakukan hanya dalam hal kesempatan mendapat pekerjaan atau masa sebelum adanya hubungan kerja.

Pasal lain yang berhubungan dengan pengaturan perlindungan hak-hak pekerja penyandang cacat adalah Pasal 11 Bab V mengenai Pelatihan Kerja, bunyi Pasal 11 ini adalah “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.” Dalam Pasal ini memang tidak terdapat penyebutan secara lugas tentang pekerja penyandang cacat, akan tetapi Pasal ini dapat dikatakan juga melindungi hak pekerja penyandang cacat dapat dilihat dari pengertian “setiap pekerja”, pekerja penyandang cacat adalah merupakan bagian dari penyebutan “setiap pekerja”. Sehingga bila Pasal 11 itu menyebutkan “setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”, maka sama artinya bahwa pekerja penyandang cacat juga berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Selanjutnya adalah Pasal 12 ayat (3) yang masih dalam Bab yang berhubungan dengan Pelatihan Kerja yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja”, sama halnya dengan penjelasan Pasal 11 bahwa penyebutan “setiap pekerja” di dalamnya sudah mengandung makna bahwa terdapat pekerja penyandang cacat yang menjadi bagian dari subyek perlindungan Pasal 12 ayat (3) ini. Pengaturan lebih lanjut mengenai pelatihan kerja bagi penyandang cacat diatur dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 19 ini disebutkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat adalah dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Bab VI Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai Penempatan Tenaga Kerja, dalam Bab ini terdapat beberapa Pasal yang mengatur mengenai perlindungan hak-hak tenaga kerja yang berhubungan dengan penempatan tenaga kerja, akan tetapi dalam Pasal-Pasal ini tidak terdapat penyebutan secara khusus perlindungan hak bagi tenaga kerja penyandang cacat. Pasal-Pasal itu diantara Pasal 31 yang menyebutkan “setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”, Pasal berikutnya yang masih dalam bab yang sama mengenai penempatan tenaga kerja adalah Pasal 35 ayat (3) “Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”

Pada Bab IX mengenai Hubungan Kerja tidak terdapat Pasal-Pasal yang mengatur secara khusus mengenai perlindungan hak-hak tenaga kerja penyandang cacat, secara garis besar pada bab ini hanya menjelaskan mengenai perjanjian kerja, baik secara pengertian perjanjian kerja ini sendiri juga mengenai seluk beluk prosedur pengadaan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

mengatur mengenai perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan yang dimasukkan dalam satu bab yaitu pada bab X, pada bagian kesatu paragraph 1 Bab X ini mengatur mengenai perlindungan penyandang cacat, yang dituangkan pada Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Pasal 67 terdiri dari 2 ayat, pada ayat (1) berbunyi “ Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.” Sedangkan pada ayat (2) berbunyi “ Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Secara umum Pasal 67 itu menjelaskan bahwa Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah secara tertulis memberikan perlindungan bagi tenaga kerja penyandang cacat.

Perlindungan hak yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-205/MEN/1999 terdapat pada Pasal 2, Pasal ini menyebutkan Setiap tenaga kerja penyandang cacat harus dianggap potensial untuk ditempatkan dalam jabatan atau pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, Pasal 3 ayat (2) “Pengusaha wajib memberi kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat”; Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2), dalam Pasal ini disebutkan pengusaha wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 1(satu) orang tenaga kerja penyandang cacat sesuai dengan persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja atau pengusaha yang menggunakan teknologi tinggi dan mempekerjakan tenaga kerja kurang dari 100 (seratus).

Bab XVI Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan mengatur mengenai ketentuan pidana dan sanksi administratif. Pasal-Pasal yang diatur sanksinya bila terjadi pelanggarannya adalah Pasal 74 ayat (1) “Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk”; ayat (2) “ pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi: a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya; b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian; c.

Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau d. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak. Ayat (3) “ Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan keputusan menteri. Pelanggaran terhadap Pasal 74 ini dikenakan sanksi berupa pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Pasal lain yang diatur sanksinya dalam bab ini adalah Pasal 167 ayat (5) “Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pension pada program pension maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4); pelanggaran terhadap ketentuan ini dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau uang denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Pasal berikutnya adalah Pasal 42 ayat (1) “ Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk “; dan Pasal 42 ayat (2) “ Pemberi kerja orang perorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing “; pelanggaran terhadap Pasal 42 ayat (1) dan (2) ini dikenakan sanksi pidana berupa pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Selanjutnya adalah Pasal 68 “ Pengusaha dilarang mempekerjakan anak ”, pelanggaran atas ketentuan ini dikenakan sanksi berupa pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling

sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Dengan ketentuan sanksi yang sama dengan Pasal 68 di atas yaitu sanksi berupa pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) adalah bila melakukan pelanggaran terhadap Pasal 69 ayat (2) “ Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan: a. Izin tertulis dari orang tua atau wali; b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali; c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam; d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah; e. keselamatan dan kesehatan kerja; f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku”. Pasal 80 “ Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”. Masih dengan penjatuhan sanksi yang sama dengan Pasal 68; Pasal 69 ayat (2); Pasal 80, berikutnya adalah Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7). Masing-masing Pasal ini berbunyi, Pasal 82 ayat (1) “ Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”. Ayat (2) “ Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”. Pasal 90 ayat (1) “ Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 89”. Pasal 143 ayat (1) “ Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai”, ayat (2) “ Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan

perundang-undangan yang berlaku". Pasal 160 ayat (4) " Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali". Dan Pasal 160 ayat (7) berbunyi " Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)". Disebutkan dalam Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang 2003 bahwa pelanggaran terhadap Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1) dikenakan sanksi berupa sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Bunyi Pasal 35 ayat (2) adalah "Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja". Bunyi Pasal 35 ayat (3) " Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja". Bunyi Pasal 93 ayat (2) " Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila: a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah tangga meninggal dunia; d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara; e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; f. Pekerja/buruh bersedia

melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak dapat mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat; h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan. Sedangkan bunyi Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) masing-masing adalah, Pasal 137 “ Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibatgagalnya perundingan “. Pasal 138 ayat (1) “ Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum “.

Selanjutnya mengenai sanksi administratif juga diatur dalam Pasal 187 ayat (1) yang mengatur sanksi pidana terhadap pelanggaran Pasal 37 ayat (2) yang berbunyi “ lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pelanggaran terhadap Pasal 37 ayat (2) dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Pasal 187 ayat (1) juga mengatur mengenai sanksi terhadap pelanggaran Pasal 44 ayat (1) yang berbunyi “ pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standart kompetensi yang berlaku. Pelanggaran terhadap Pasal ini dikenai sanksi administratif berupa sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) “.

Selain Pasal 37 ayat (2) dan Pasal 44 ayat (1) yang diatur mengenai sanksi pidana terhadap pelanggaran di dalam Pasal 187 ayat (1), diatur pula Pasal-Pasal lain, diantaranya adalah Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal

71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, yang berbunyi masing-masing sebagai berikut, Pasal 45 ayat (1) “ Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib a. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan dan diduduki tenaga kerja asing.

Bunyi Pasal 67 ayat (1) “ Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pasal 71 ayat (2) “Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan minat dan bakatnya “. Pasal 76 ayat (1) “ Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 “. Pasal 76 ayat (2) “Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 “. Pasal 76 ayat (3) “ pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :

- a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja “.

Pasal 76 ayat (4) “ pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00 “. Pasal 76 ayat (5) “ Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.”

Pasal 78 ayat (2) “ Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur “. Pasal 79 ayat (1) “ Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti bagi pekerja/buruh “. Pasal 79 ayat (2) “ Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus

menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.”

Pasal 85 ayat (3) “ Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.” Pasal 144 “ Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang : a. Mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau b. Memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Dari pelanggaran terhadap Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, yang disebutkan di atas dikenakan sanksi pidana berupa sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) “.

Selanjutnya adalah Pasal 188 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal ini menjelaskan mengenai sanksi pidana terhadap pelanggaran Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114 dan Pasal 148, masing-masing Pasal ini berbunyi sebagai berikut, Pasal 14 ayat (2) “ Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftar ke

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.”

Bunyi Pasal 38 ayat (2) “ Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.”

Bunyi Pasal 63 ayat (1) “ Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh”. Bunyi Pasal 78 ayat (1) “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu minggu).”

Pasal 108 ayat (1) “ Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”. Pasal 111 ayat (3) “ Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya”. Pasal 114 “ Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan atau perubahannya kepada pekerja/buruh .”

Dan Pasal 148 ayat (1) “ Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan “. Pasal 148 ayat (2) “ Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat: a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock out); dan b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out) “. Pasal 148 ayat (3) “ Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.”

Pelanggaran terhadap Pasal-Pasal yang disebutkan dalam Pasal 188 tersebut dikenakan sanksi pidana berupa denda paling sedikit Rp. 5.000.000,00

(lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Pasal lain yang mengatur mengenai sanksi administratif dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah Pasal 190 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3). Pasal 190 ayat (1) mengatur mengenai sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2).

Bunyi Pasal 5 “ Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan “. Pasal 6 “ Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha “. Pasal 15 “ Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan: a. tersedianya tenaga kepelatihan; b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan; c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggara pelatihan kerja.”

Pasal 25 ayat (1) “ Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk “. Pasal 25 ayat (2) “ Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penyelenggara pemagangan harus berbentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku “. Pasal 25 ayat (3) “ Ketentuan mengenai tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Menteri.”

Pasal 38 ayat (2) “ Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu “. Pasal 45 ayat (1) “ Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib: a. menunjuk tenaga kerja warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.

Pasal 47 ayat (1) “ Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya”. Pasal 48 “Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke Negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir . Pasal 87 ayat (1) “ Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”. Pasal 87 ayat (2) “ Ketentuan mengenai penerapan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.”

Pasal 106 ayat (1) “ Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit”. Pasal 106 ayat (2) “ Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan”. Pasal 106 ayat (3) “ Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan”. Pasal 106 ayat (4) “Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.”

Pasal 126 ayat (3) “ Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan”. Pasal 160 ayat (1) “ Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut: a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah; b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah; c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah; d. untuk 4 (empat)

orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.”

Pasal 160 ayat (2) “Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.” Dalam Pasal 190 ini diatur mengenai bentuk sanksi administratif yang dilakukan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk bila terjadi pelanggaran terhadap Pasal-Pasal yang di sebutkan dalam Pasal 190; bentuk sanksi administratif itu dalam Pasal 190 ayat (2) berupa teguran; peringatan tertulis; pembatasan kegiatan usaha; pembekuan kegiatan usaha; pembatalan persetujuan; pembatalan pendaftaran; penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan pencabutan izin

Pasal berikutnya dalam Kepmenaker RI Nomor : KEP-205/MEN/1999 adalah Pasal 5 ayat (1), (2) dan (3) yang masing-masing menyebutkantenaga kerja penyandang cacat berhak mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, swasta maupun perusahaan (Pasal 5 ayat (1)); Pelaksanaan pelatihan kerja dapat dilakukan secara khusus bagi tenaga kerja penyandang cacat atau bersama-sama dengan peserta pelatihan kerja lainnya (Pasal 5 ayat (2)); Lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang peserta pelatihannya terdapat tenaga kerja penyandang cacat, harus menerapkan persyaratan dan metode latihan kerja yang telah ditetapkan, serta fasilitas pelatihan yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatan tenaga kerja penyandang cacat (Pasal 5 ayat (3)). Selanjutnya adalah Pasal 7 ayat (1) dan (2), Pasal 7 ayat (1) menyatakan bahwa tenaga kerja penyandang cacat berhak mendapatkan sertifikat pelatihan kerja setelah mengikuti program pelatihan kerja; Pasal 7 ayat (2) menyatakan bahwa Tenaga kerja penyandang cacat dapat mengikuti uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat kompetensi.

Pasal yang mengatur mengenai hak difabel dalam Kepmenaker RI Nomor : KEP-205/MEN/1999 adalah Pasal 8 ayat (1) Tenaga kerja penyandang cacat berhak memperoleh rehabilitasi vokasional setelah mendapatkan rehabilitasi medis, sosial dan atau edukasional dan yang terakhir adalah Pasal 9 ayat (1) yang menyebutkan bahwa Penempatan tenaga kerja penyandang cacat

dilakukan melalui proses penempatan individual berdasarkan penerapan alat-alat baik regular maupun khusus dan teknik-teknik penyesuaian bagi tenaga kerja penyandang cacat ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai.

Berikutnya adalah perlindungan hak-hak pekerja penyandang cacat yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998, yaitu pada Pasal 28 yang mengatur mengenai 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 selaras dengan peraturan Pasal 29 Peraturan Pemerintah yang sama dan Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) Kepmenaker RI No : KEP-205/MEN/1999 serta sesuai dengan penjelasan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Hal mana juga dikatakan Informan¹¹, bahwa khusus Bidang Cacah Kementerian Sosial telah menerima dua orang penyandang Cacat Fisik sebagai pegawai negeri

Dalam Pasal 30 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat disebutkan bahwa Persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan bagi penyandang cacat ditetapkan dengan memperhatikan faktor: jenis dan derajat kecacatan; pendidikan; keterampilan dan/atau keahlian; kesehatan; formasi yang tersedia; jenis atau bidang usaha; faktor lain (Pasal 30 ayat (1)).

D. Kendala

Jumlah penyandang cacat di Indonesia didasarkan data mencapai 3,11 persen dari populasi penduduk atau sekitar 6,7 juta jiwa, sementara bila mengacu pada standar yang diterapkan organisasi kesehatan dunia PBB dengan persyaratan lebih ketat jumlah penyandang cacat di Indonesia mencapai 10 juta jiwa.

¹¹ Wawancara pada tanggal 9 Mei 2011 dengan Drs. M. Sabir, MSi, Kepala Bidang Penyandang Cacat Kementerian Sosial

Dari jumlah penyandang cacat tersebut terbanyak penyandang cacat kategori ringan yaitu penderita cacat yang tak perlu alat bantu, sementara untuk cacat berat dengan kategori tidak bisa mandiri kalau tak ada bantuan orang lain dan penyandang cacat sedang yaitu bisa mandiri dengan alat bantu jumlahnya keduanya tidak sampai separoh dari total penyandang cacat.

Berdasarkan informasi dari Responden¹² Pengurus Persatuan Penyandang Cacat DKI Jakarta mengharapkan pada tahun-tahun kedepan perusahaan bisa lebih meningkatkan kepeduliannya dalam memperhatikan penyandang cacat sebagaimana tercantum dalam UU No 4/1997 tentang mempekerjakan satu persen penyandang cacat di perusahaan mereka.

"Kini rasio penyandang cacat yang dipekerjakan di Indonesia baru di bawah 0,5 persen, dan PPCI terus mendorong agar ketentuan UU itu bisa dipenuhi,"

Ia menegaskan ketentuan UU itu belum diikuti dengan sanksi bagi perusahaan yang tidak menerapkan. Setelah 13 tahun diberlakukan ternyata kelompok penyandang cacat masih dimarjinalkan dalam pasar kerja.

Selanjutnya Ia mengatakan, perlu adanya satu aturan yang mendukung pelaksanaan UU Nomor 4 tahun 1997 tersebut. Di sisi lain aparat Depnaker harus mengawal pelaksanaannya dan mengingatkan atau bahkan memberikan teguran bagi manajemen perusahaan untuk melaksanakannya.

Di Indonesia dari 463 daerah tingkat dua, baru lima daerah saja yang sudah membuat peraturan daerah tentang kewajiban mempekerjakan satu penyandang cacat setiap 100 karyawan perusahaan.

"Adanya peraturan daerah tersebut berdampak cukup positif dengan makin pedulinya pengusaha di daerah menerima penyandang cacat. Kita mengharapkan daerah lain juga bisa mengikuti sehingga ketentuan UU tersebut tidak sebatas formalitas saja," ujarnya.

Ia mengatakan, ada perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan usaha tertentu yang sulit mempekerjakan penyandang cacat atau dengan pertimbangan teknologi dan pengurus bisa memakluminya. Pengurus terus berjuang dalam

¹² Sekretaris PPCI DKI sebagai Nara Sumber dalam rapat Tim di BPHN 12 September 2011

mengubah paradigma bahwa orang cacat sulit bisa bekerja optimal seperti orang normal terutama bagi penyandang cacat ringan. Penyandang cacat ringan yang telah bekerja di berbagai perusahaan memiliki kinerja sangat baik dan ketekunan lebih dibanding pekerja normal.

Berdasar informasi dari responden¹³, bahwa yang menjadi hambatan dalam perlindungan bagi penyandang cacat untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keadaan yang dimiliki para penyandang cacat adalah bahwa, pertama, jangkauan pelayanan belum merata. Kedua, sebagian penyandang disabilitas belum memiliki kompetensi yang memadai untuk memperoleh pekerjaan. , ketiga, adanya masih pandangan sebagian masyarakat terhadap kompetensi penyandang disabilitas masih meragukan dan keempat adanya sebagian penyandang disabilitas belum memperoleh kesempatan mengembangkan potensinya dan berpartisipasi dalam pembangunan

Dilain sisi, banyak aksesibilitas yang terkesan menyulitkan para penyandang cacat untuk memperoleh haknya. Pertama di lingkungan keluarga, ada keluarga yang memberikan kemudahan anggota keluarganya yang mengalami kekurangan itu untuk mengembangkan diri, bersosialisasi, memberi motivasi dan sebagainya. Namun, dilain hal juga ada beberapa keluarga yang tidak memberikan kemudahan-kemudahan tersebut. Di masyarakat umumnya masih ada anggapan bahwa penyandang cacat tidak memiliki kemampuan kerja, masih menganggap rendah dan kurang menerima keberadaan para penyandang cacat dengan cara dikucilkan, dianggap lemah dan perlu dikasihani.

Sementara kemudahan yang diberikan pemerintah dalam bentuk sarana dan prasarana umum belum maksimal. Hal tersebut bisa kita lihat dari anggaran yang pemerintah yang terkesan stagnan dan tidak naik setiap tahunnya. Sementara disisi lain jumlah penyandang cacat semakin banyak. Tercatat pada tahun 2008 adalah sebanyak 299.203 jiwa (hasil pendataan penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) penyandang cacat berdasarkan klasifikasi ICF

¹³ Wawancara dengan Ibu Siti Junari, Ketua Forum Keluarga dan Anak Cacat (FKDAC) Nusa Tenggara Barat

tahun 2008). Dalam hal ini, tentunya upaya untuk melaksanakan rehabilitasi menjadi tidak maksimal hasilnya

Sedangkan hambatan secara eksternal dari perusahaan dalam penyaluran kerja bagi penyandang disabilitas, berdasarkan hasil rekomendasi Kajian Pasaran Kerja Bagi Penyandang disabilitas yang dilaksanakan oleh Bidang Penelitian&Pengembangan BBRVBD Cibinong, terdapat beberapa hambatan dalam penyaluran kerja dari perusahaan, antara lain :

1. Keterbatasan akan kesempatan kerja yang terbuka bagi tenaga kerja terutama penyandang disabilitas, yang disebabkan karena :
 - Belum mengetahui UU Penca No. 4 Thn 1997 tentang Quota 1% bagi pekerja penyandang disabilitas
 - dan Peraturan Pemerintah No. 43 Thn 1998
 - Keterbatasan jenis pekerjaan yang dapat diberikan kepada penyandang disabilitas
 - Belum mengetahui jenis pekerjaan yang friendly bagi penyandang disabilitas
 - Belum adanya aksesibilitas yang memadai di perusahaan
2. Ketidaksiharian keterampilan tenaga kerja penyandang disabilitas dengan persyaratan jabatan dan kondisi kerja yang ada
3. Kurangnya kesadaran dan sikap penerimaan masyarakat dalam dunia kerja terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas
4. Munculnya underestimate terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas karena kondisi kecacatannya
5. Belum adanya standar dalam menerima pekerja baru, apakah standar bagi penyandang disabilitas disetarakan dengan orang yang tidak memiliki kedisabilitas atau tidak
6. Belum ada kesepakatan dari perusahaan mengenai penyaluran kerja untuk penyandang disabilitas

Adapun hambatan Internal dalam penyaluran kerja bagi penyandang cacat disabilitas yaitu :

- a. Adanya hambatan intern pribadi dari tenaga kerja penyandang disabilitas sendiri disebabkan mental anak yang belum siap untuk beradaptasi dengan dunia kerja, dengan lingkungan baru, dan sarana prasarana yang kurang memadai
- b. Faktor keluarga, sebagian besar orang tua khawatir jika anak bekerja jauh dari keluarga dan nantinya tidak bisa mandiri
- c. Orang tua menginginkan anak bekerja di daerah asal
- d. Penyandang disabilitas cenderung memilah-milah pekerjaan di perusahaan/kantor sebab mereka menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang telah dimiliki
- e. Sebagian penyandang disabilitas menginginkan usaha mandiri, tidak bekerja di perusahaan

Hambatan dari pemerintah dalam penyaluan kerja bagi penyandang disabilitas, berdasarkan hasil rekomendasi Kajian Pasaran Kerja Bagi Penyandang Cacat yang dilaksanakan oleh Bidang Penelitian&Pengembangan BBRVBD Cibinong, terdapat beberapa hambatan dalam penyaluran kerja dari pemerintah, antara lain :

Belum optimalnya sosialisasi kepada masyarakat maupun perusahaan tentang :

1. UU Penyandang Cacat No. 4 Thn 1997 tentang Quota 1% bagi pekerja penyandang disabilitas, dan
2. Peraturan Pemerintah No. 43 Thn 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat, meliputi kesamaan kesempatan, rehabilitasi, pemberian bantuan sosial, dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial yang dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab bersama dari Pemerintah, masyarakat, keluarga, dan penyandang cacat sendiri.
3. Adanya hambatan dalam kerjasama dan keterpaduan antar instansi/lembaga yang memiliki hubungan keterkaitan dalam pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas

4. Adanya keterbatasan kemampuan APBN baik rutin maupun pembangunan untuk mempertahankan peningkatan kegiatan yang berkaitan dengan masalah tenaga kerja penyandang disabilitas

Sementara itu dalam hal bagi penyandang cacat disabilitas untuk mendapat perlindungan beberapa potensi yang dimiliki yaitu:

1. UU No. 4 Tahun 1997 tentang
 - Pasal 14 : Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan an/atau kualifikasi perusahaan.
 - Pasal 28 : Barangsiapa 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, (dua ratus juta rupiah)
2. PP No. 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat
 - Pasal 8 – 11 menyebutkan mengenai aksesibilitas bagi penyandang cacat di sarana dan prasarana umum
 - Pasal 28 : 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.
3. Jumlah penyandang cacat potensial
4. Motivasi penyandang cacat untuk mengembangkan diri.
5. Lembaga pelayanan dan rehabilitasi (Sosial dan Vokasional).
6. Dukungan keluarga dan masyarakat.
7. Kesempatan (kompetitif)

Menyikapi hambatan yang dialami oleh penyandang disabilitas dalam memasuki dunia usaha, maka diperlukan suatu usaha untuk mempersiapkan mereka baik secara skill, attitude, keterampilan maupun psikologis supaya

penyandang disabilitas siap secara fisik maupun mental untuk memasuki dunia kerja.

E. Peluang dan Upaya

1. Peluang

Dalam UUD 1945, penyandang cacat merupakan warga negara yang punya hak yang sama seperti halnya warga negara yang lain. Diakui memang, saat ini belum ada semacam payung yang dapat dijadikan perlindungan oleh kaum yang mempunyai keterbatasan ini.

Walaupun dalam UU Negara RI Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat menyebutkan dengan jelas bahwa penyandang cacat mempunyai hak dan kewajiban dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Mereka mempunyai aspek kesamaan kesempatan yang diwujudkan dalam kemudahan (aksesibilitas), memperoleh rehabilitasi, bantuan sosial dan pemeliharaan taraf kesejahteraan social.

Istilah penyandang cacat itu sendiri adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu dan merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara seleyaknya yang meliputi cacat fisik, mental, fisik dan mental (UU No 4 Tahun 1997).

Selama ini stigma masyarakat dan diskriminasi terhadap penyandang cacat sangat begitu jelas, lebih-lebih dalam hal pekerjaan. Penyandang cacat sering dianggap tidak bisa melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standart orang normal, maka tidak heran jika banyak perusahaan yang masih sanksi dengan kemampuan dan hasil kerja para penyandang cacat.

Beberapa ahli dibidang sosial mengungkapkan bahwa masalah sosial utama yang dihadapi penyandang cacat adalah mereka abnormal dalam tingkat yang sedemikian jelasnya sehingga orang lain tidak merasa enak atau tidak mampu berinteraksi dengannya. Lingkungan sekitar telah memberikan stigma kepada mereka bahwa mereka dipandang tidak mampu dalam segala hal. Dari hal tersebut bisa disimpulkan bahwa permasalahan yang dihadapi penyandang cacat tidak sebatas pada penyandang cacat itu sendiri melainkan terkait dengan

keluarga dan masyarakat oleh karena sangat diperlukan sosialisasi secara terus menerus oleh instansi terkait kepada kedua elemen tersebut.

Masalah pekerjaan bagi penyandang cacat merupakan salah satu aspek yang sangat memprihatinkan dimana seolah-olah terjadi diskriminasi terhadap aksesibilitas penyandang cacat untuk memperoleh haknya, ambil contoh dalam hal pelatihan professional. Biasanya tuna netra hanya diberikan keterampilan memijat. Sedangkan tuna rungu diberi keterampilan seperti menjahit, melukis, dan mekanis, sementara tuna grahita diberi keterampilan olahraga. Padahal jika diberi kesempatan para penyandang cacat juga dapat berkiprah di bidang lainnya. Misalnya, para penyandang cacat jika dilatih manajemen, tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk menjadi pengelola usaha yang besar nantinya.

Kita patut untuk sedikit lega karena dalam pasal 14 UU no 4 Tahun 1997 menegaskan bahwa perusahaan negara seperti BUMN dan BUMD maupun perusahaan swasta harus mempekerjakan sekurang kurangnya satu orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan untuk setiap 100 orang karyawan tanpa diskriminasi dalam pengupahan dan jabatan yang sama. Dalam pasal 28 dalam UU yang sama, menegaskan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan pasal 14 diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 6 bulan dan atau denda setinggi-tingginya 200 juta. Maka sebenarnya tidak ada alasan bagi penyelenggara jasa lapangan kerja untuk mempersulit penerimaan tenaga kerja penyandang cacat. Ini merupakan peluang bagi penyandang cacat untuk memperoleh haknya.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan dan dapatkan di Balai Besar Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa Cibinong dan Panti Sosial Bina Laras "Phala Martha" menunjukkan bahwa para penyandang cacat dilatih keahlian dalam bidang menjahit, elektronik, computer, pengolahan logam, menyanyi, keterampilan tangan seperti membuat keset, hiasan dinding, dan lain-lain.

2. Upaya

Sebenarnya upaya mempersiapkan penyandang cacat menjadi tenaga kerja terampil dan produktif dan bermental wiraswasta telah banyak dilakukan

oleh pemerintah melalui Kementerian Sosial dalam upaya mewujudkan kesejahteraan kepada kaum *people with disability* ini. Namun, permasalahan yang terjadi adalah ketika pasca rehabilitasi dan pelatihan keterampilan, apakah mereka masih bisa diterima di dunia kerja atau tidak dengan kondisinya. Stigma dan diskriminasi seakan-akan masih melekat di masyarakat. Padahal sejatinya, masyarakat dan penyedia lapangan kerja harusnya lebih bijak dalam menyikapi permasalahan penyandang cacat ini.

Hak penyandang cacat untuk diperlakukan sama dalam dunia ketenagakerjaan harus diperjuangkan. Kuota tenaga kerja 1 persen dari 100 orang tenaga kerja seharusnya dipahami dan dilaksanakan oleh para pelaku usaha.

Kuota 1 persen tersebut sebaiknya tidak dipahami sebagai bentuk amal, tetapi konsep kasih sayang sehingga harus dilakukan dengan tulus ikhlas. Pemberian kesempatan kerja juga bagian perilaku yang adil yang menyampingkan diskriminasi.

Selama ini penyandang cacat masih sulit diterima di dunia kerja. Mereka masih dipandang sebelah mata. Apalagi, jumlah penganggur juga banyak sehingga penyandang cacat harus memperebutkan peluang dengan mereka yang secara fisik normal. "Tidak banyak perusahaan yang mau memperkerjakan penyandang cacat. Yang sehat saja masih banyak, kenapa harus pakai yang cacat, begitu alasan mereka,."

Untuk itu, disamping pembenahan materi pengaturan perundang-undangan, perhatian dan kemauan kelembagaan terkait juga sangat menentukan sebagai upaya untuk memberi perhatian dan perlindungan bagi penyandang cacat, misalnya Kementerian Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah, serta Perusahaan Milik Negara maupun swasta.

a. Kementerian Tenaga kerja

- Kementerian Tenaga kerja Agar Menaker membuat kebijakan perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang cacat diantaranya jaminan kesetaraan dengan tenaga kerja non penyandang cacat, kondisi

kerja yang adil, penggajian yang setara, promosi jabatan yang adil, kondisi kerja inklusif, dan akses penyandang cacat, jaminan perlindungan atas keikutsertaan dalam serikat buruh, serta melarang setiap perusahaan mem-PHK tenaga kerja yang mengalami kecacatan saat bertugas di perusahaan.

- Dinas Tenaga Kerja mensosialisasikan kepada perusahaan-perusahaan BUMN/ BUMD dan perusahaan Swasta regulasi-regulasi yang berkaitan dengan hak-hak ketenagakerjaan penyandang cacat semisal tentang quota 1% tenaga kerja penyandang cacat. Dan membuat kebijakan yang ditujukan kepada perusahaan-perusahaan BUMN/BUMD dan Swasta agar dalam perekrutan karyawan baru tidak membuat syarat-syarat yang membatasi/ menghilangkan hak penyandang cacat untuk mendapatkan pekerjaan.
- Mengawasi dan mengevaluasi implementasi quota 1% tenaga kerja penyandang cacat.
- Memfasilitasi pemagangan tenaga kerja penyandang cacat ke perusahaan swasta/BUMN.
- Memberikan rewards/penghargaan bagi perusahaan-perusahaan yang merekrut tenaga kerja penyandang cacat dan atau yang memiliki komitmen memberikan hak-hak ketenagakerjaan kepada penyandang cacat.

b. Pemerintah Daerah

- Agar DPRD menerbitkan Perda yang memberikan kesamaan hak dan kesempatan bagi tenaga kerja penyandang cacat sesuai standar hukum nasional dan internasional.

DKI Jakarta misalnya dalam rangka memberikan upaya perhatian kepada para penyandang cacat saat sedang dibahas Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyandang cacat sebagaimana diungkapkan oleh DRs. Syamsuddin SAR, BAc Kepala TIM Penelitian¹⁴, beliau mengatakan Raperda penyandang cacat sebenarnya sudah disusun Dinsos bersama elemen masyarakat lainnya sejak tahun 2010. Namun, baru tahun 2011 diajukan ke DPRD oleh Biro Hukum DKI Jakarta dan insya Allah bulan Oktober akan disahkan oleh DPRD DKI Jakarta.

Adapun, pembuatan Raperda tentang penyandang cacat ini juga didasari oleh Peraturan Pemerintah nomor 43 tahun 1998 tentang upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang cacat. Upaya peningkatan kesejahteraan sosial itu untuk mewujudkan kemandirian dan kesejahteraan penyandang cacat.

Hal-hal yang diatur dalam raperda penyandang cacat tersebut yakni pemenuhan hak pendidikan penyandang cacat di sekolah umum, penyediaan alat-alat pendukung kegiatan belajar mengajar, serta infrastruktur fasilitas publik yang sensitif pada kebutuhan penyandang cacat. Hingga kini tercatat 35.000 lebih penyandang cacat di ibukota. "Tapi yang tercatat di Dinsos sekitar 9.785 orang,."

c. Perusahaan Milik Negara/Swasta

- Perusahaan-perusahaan BUMN/BUMD dan Swasta agar dalam perekrutan karyawan baru memperhatikan hak penyandang cacat untuk mendapatkan pekerjaan.

¹⁴ Disampaikan dalam Rapat dengan Nara Sumber pada Tanggal 12 September 2011, di Ruang Rapat BPHN Jakarta.

- Perusahaan-perusahaan BUMN/BUMD dan Swasta agar memberi peluang pemagangan tenaga kerja penyandang cacat

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Adanya keharusan bagi pengusaha 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 tidak efektif. Tidak efektifnya dipengaruhi baik dari sisi intern dan ekstren dan penyandang cacat itu sendiri.
2. Tidak efektifnya ketentuan pada nomor satu di atas karena karena dari 463 daerah tingkat dua di Indonesia baru lima daerah saja yang sudah membuat peraturan daerah tentang kewajiban mempekerjakan satu penyandang cacat setiap 100 karyawan. Dan agar peraturan daerah ini dapat berlaku efektif maka aparat Kemendepnakertras harus mengawal pelaksanaannya dan mengingatkan atau bahkan memberikan teguran bagi manajemen perusahaan untuk melaksanakannya.
3. Kendala yang dihadapi bagi penyandang cacat untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keadaan yang dimiliki para penyandang cacat adalah jangkauan pelayanan belum merata, sebagian penyandang

disabilitas belum memiliki kompetensi yang memadai untuk memperoleh pekerjaan, adanya masih pandangan sebagian masyarakat terhadap kompetensi penyandang disabilitas masih meragukan dan adanya sebagian penyandang disabilitas belum memperoleh kesempatan mengembangkan potensinya dan berpartisipasi dalam pembangunan

B. Saran

1. Agar daerah tingkat dua di seluruh Indonesia membuat peraturan daerah tentang kewajiban mempekerjakan satu penyandang cacat setiap 100 karyawan.
2. Agar ditingkatkan pengawasan agar ketentuan dapat berlaku efektif
3. Agar perusahaan yang mempekerjakan penyandang cacat berikan pekerjaan yang sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku

Dr. Makmur Sunusi, P.hD “ Makalah Laporan Hasil Seminar Konvensi
Penyandang Cacat, di Yogyakarta, tahun 2011

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif : Suatu tinjauan
Singkat, edisi 1, cet. V, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001),

Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Universitas Indonesia Press,
Jakarta, 1982

Konvensi Hak-hak Penyandang Cacat Dalam Bahasa Inggris dan Bahasa
Indonesia, Direktorat Jenderal Multilateral Departemen Luar Negeri
Republik Indonesia, Seri – 5, Tahun 2008

.....Kamus Bahasa Indonesia

.....Pusdatin Kementerian Sosial RI pada tahun 2009

.....Yayasan Mitra Netra –yayasan yang peduli pada pendidikan tuna netra

B. Peraturan

1. UUD 1945
2. Undang-Undang Nomor. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Prolegnas 2010 – 2014.

