

PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK-HAK TENAGA KERJA PENYANDANG CACAT MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

LEGAL PROTECTION AND RIGHTS OF DISABLED BY LABOR LAW NUMBER 13 YEAR 2003 CONCERNING EMPLOYMENT

Yogi Aditya Prabowo, Tjuk Wirawan, Rosita Indrayati
Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Jember
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: Rosita.indrayati@yahoo.com

Abstrak

Perlindungan Hukum dalam materi ketenagakerjaan secara umum terdapat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat 2, dan didalam pasal 67 ayat 1 dan 2 yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian dari Hukum Ketenagakerjaan ialah merupakan hukum tertulis yang telah dikodifikasi dalam Kitab Undang-Undang Hukum Sipil dan sebagian lagi (kemungkinan sekali lebih banyak dari yang sudah dikodifikasikan) belum dikodifikasikan, dan tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Tenaga kerja penyandang cacat juga membawa implikasi adanya kepastian hukum mengenai Hak dan Kewajiban yang sama Tenaga Kerja Penyandang Cacat dan Tenaga Kerja normal pada umumnya (bukan Penyandang Cacat). Hal ini dapat terjadi karena hukum Ketenagakerjaan hanya dibentuk untuk memberikan Perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Hukum Ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan seperangkat kaidah yang mengatur tentang sebelum dan sampai berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja. Dengan kata lain, Hukum Ketenagakerjaan mempunyai ruang lingkup Perlindungan Hukum dari awal sebelum memasuki Dunia Kerja hingga berakhirnya Hubungan Kerja itu sendiri.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Hak-Hak Tenaga Kerja, Penyandang Cacat, Ketenagakerjaan.

Abstract

Protection of labor law in general material contained in the Constitution of the Republic Indonesia 27 paragraph 2, and in chapter 67 verses 1 and 2 are contained in Law Number 13 of 2003 concerning employment. Understanding of employment law is a law that has been in codified written in the book of the law of civil law, and some (possibly all more than the already codified) has not been codified, and scattered in various laws and regulations. Disabled workers also have implications for the rule of law on the rights and obligations of the same, disabled workers and workers generally normal (non disabled). This can happen because the only employment law established to provide protection in accordance with the type and degree of disability. Labour law is basically a set of rules governing the before and until the end of the employment relationship between the worker and the worker's employer to work. In other words, employment law has the scope of legal protection before entering the world of work beginning to the end of the employment relationship itself.

Keywords: Legal Protection, Labor Rights, With Disabilities, Employment.

Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan di antara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang telah diundangkan sebelumnya. Pada zaman Hindia Belanda, istilah buruh hanya diperuntukkan bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan tangan atau kasar seperti kuli, tukang, mandor,

dan lain-lain yang didunia barat dikenal dengan istilah *blue collar*. Orang yang melakukan pekerjaan halus terutama yang mempunyai pangkat Belanda dinamakan pegawai dan diberikan kedudukan sebagai priyayi yang di dunia barat dikenal dengan sebutan *white collar*.^[1]

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja (*pre-employment*), antara lain; menyangkut

pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.[2]

Bahwa menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[3] Tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan yang lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia.[4]

Orang Dengan Kecacatan[5] yang selanjutnya dalam skripsi ini disebutkan dengan ODK adalah warga negara Indonesia memiliki kedudukan, kewajiban, hak dan peran yang sama seperti warga negara lain yang tidak cacat. Sehingga pemerintah berkewajiban memberikan perlakuan yang sama kepada para penyandang cacat di segala aspek kehidupan. Memberikan perlakuan yang berbeda kepada para ODK akan menumbuhkan benih diskriminatif bagi mereka. Dalam proses penerimaan tenaga kerja, para ODK akan menjadi pihak yang tersisih dalam persaingan merebutkan kesempatan kerja yang tersedia baik di instansi pemerintah, BUMN, BUMD, perusahaan swasta atau ditempat dunia usaha lainnya. Agar tidak menjadi warga negara yang tersisih dalam proses penerimaan tenaga kerja negara/pemerintah memberikan perlindungan hukum yang berupa seperangkat peraturan yang mengatur tentang pemenuhan hak para ODK dalam memperoleh pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk menganalisa secara yuridis dalam suatu karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul : **“PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK-HAK TENAGA KERJA PENYANDANG CACAT BERDASAR UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Cacat Berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Penyandang Cacat berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.3 Metode Penelitian

Suatu penelitian karya ilmiah membutuhkan suatu metode penelitian yang tepat, sehingga dapat memberikan hasil yang ilmiah. Oleh karena itu menentukan metode penelitian yang tepat sangat dibutuhkan pemahaman oleh penulisnya. Metode penelitian yang diterapkan oleh penulis bertujuan untuk memberikan hasil penelitian yang bersifat ilmiah agar analisa yang dilakukan terhadap obyek studi dapat dilakukan dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1.3.1 Tipe Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang

dihadapi. Penulisan skripsi ini menggunakan penelitian yang bersifat yuridis normatif (*legal research*), yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji beberapa aturan hukum yang bersifat formil yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta literatur yang berisi konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.

1.3.2 Pendekatan Masalah

Penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Pendekatan masalah yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah dengan menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

1.3.3 Bahan Hukum

1.3.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan dan putusan hakim.[6] Bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

1.3.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa publikasi meliputi buku-buku literatur, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan komentar ahli hukum atas putusan pengadilan.[7] Bahan hukum sekunder yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini meliputi buku-buku teks (literatur), jurnal-jurnal hukum, media cetak maupun elektronik (internet) serta makalah yang terkait tentang hukum ketenagakerjaan dan kamus-kamus hukum.

1.3.4 Analisis Bahan Hukum

Penulis untuk bisa menganalisa bahan hukum yang diperoleh, penulis harus memperhatikan dan mempergunakan beberapa langkah agar dapat menemukan hasil yang tepat untuk menjawab permasalahan yang ada. Langkah-langkah yang harus dilakukan oleh penulis terdiri atas (1) mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan; (2) mengumpulkan bahan-bahan hukum dan bahan non hukum yang dipandang mempunyai relevansi; (3) melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan; (4) menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang

menjawab isu hukum; (5) memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.[8]

Hasil analisa bahan hukum kemudian dibahas untuk menghasilkan generalisasi sehingga memberikan pemahaman atas permasalahan yang dimaksudkan. Dalam menarik kesimpulan terhadap analisis bahan hukum dilakukan dengan menggunakan metode deduktif. Penggunaan metode ini dilakukan dengan mengajukan premis mayor yang kemudian diajukan premis minor. Yang menjadi premis mayor adalah kaidah-kaidah positif dan asas-asas hukum positif.[9] Kedua premis ini kemudian ditarik menjadi suatu kesimpulan. Dengan demikian, metode deduktif dapat diartikan sebagai proses penarikan kesimpulan yang dilakukan dari pembahasan mengenai permasalahan yang bersifat umum menuju permasalahan yang bersifat khusus.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang memahami perlindungan hukum dan hak-hak tenaga kerja penyandang cacat berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Dapat mengerti dan memahami hak dan kewajiban tenaga kerja penyandang cacat berdasar undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pembahasan

2.1 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Cacat berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan Hukum dalam materi ketenagakerjaan secara umum terdapat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat 2, dan didalam pasal 67 ayat 1 dan 2 yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian dari Hukum Ketenagakerjaan ialah merupakan hukum tertulis yang telah dikodifikasi dalam Kitab Undang-Undang Hukum Sipil dan sebagian lagi (kemungkinan sekali lebih banyak dari yang sudah dikodifikasikan) belum dikodifikasikan, dan tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Adapun arti Hukum Ketenagakerjaan itu sendiri menurut Iman Soepomo adalah suatu himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dan menerima upah.

Iman soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut : [10]

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada

umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diperoleh atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan kecelakaan kerja.

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 : [11]

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

Seorang memiliki kecacatan atau penyandang cacat hampir tidak mampu berbuat banyak, meskipun terdapat Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, namun kenyataannya tidak mendapatkan perlakuan yang layak sebagai tenaga kerja pada umumnya, meskipun pemikiran tentang ketenagakerjaan telah memperoleh tempat dalam sistem ketenagakerjaan, namun dalam perkembangannya sulitnya penerapan dan terdapat tidak keadilan dalam sistem Ketenagakerjaan itu sendiri.

2.1.1 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Cacat sebelum memasuki dunia kerja

ODK (Orang Dengan Kecacatan) adalah warga negara indonesia (WNI) memiliki kedudukan, kewajiban, hak dan peran yang sama seperti warga negara lain yang tidak cacat. Sehingga pemerintah berkewajiban memberikan perlakuan yang sama kepada para penyandang cacat disegala aspek kehidupan. Memberikan perlakuan yang berbeda kepada para ODK akan menumbuhkan benih diskriminatif bagi mereka.

Tenaga kerja ODK akan menghadapi dua permasalahan sekaligus pada saat mencari pekerjaan bersaing dengan tenaga kerja yang tidak cacat. Permasalahan yang pertama yang dialami oleh semua pencari kerja adalah sempitnya lapangan/kesempatan kerja dan permasalahan kedua adalah kondisi fisik yang cacat. Apabila dibandingkan dengan para pencari tenaga kerja yang tidak cacat, para ODK memiliki kekurangan dan kelemahan. Dalam rekrutmen tenaga kerja, para ODK akan menjadi pihak yang tersisih dalam persaingan merebutkan kesempatan kerja yang tersedia baik di Instansi pemerintah, BUMN, BUMD, Perusahaan swasta atau ditempat dunia usaha lainnya. Agar tidak menjadi warga negara yang tersisih dalam rekrutmen tenaga kerja negara/pemerintah memberikan perlindungan hukum yang berupa seperangkat peraturan yang mengatur tentang pemenuhan hak para ODK dalam memperoleh pekerjaan.[12]

Perlindungan Hukum Penyandang Cacat oleh Undang-Undang diberi perlindungan dan jaminan untuk

melakukan Hubungan Kerja dan majikan/pengusaha. Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas menyebutkan: Ayat (1) “pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”. Ayat (2) : ”pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat ini misalnya, penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat perlindungan diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya tersebut.^[13]

Ketentuan ini lahir sebagai usaha pemerintah menegakkan jaminan kepastian bagi setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, sesuai dengan kemanusiaan dalam amanat UUD RI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi setiap orang termasuk Penyandang Cacat, merupakan aplikasi dari pemenuhan Hak Ekonomi dan Sosial sebagai dari wujud pelaksanaan Hak Asasi Manusia (HAM).^[14]

Pekerja Cacat merupakan subyek hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Pelaksanaan peraturan tersebut selanjutnya dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.43 tahun 1998 tentang upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang cacat.^[15] Didalam Mukadimah Konvensi Hak dan ODK diakui pentingnya aksesibilitas terhadap lingkungan fisik, sosial, ekonomi, dan budaya, terhadap pelayanan kesehatan dan pendidikan serta terhadap informasi dan komunikasi, untuk mengampunkan penyandang cacat agar dapat menikmati semua Hak Asasi Manusia dan kebebasan mendasar, untuk mencegah munculnya diskriminasi Orang Dengan Kecacatan (ODK) sebagaimana diatur didalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat di pertegas bahwa : “Setiap penyandang cacat mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam aspek kehidupan dan penghidupan”. Dengan demikian Orang Dengan Kecacatan (ODK) adalah warga negara Indonesia yang memiliki hak dan kedudukan yang sama seperti warga negara yang lain. Secara hierarki hukum yang memberikan perlindungan dalam rangka pemenuhan hak kepada para ODK dapat disebutkan sebagai berikut :^[16]

1. Undang-Undang Dasar 1945 terutama ketentuan-ketentuan atau Pasal- Pasal yang mengatur dan membahas hak asasi manusia. Didalam konstitusi Undang-Undang Dasar 1945 terutama setelah amandemen ke-2 ada penajaman tentang Hak Asasi Manusia. Ketentuan-ketentuan atau Pasal-Pasal yang mengatur dan membahas hak asasi manusia ditegaskan bahwa setiap Warga Negara Indonesia tanpa kecuali Orang Dengan Kecacatan (ODK) akan memperoleh perlindungan/jaminan hukum dalam memperoleh hak hak yang mereka miliki. Ini artinya ada pihak yang menanggung atau pihak yang memberikan perlindungan atau bertanggung jawab untuk memenuhi kewajiban kepada para ODK.

2. TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia. Didalam Pasal 1 : Menugaskan kepada Lembaga-lembaga Tinggi Negara dan seluruh Aparatur Pemerintah, untuk menghormati, menegakkan dan menyebarkan pemahaman mengenai hak asasi manusia kepada seluruh masyarakat tanpa kecuali para ODK.
3. Peraturan Perundangan : Undang Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Disini secara khusus diatur ketentuan tentang pemenuhan hak ODK di bidang sosial ekonomi. Di dalam Pasal 14 dikatakan : “Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan”.
4. Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Di dalam Pasal 3 :
 - a. bahwa Setiap orang dilahirkan bebas dengan harkat dan martabat manusia yang sama dan sederajat serta dikaruniai akal dan hati nurani untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dalam semangat persaudaraan.
 - b. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dalam semangat di depan hukum.
 - c. Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan manusia, tanpa diskriminasi. Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Perilaku tidak adil dan diskriminatif merupakan pelanggaran hak asasi manusia, baik yang bersifat vertikal (dilakukan oleh aparat negara terhadap warga negara atau sebaliknya) maupun horizontal (antar warga negara sendiri).
5. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 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 19 : “Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan”.
6. Pasal 67 Ayat :
 - a. “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan

perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”.

- b. “Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Didalam Pasal 67 Ayat 1 Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja Penyandang Cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Perlindungan yang dimaksud dalam hal ini adalah mengenai alat kerja, alat kerja dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan derajat kecacatannya. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Untuk itu diperlukan sebuah perencanaan ketenagakerjaan yang mantap dan matang agar penanganan masalah ketenagakerjaan bisa berjalan sesuai program yang telah ditetapkan. Perencanaan tenaga kerja ini pada prinsipnya merupakan instrumen/alat untuk memutuskan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan untuk suatu kurun waktu tertentu.

7. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Ditegaskan pada Pasal 5 “ Setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses dalam atas sumber daya di dalam bidang kesehatan”.

8. Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial penyandang Cacat.

Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 ini merupakan aturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997. Mengatur tentang upaya yang harus dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan sosial ODK. Melalui program rehabilitasi pelatihan, yang dilakukan dengan pemberian pelayanan pelatihan secara utuh dan terpadu melalui kegiatan yang berupa :

- a. Asesmen pelatihan;
- b. Bimbingan dan penyuluhan jabatan;
- c. Latihan ketrampilan dan permagangan;
- d. Penempatan;
- e. pembinaan lanjut.

Rehabilitasi pelatihan dimaksudkan agar penyandang cacat dapat memiliki ketrampilan kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Pelayanan rehabilitasi pelatihan merupakan salah satu dari bidang pelayanan rehabilitasi bagi penyandang cacat. Rehabilitasi pelatihan merupakan bagian integral dari proses kegiatan rehabilitasi yang meliputi bagian bimbingan pekerjaan, pelatihan pekerjaan dan seleksi penempatan, yang dirancang untuk penyandang cacat dewasa agar dapat kembali bekerja.

9. Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1999 tentang Lembaga Koordinasi dan Pengendalian Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang cacat.

10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. Men. 02/MEN/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja di

Dalam dan Luar Negeri. Tenaga kerja penyandang cacat adalah tenaga kerja yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental namun mampu melakukan kegiatan secara selayaknya serta mempunyai bakat minat dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. (Kepmen Tenaga Kerja RI No. : Kep-205/MEN/1999, Pasal 1 point 2).

11. Keputusan Menteri.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Keputusan 205/Men/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat. Disamping ketentuan diatas ada ketentuan internasional yang memberikan perlindungan kepada para ODK yaitu Resolusi PBB Nomor : 3477 tanggal 9 Desember 1975 tentang Deklarasi Hak-hak Penyandang Cacat, ditegaskan bahwa penyandang cacat memiliki hak ekonomi dan jaminan sosial serta hak untuk penghidupan yang layak.

Sampai saat ini belum pernah terdengar adanya lembaga atau perseorangan yang diberi sanksi karena belum mematuhi ketentuan tentang pemenuhan hak bagi ODK. Seperti misalnya para pengusaha yang belum memenuhi kuota 1 % atau lembaga yang membangun fasilitas umum belum dilengkapi dengan aksesibilitas. Hal ini terkait dengan aspek upaya penegakan hukum. Berlakunya ketentuan hukum dalam pemenuhan hak ODK akan berhubungan erat dengan aktivitas penerapan hukumnya atau upaya penegakan hukumnya. Proses penegakan hukum akan dipengaruhi oleh faktor sosial, politik dan personal lainnya dan secara keseluruhan meliputi beberapa tahapan yaitu tahapan formulasi atau pembuatan hukumnya, tahapan pemberlakuan atau aplikasi, tahapan penegakan hukumnya dan tahapan pelaksanaan putusan hakim atau eksekusi, Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum di dalam masyarakat dapat disebutkan sebagai berikut :

1. Faktor hukumnya sendiri
2. Faktor penegak hukum, yakni Pihak-Pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum,
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum,
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan,
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup. [17]

2.1.2 Perlindungan Hukum dan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Cacat pada saat bekerja (Mengalami Kecelakaan Kerja)

Selain Tenaga kerja penyandang cacat sebelum memasuki dunia kerja juga terdapat tenaga kerja penyandang cacat pada saat bekerja (Mengalami Kecelakaan Kerja). Penyandang cacat saat kecelakaan kerja yang dimaksud ialah dimana seorang tenaga kerja yang mengalami suatu kecelakaan kerja saat bekerja, baik bekerja pada perusahaan swasta ataupun bekerja pada instansi pemerintahan. Kecelakaan kerja yang

dialami oleh tenaga kerja tersebut akan mendapatkan suatu jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk bantuan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Tenaga kerja penyandang cacat sendiri mempunyai perlindungan hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 didalam Pasal 86 disebutkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan;
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.[\[18\]](#)

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau kecacatan atau kecelakaan kerja baik fisik maupun mental maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya relatif sehingga sulit ditetapkan derajat kecacatannya maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Didalamnya juga menetapkan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam :

- a. Biaya pengangkutan;
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan;
- c. Biaya rehabilitasi;
- d. Santunan berupa uang yang meliputi:
 1. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
 2. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 3. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; dan
 4. Santunan kematian.[\[19\]](#)

Berdasarkan ketentuan Pasal 6 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, ruang lingkup program Jamsostek meliputi :

1. Jaminan kecelakaan kerja;
2. Jaminan kematian;
3. Jaminan sosial hari tua;
4. Jaminan pemeliharaan kesehatan.[\[20\]](#)

Program Jamsostek sebagai penjawantahan dari kesehatan dan keselamatan kerja diwajibkan berdasarkan Pasal 2 Ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 bagi setiap perusahaan, yang memiliki kriteria sebagai berikut :

- a) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 10 orang atau lebih.
- b) Perusahaan yang membayar upah paling sedikit Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per bulan (walaupun kenyataannya tenaga kerjanya kurang dari 10 orang).[\[21\]](#)

Akibat hukum bagi perusahaan yang tidak menjalankan program Jamsostek ini adalah pengusaha dapat

dikenai sanksi berupa hukuman kurungan selama-lamanya enam bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Apabila setelah dikenai sanksi tersebut si pengusaha tetap tidak mematuhi ketentuan yang dilanggarnya, ia dapat dikenai sanksi ulang berupa hukuman kurungan selama-lamanya delapan bulan dan dicabut izin usahanya, apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Tidak memenuhi hak pekerja untuk mengikuti program Jamsostek;
2. Tidak melaporkan adanya kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada kantor Depnakertrans dan Badan penyelenggaraan dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24jam (2 hari);
3. Tidak melaporkan kepada kantor Depnakertrans dan badan penyelenggara dalam waktu yang tidak lebih dari 2 kali 24 jam (2 hari) setelah si korban dinyatakan oleh dokter yang merawatnya bahwa ia telah sembuh, cacat, atau meninggal dunia;
4. Apabila pengusaha melakukan penahanan kepesertaan program Jamsostek, tetapi melakukan juga penahanan pada program jaminan kecelakaan kerja (program kecelakaan kerja mutlak diberlakukan kepada seluruh pekerja tanpa terkecuali).[\[22\]](#)

Jaminan kecelakaan kerja memberikan jaminan perawatan medis, tunjangan cacat, dan tunjangan kematian dalam hal peserta mengalami kecelakaan atau sakit akibat kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi saat hubungan kerja meliputi kecelakaan di tempat kerja dan kecelakaan di jalan pada waktu pekerja berangkat ke tempat kerja dan pulang dari tempat kerja. Ruang lingkup kecelakaan kerja meliputi :

A. Pada waktu kerja

1. Yang termasuk dalam kecelakaan pada waktu kerja ialah kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju ke tempat kerja atau pulang dari tempat kerja ke rumah melalui jalan yang biasa ditempuh dan wajar.
2. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, kewajiban dan tanggung jawab sehari-hari yang diberikan oleh perusahaan ditempat kerja maupu diluar tempat kerja selama waktu kerja.
3. Kecelakaan yang terjadi diluar jam kerja tetapi masih dalam waktu kerja seperti jam istirahat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang.
4. Kecelakaan yang terjadi dalam tugas di luar kota/negeri, yaitu selama perjalanan dari rumah/tempat kerja menuju ketempat dan perjalanan pulang kembali sesuai dengan surat tugas yang diberikan dan selama menjalankan tugas atau pekerjaan ditempat tujuan. Semua kecelakaan kerja yang terjadi di tempat penugasan/pendidikan merupakan kecelakaan kerja, diluar itu yang termasuk kecelakaan kerja hanya terbatas selama yang bersangkutan berangkat dari tempat penginapan/pondokan menuju ketempat kerja sampai pulang kembali, kecuali dapat dibuktikan bahwa kecelakaan yang

terjadi diluar pengertian tersebut ada hubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang bersangkutan.

5. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan kerja lembur yang harus dibuktikan dengan surat perintah lembur.
 6. Perkelahian ditempat kerja dapat dianggap kecelakaan kerja.
- B. Di luar waktu kerja
1. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melaksanakan kegiatan olahraga yang harus dibuktikan dengan surat tugas dari perusahaan.
 2. Kecelakaan yang terjadi pada waktu mengikuti pendidikan yang merupakan tugas dari perusahaan dan harus dibuktikan dengan surat tugas.
 3. Kecelakaan yang terjadi di sebuah perkemahan yang berada di lokasi kerja (base camp/jurnal diluar jam kerja dan diluar waktu kerja(tidur, istirahat) serta yang bersangkutan bebas dari setiap urusan pekerjaan. Jika kecelakaan terjadi diluar radius HPH/areal/lokasi harus ada surat tugas.

C. Meninggal mendadak

Suatu kasus meninggal mendadak dapat dikategorikan akibat kecelakaan kerja dalam hubungan kerja akibat tenaga kerja karena suatu alasan, baik dilokasi kerja maupun dalam perjalanan ke dan dari lokasi kerja, tanpa sempat mengalami rawat inap atau mengalami rawat inap, tetapi tidak melebihi 24 jam terhitung sejak pada jam ditangani dokter/para medis, langsung meninggal dunia.[\[23\]](#)

2.1.3 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Penyandang Cacat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pengertian hak adalah suatu kewenangan atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum. Suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum, baik pribadi maupun umum. Dapat diartikan bahwa hak adalah sesuatu yang patut atau layak diterima. Contoh hak : hak untuk hidup, hak untuk mempunyai keyakinan dan lain-lain. [\[24\]](#)

Macam-Macam Hak Tenaga Kerja dan Hak atas pekerjaan merupakan Hak Azasi Manusia, karena : [\[25\]](#)

1. Kerja melekat pada tubuh manusia. Kerja adalah aktifitas tubuh dan karena itu tidak bisa dilepaskan atau difikirkan lepas dari tubuh manusia.
2. Kerja merupakan perwujudan diri manusia, melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi. Maka melalui kerja manusia menjadi manusia, melalui kerja manusia menentukan hidupnya sendiri sebagai manusia yang mandiri.
3. Hak atas kerja juga merupakan salah satu hak asasi manusia karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, bahkan hak atas hidup yang layak.

Kategori penyandang cacat terdiri atas : [\[26\]](#)

- a) Penyandang cacat fisik : Cacat fisik adalah kecacatan yang mengakibatkan gangguan pada fungsi tubuh, antara lain gerak tubuh, penglihatan, pendengaran, dan kemampuan bicara.
- b) Penyandang cacat mental: Cacat mental adalah kelainan mental dan atau tingkah laku, baik cacat bawaan maupun akibat dari penyakit.
- c) Penyandang cacat fisik dan mental: Cacat fisik dan mental adalah keadaan seseorang yang menyandang dua jenis kecacatan sekaligus. (dikutip dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat).

Penyandang cacat diberi kesamaan kesempatan dengan manusia normal lainnya. Kesamaan kesempatan adalah keadaan yang memberi peluang kepada penyandang cacat untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. [\[27\]](#) Pasal 5 Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 menegaskan, bahwa setiap penyandang cacat mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Untuk itu, setiap penyandang cacat berhak memperoleh: [\[28\]](#)

- a. Pendidikan pada semua satuan, jalur, jenis, dan jenjang pendidikan;
- b. Pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya;
- c. Perlakuan yang sama untuk berperan dalam membangun dan menikmati hasil-hasilnya;
- d. Aksesibilitas, dalam rangka kemandiriannya;
- e. Rehabilitasi, bantuan sosial, dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial; dan
- f. Hak yang sama untuk menumbuhkembangkan bakat, kemampuan, dan kehidupan sosialnya, terutama bagi penyandang cacat anak dalam lingkungan keluarga dan masyarakat.

Pasal ini merupakan penegasan hak dan kesempatan yang sama bagi penyandang cacat, sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 dan pasal 6. Undang-Undang inilah yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya, dalam pasal 14 ditegaskan bahwa perusahaan-perusahaan, baik merupakan perusahaan negara maupun swasta, diharuskan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat dipelajarannya, sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan. [\[29\]](#)

Termasuk dalam kategori perusahaan Negara, meliputi : badan usaha milik negara (BUMN) dan badan usaha milik daerah (BUMD), sedangkan perusahaan swasta termasuk didalamnya koperasi. Perusahaan wajib untuk mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan. Sedangkan, bagi 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. [30]

Ada pandangan negatif atau cap buruk masyarakat terhadap para ODK dimana orang cacat dipandang dari aspek kecacatan dan kelemahannya. Para ODK diyakini sebagai orang lemah, tidak bisa bekerja, tidak bisa berbuat apa-apa sehingga tidak bisa ditolong lagi untuk menjadi orang yang berpotensi dan mandiri. Para ODK dianggap hanya menggantungkan belas kasihan orang lain, seperti mereka yang keluar masuk kantor minta sumbangan, sebagai pengamen, ndan lain-lain. Kelemahan yang dimiliki para ODK seperti adanya sikap mental sosial psikologis yang mudah menyerah, sering mengisolir diri, kondisi mobilitas yang rendah, dan aspek kelemahan lain yang dimilikinya akan menyulitkan penempatan kerja di perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.

Sementara di era globalisasi saat ini untuk merebutkan pasar kerja dilingkungan dunia usaha dibutuhkan tenaga kerja yang benar-benar terampil, disiplin dan produktif, disini ketrampilan yang dimiliki para tenaga kerja sangat diutamakan dalam rangka ikut mendukung meningkatkan produktivitas. Sehingga target produktivitas perusahaan bisa dicapai oleh para tenaga kerja didalam melakukan pekerjaannya. Adanya kasus yang dialami para ODK inilah yang menyebabkan kuota 1(satu) persen tidak terpenuhi. Sehingga kasus bersifat khusus itu yang harus mendapatka penanganan dan pengaturan secara khusus oelh peraturan perundang-undangan.

Belum tersedianya aksesibilitas di perusahaan yang disediakan bagi ODK guna mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Agar para ODK bisa berinteraksi dengan lingkungan kerja dibutuhkan fasilitas/sarana-prasana khusus bagi para ODK agar mereka bisa bergerak dengan leluasa secara mandiri, tidak tergantung dengan orang lain. Sarana dan prasarana diperusahaan yang sudah berinteraksi akan memudahkan mobilitas bagi para tenaga kerja ODK. Tidak ada ketentuan yang mewajibkan perusahaan untuk menyediakan fasilitas yang memudahkan para tenaga kerja ODK untuk mobilitas. Sehingga perusahaan tidak terkait oleh hukum untuk memenuhi sarana prasarana yang beraksesibilitas. Hanya di tempat-tempat umum sesuai ketentuan didalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 1998 : “setiap pengadaan sarana-prasarana umum yang diselenggarakan pemerintah dan/atau masyarakat wajib menyediakan aksesibilitas. Sehingga akan menjadi beban bagi (satu) persen, sementara kondisi perusahaannya tidak beraksesibilitas. Belum adanya fasilitas/sarana yang tidak ada kewajiban harus diadakan oleh perusahaan akan menghambat pelaksanaan ketentuan yang diatur dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. [31]

Kurangnya sosialisasi tentang Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 kepada masyarakat luas menyebabkan masyarakat, perusahaan-perusahaan ataupun para ODK sendiri banyak yang belum tahu tentang undang-undang tersebut. Sosialisasi dikatakan sudah dilakukan secara ideal jika undang-undang tersebut bisa diketahui dan dipahami masyarakat luas sehingga ketentuan-ketentuan yang ada di dalamnya dilaksanakan oleh pihak-pihak yang

berkepentingan. Kurangnya sosialisasi Pasal 14 tahun Undang-Undang Nomor tahun 1997 menyebabkan masih banyak para pengusaha yang belum mengerti dan memahami isi daripada Undang-Undang tersebut. Dengan demikian wajar apabila para pengusaha banyak yang belum memenuhi ketentuan kuota 1% karena belum tahu tentang isi ketentuan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 yang mengatur tentang pemenuhan kuota tenaga kerja ODK.

Pengawasan terhadap dipenuhinya kuota 1 (satu) persen dikatakan masih lemah. Hal ini beralasan karena selama ini belum pernah didengar/diberitakan oleh media masa tentang para pengusaha yang dipidana karena tidak memenuhi kuota 1%. Berdasarkan Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan dibidang ketengakerjaan pelaksanaan pelaksanaan dilakukan oleh aparat pengawas ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 176 yang mengatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan. [32]

Ketentuan yang mengatur tentang masalah pengawasan penempatan tenaga kerja penyandang cacat tersebut secara teknis ditindak lanjuti dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : Kep-205/MEN/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat, di dalam Pasal 12, dikatakan : “ Pengawasan terhadap ditaatinya Keputusan Menteri ini dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan didalam Pasal 4 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : Kep-205/MEN/1999, dikatakan : 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. Sehingga secara tegas telah ditetapkan bahwa yang berwenang melakukan pengawasan terhadap pemenuhan kuota 1 (satu) persen adalah aparat pengawas ketenagakerjaan. [33]

Kesimpulan dan Saran

3.1 Kesimpulan

1. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Cacat berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibagi menjadi 2 :
 - a. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Cacat sebelum memasuki dunia kerja. Dimana tenaga kerja penyandang cacat menghadapi dua permasalahan sekaligus. Pada permasalahan yang pertama adalah sempitnya lapangan/kesempatan kerja dan permasalahan kedua adalah keadaan kondisi fisik yang cacat. Maka kedua permasalahan tersebut yang menyebabkan tenaga

kerja penyandang cacat mendapatkan perlakuan diskriminasi dalam penerimaan tenaga kerja.

- b. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Cacat saat bekerja (Mengalami Kecelakaan Kerja). Dimana seorang tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja saat bekerja, baik bekerja dalam perusahaan swasta ataupun bekerja dalam instansi pemerintahan. Kecelakaan kerja yang dialami oleh tenaga kerja tersebut akan mendapatkan suatu jaminan sosial tenaga kerja, dalam bentuk berupa bantuan uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat yang dialami oleh tenaga kerja.
2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Penyandang Cacat Berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak adalah suatu kewenangan atau suatu kekuasaan yang diberikan oleh hukum. Hak tenaga kerja penyandang cacat ialah diberi kesamaan kesempatan dengan manusia normal lainnya kesamaan kesempatan adalah keadaan yang memberi peluang kepada penyandang cacat untuk mendapatkan kesamaan kesempatan yang sama dalam aspek kehidupan dan penghidupan. Kewajiban tenaga kerja ialah bekerja sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku.

3.2 Saran

1. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Cacat berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibagi menjadi 2 :
 - a. Perlunya dibuat suatu aturan perlindungan hukum yang lebih tegas dan jelas. Berupa seperangkat peraturan yang mengatur tentang pemenuhan hak para tenaga kerja penyandang cacat dalam memperoleh pekerjaan. Agar tenaga kerja penyandang cacat tidak menjadi warga negara yang tersisih dalam proses penerimaan tenaga kerja negara/pemerintah.
 - b. Seharusnya jaminan sosial tenaga kerja tidak hanya mengatur dan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja swasta atau instansi pemerintahan yang mengalami kecelakaan kerja, tetapi juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja lepas atau perorangan (contonya kuli bangunan). Karena tenaga kerja lepas atau perorangan tersebut juga tenaga kerja yang memiliki hak suatu perlindungan hukum.
2. Pemerintah diharapkan dapat mengeluarkan aturan yang lebih berpihak dan mengutamakan tenaga kerja penyandang cacat. Karena tenaga kerja penyandang cacat memiliki kekurangan, sehingga harus ada perlakuan tersendiri mengenai hak dan kewajiban penyandang cacat. Perlunya ada perubahan dan dibuat peraturan yang lebih jelas sehingga dapat memberikan hak dan kewajiban yang sama antara tenaga kerja penyandang cacat dengan tenaga kerja normal/tidak cacat.

Ucapan Terima Kasih

Penulis dalam kesempatan ini mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT karena dengan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga berterima kasih kepada kedua orang tua dan semua pihak yang telah mendukung penulis untuk menyelesaikan jurnal ini.

Daftar Bacaan

- [1] Maimun. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*. Jakarta. PT Pradnya Paramita. hlm. 14.
- [2] Agusmidah. 2010. *Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor. Ghalia Indonesia. hlm. 5.
- [3] *Ibid*. Hlm. 6.
- [4] Sedjun H. Manulang. 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta. PT Rineka Cipta. cet II.) hlm. 3.
- [5] <http://soeharso.depsos.go.id/modules.php?name=News&file=print&sid=84>, diakses pada hari sabtu, 1 february 2013, pukul 13.00 WIB.
- [6] Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Penelitian Hukum*. Jakarta. Kencana. hlm 95.
- [7] *Ibid*. hlm 95.
- [8] *Ibid*. hlm 171.
- [9] Bambang Sunggono. 2009. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta. Rajawali Pers. hlm 71.
- [10] Lalu Husni, perlindungan Buruh (arbeidsechreming). dalam Zaimal Asikin, dkk. *Dasar-dasar hukum perburuhan*. (PT RajaGrafindo Persada. Jakarta. 1997). hlm. 75-77.
- [11] *Dikutip dalam Undang-Undang nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat*.
- [12] <http://soeharso.depsos.go.id/modules.php?name=News&file=print&sid=84>, diakses pada hari sabtu, 1 february 2013, pukul 13.00 WIB.
- [13] Agusmidah. 2010. *Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor. Ghalia Indonesia. hlm 62.
- [14] Elsam. 2003. *Pembangunan Tanpa Perasaan, Evaluasi Pemenuhan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*. hlm 10-11.
- [15] Agusmidah. 2010. *Op.Cit*. hlm.62.
- [16] <http://soeharso.depsos.go.id/modules.php?name=News&file=print&sid=84>, diakses pada hari sabtu, 1 Februari 2013, Pukul 17.00 WIB.
- [17] <http://soeharso.depsos.go.id/modules.php?name=News&file=print&sid=84>, diakses pada hari sabtu, 1 february 2013, pukul 13.00 WIB.
- [18] Lalu husni. *Op cit*. Hlm. 137.
- [19] Agusmidah. 2010. *Op.Cit*. hlm. 131.
- [20] Asri Wijayanti. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Rasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika Offset. hlm 126.
- [21] Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Sinar Grafika Offset. hlm. 173.
- [22] *Ibid*. hlm. 174.
- [23] Asri Wijayanti. 2010. *Op. Cit*. hlm. 129.

- [24] <http://alamandakartatika.blogspot.com/2011/02/hak-dan-kewajiban.html> Tanggal 16 maret 2013 pukul 10.32.
- [25] <http://alamandakartatika.blogspot.com/2011/02/hak-dan-kewajiban.html> Tanggal 16 maret 2013 pukul 10.32.
- [26] Dikutip dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.
- [27] Dikutip dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.
- [28] Dikutip dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.
- [29] Agusmidah. 2010. *Op.Cit.* hlm 64.
- [30] *Ibid.* hlm. 64.
- [31] <http://soeharso.depsos.go.id/modules.php?name=News&file=print&sid=84>, diakses pada hari sabtu, 1 februari 2013, pukul 13.00 WIB.
- [32] <http://soeharso.depsos.go.id/modules.php?name=News&file=print&sid=84>, diakses pada hari sabtu, 1 februari 2013, pukul 13.00 WIB.
- [33] <http://soeharso.depsos.go.id/modules.php?name=News&file=print&sid=84>, diakses pada hari sabtu, 1 februari 2013, pukul 13.00 WIB.

