

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. Kaitannya dengan Hukum Perburuhan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang lain atau pihak lain. Namun karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan – pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam Hukum Perburuhan, yakni :

“Hukum perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (sebagai peraturan – peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara

buruh(pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut”¹.

Adapun beberapa unsur Hukum Pemburuan antara lain :²

- a. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian.
- c. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan).
- d. Adanya upah.

Mengingat hal diatas dimana adanya seseorang (pekerja) yang bekerja pada orang lain (majikan) maka istilah perburuhan sangat tepat untuk menggambarkan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Tetapi yang perlu diperhatikan pula bahwa setiap calon tenaga kerja terkadang memiliki keterbatasan pada dirinya seperti adanya fisik yang tidak sempurna atau biasa disebut sebagai penyandang cacat (*disable person*). Sesuai dengan UU No. 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, pasal 1 ayat (1) menyatakan:

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;*

¹Asikin dan Husni, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Ed.1, Cet.5, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 2

²*Ibid* hal.3

c. penyandang cacat fisik dan mental.

Indonesia termasuk sadar bahwa pembangunan bukanlah perkara semata-mata perkara gedung bertingkat dan pembangkit listrik. Pembangunan adalah persoalan manusia, dalam hal kecacatan. Kemampuan pemerintah untuk menyantuni para penyandang cacat masih terbatas, karena banyak masalah yang harus ditangani, diperlukan biaya besar untuk meningkatkan kemampuan para penyandang cacat sehingga menjadi sumberdaya manusia berkualitas, produktif, dan berkepribadian (Kompas, 1996).³Disabilitas berada di sekitar pembatasan aktivitas yang dibentuk dari sebab sosial. Oleh karena itu disabilitas secara keseluruhan disebabkan oleh sosial. Tetapi beberapa pembatasan aktivitas disebabkan oleh penyakit dan kekurangan fisik yang melumpuhkan, tetapi disabilitas itu sendiri tidak ada hubungannya dengan kekurangan fisik (C.Thomas 1999 : 39 : Penekanan Orisinil).⁴ Dalam dunia kerja peran penyandang cacat sangat minim meski yang di pekerjakan ialah penyandang cacat fisik (*tunadaksa*), yang terkadang penyandang cacat fisik ini dapat melakukan aktivitas seperti manusia normal lainnya. Tetapi tetap saja para pengusaha memandang sebelah mata atas kemampuan mereka. Sesungguhnya diskriminasi tidaklah menjadi penghambat bagi penyandang cacat untuk memperoleh pekerjaan, walaupun dalam praktiknya diskriminasi terlihat

³*Ibid* hal. 7

⁴ Barnes dan Mercer, *Disabilitas Sebuah Pengantar*, Cet.1, (Jakarta : PIC UIN, 2007), hal.112

pada persyaratan yang dibuat oleh instansi atau perusahaan yang dituju oleh calon tenaga kerja penyandang cacat. Hal ini terlihat dari masih dicantumkannya persyaratan yang menyatakan sehat jasmani (yang diartikan tidak cacat) dan rohani di berbagai proses perekrutan atau penerimaan baik pekerja dipemerintahan maupun perusahaan swasta.

Banyak peraturan yang memuat tentang perlindungan hukum dalam dunia kerja bagi penyandang cacat, antara lain:

1. Dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 menyatakan, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”.⁵
2. Dalam Pasal 28D ayat (2) UUD Tahun 1945 menyatakan, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.⁶
3. Dalam Undang-undang No.4 tahun 1997 tentang penyandang cacat pasal 13 menegaskan bahwa “*Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya*”.⁷
4. Dalam Undang–Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 67 ayat (1) menyatakan, “*Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya*”.⁸

⁵ Indonesia, Undang-Undang tentang *Undang-undang Dasar 1945*, pasal 27 ayat 2

⁶*Ibid.* Pasal 28D ayat (2)

⁷ Indonesia, Undang-undang tentang *Penyandang Cacat*, UU No. 4 Tahun 1997, pasal 13, LN Tahun 1997 No. 9 TLN No. 3670.

⁸Indonesia, *Ketenagakerjaan*, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pasal 67, LN Tahun 2003 No. 39 TLN No. 4279.

5. Adapun peraturan lain yang menjamin tenaga kerja penyandang cacat yang secara PP No. 43 tahun 1998 tentang upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang cacat pasal 28 menyatakan, *“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”*.⁹

Pada dasarnya masih banyak lagi beberapa peraturan yang dikeluarkan pemerintah, dari hal yang disebutkan diatas merupakan beberapa bentuk dari penjelasan yang terdapat dalam Undang-undang dan PP. Hal ini membuktikan bahwa penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama dan dilindungi oleh pemerintah, dimana kesempatan ini diberikan dalam berbagai bidang aspek untuk memenuhi kehidupan salah satunya dengan cara bekerja dan memperoleh pekerjaan. Dan bagi para pengusaha sesuai dengan pasal 14 Undang-undang No.4 tahun 1974 tentang penyandang cacat menyatakan:

“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”.¹⁰

⁹ Indonesia, *Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat* Nomor 43 Tahun1998, pasal 67, LN Tahun 1998 No. 6 TLN No. 3390.

¹⁰ Undang-undang No. 4 Tahun1997, *Loc. Cit.*, Pasal 14

Meski pasal tersebut menyatakan demikian tapi dalam praktiknya setiap perusahaan (baik perusahaan milik negara atau bukan) yang ada di Indonesia hampir mengutamakan setiap tenaga kerjanya manusia normal, tidak mengalami kecacatan. Dalam suatu instansi pemerintah juga memberlakukan sistem perekrutan Pegawai Negeri Sipil yang sama seperti halnya dalam perekrutan di suatu perusahaan. Meskipun syarat dari pendaftaran untuk mengikuti seleksi tersebut tidak memuat persyaratan berbadan sehat (jasmani dan rohani) sebagai suatu persyaratan, namun setiap calon yang dinyatakan lulus seleksi, dimintai untuk memberikan surat kesehatan yang memuat bahwa setiap calon yang dinyatakan lulus tersebut haruslah melampirkan surat yang menyatakan dirinya sehat jasmani dan rohani. Sehingga dengan demikian, membuat para penyandang cacat tidak dapat memiliki kesempatan untuk dapat bekerja didalam dunia birokrasi pemerintahan. Perlu diketahui pula bahwa hukum perburuhan tidak meliputi para pegawai negeri. Walaupun secara yuridis-teknis pegawai negeri adalah buruh yaitu bekerja pada pihak lain (negara) dengan menerima upah (gaji), namun secara yuridis-politis terhadap mereka tidak diperlakukan peraturan-peraturan perburuhan, tetapi diadakan peraturan-peraturan tersendiri bagi mereka, yaitu Undang-undang No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian.¹¹

¹¹ Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. 13, (Jakarta : Djambatan, 2003), hal.5

Dengan demikian telah jelas bahwa penyandang cacat dalam dunia kerja masih sangat lemah, meski telah ada perlindungan hukum dari beberapa undang-undang dan peraturan pemerintah, tetapi hal ini masih terbukti sulit untuk meraih kesempatan dalam dunia kerja, baik disektor pemerintah maupun negara, jika pun ada yang mempekerjakan penyandang cacat hal ini belum tentu apakah benar terpenuhinya hak penyandang cacat dalam dunia kerja. Sehingga dapat dikatakan hanya sedikit dari sekian banyak perusahaan ataupun instansi pemerintah yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat, dari hasil lapangan yang ditemui terdapat salah satu Instansi Pemerintah Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMDIKBUD), dimana instansi ini mempekerjakan satu tenaga kerja penyandang cacat fisik, dengan demikian penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai TINJAUAN ATAS PEMENUHAN HAK DAN UPAYA PEMBERIAN FASILITAS BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG CACAT FISIK DALAM SUATU INSTANSI PEMERINTAH (STUDI KASUS Mr.X PEGAWAI YANG BEKERJA DI INSPEKTORAT JENDERAL KEMDIKBUD).

B. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

1. Bagaimana bentuk pemenuhan hak pekerja yang ditetapkan Inspektorat Jenderal Kemdikbud terhadap salah satu pegawai penyandang cacat ?
2. Bagaimana upaya Inspektorat Jenderal Kemdikbud dalam memberikan fasilitas kerja dan fasilitas kantor (sarana-prasarana) terhadap salah satu pegawai penyandang cacat ?

C. Manfaat dan Tujuan Penelitian

Berpijak pada rumusan yang telah disebutkan, maka penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Untuk mengetahui bentuk pemenuhan hak pekerja yang ditetapkan Inspektorat Jenderal Kemdikbud terhadap salah satu pegawai penyandang cacat.
2. Untuk mengetahui upaya Inspektorat Jenderal Kemdikbud dalam memberikan fasilitas kerja dan fasilitas kantor (sarana prasarana) terhadap salah satu pegawai penyandang cacat.

D. Pembatasan Masalah

Penulis, membatasi pembahasan skripsi pada salah satu pegawai penyandang cacat fisik saja. Dimana penyandang cacat fisik ialah : seseorang yang

mengalami kurang sempurna pada bagian anggota tubuh/anatomi baik yang disebabkan sejak lahir atau setelah dewasa.

E. Definisi Operasional

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis memberikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹²
2. Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakekat 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.¹³
3. 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 :¹⁴

¹² Undang-undang No. 13 Tahun 2003, *Loc. Cit.*, Pasal 1 angka 1

¹³ Indonesia, *Hak Asasi Manusia*, Undang-undang Nomor. 39 Tahun 1999, pasal 1, LN Tahun 1999 No. 165 TLN No. 3886

¹⁴ Undang-undang No. 4 Tahun 1997, *Loc. Cit.*, Pasal 1 angka 1

- a. penyandang cacat fisik;
 - b. penyandang cacat mental;
 - c. penyandang cacat fisik dan mental.
4. Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵
 5. Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan bagi penyandang cacat guna mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.
 6. Rehabilitasi adalah proses refungsionalisasi dan pengembangan untuk memungkinkan penyandang cacat mampu melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar dalam kehidupan masyarakat.

¹⁵ Indonesia, *Kepegawaian*, Undang-undang Nomor. 43 Tahun 1999, pasal 1 angka 1, LN Tahun 1999 No. 60 TLN No. 3838

F. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah tipe penelitian normatif. Tipe penelitian normatif adalah bentuk penelitian dengan melihat studi kepustakaan, sering juga disebut penelitian hukum doktriner, penelitian kepustakaan atau studi dokumen, seperti undang-undang, buku-buku yang berkaitan dengan permasalahannya. Atau juga tipe penelitiannya adalah tipe penelitian empiris atau penelitian sosio-yuridis.¹⁶

Tipe penelitian dalam penulisan ini telah jelas berupa tipe penelitian normatif-empiris karena gabungan bentuk penelitian yang dilakukan dengan cara melihat studi kepustakaan dan melakukan penelitian lapangan melalui pengumpulan materi/bahan penelitian yang diupayakan sendiri.

2. Sifat Penelitian

Sifat penulisan yang digunakan dalam penulisan ini adalah deskriptif (menggambarkan), karena penulis mengkaji dan menguraikan mengenai pemenuhan hak dan upaya pemberian fasilitas bagi tenaga kerja penyandang cacat dalam suatu instansi pemerintah, dengan memberikan

¹⁶ Arianto, *Modul Kuliah Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Universitas Esa Unggul, 2012), hlm. 18

dan menguraikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan tersebut.

3. Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat. Dalam penulisan ini penulis memperoleh data primer dengan melakukan wawancara dimana wawancara ini dilakukan langsung kepada informan yang terkait. Sedangkan data sekunder merupakan data yang sudah jadi, dimana dapat diperoleh dari bahan pustaka/literatur yang terdiri dari :

- a) Bahan hukum primer, berupa Peraturan Perundang-undangan, antara lain :
 - 1) Undang-Undang Dasar tahun 1945
 - 2) Undang-undang No. 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat
 - 3) Undang-undang No.13 tahun 2003tentang Ketenagakerjaan
 - 4) PP No. 43 tahun 1998 tentang uapaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang cacat.
 - 5) Dan lain-lain.
- b) Bahan hukum sekunder, berupa buku-buku sebagaimana tercantum dalam daftar pustaka dan penjelasan Undang-undang.

c) Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer dan sekunder, yang terdiri dari :

1) Artikel (koran online)

G. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terbagi kedalam lima bab, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Yang terdiri dari : Pada bab ini terdiri dari latar belakang, permasalahan, manfaat dan tujuan penulisan, pembatasan masalah, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN ATAS HAK & KEDUDUKAN PENYANDANG CACAT SEBAGAI WARGA NEGARA.

Pada bab ini penulis akan membahas definisi penyandang cacat/kecacatan, perkembangan penyandang cacat di Indonesia, hak-hak penyandang cacat sebagai warga negara.

**BAB III : HAK-HAK TENAGA KERJA PENYANDANG CACAT
YANG BEKERJA SEBAGAI PEGAWAI DI
INSPEKTORAT JENDERAL KEMDIKBUD**

Bab ini berisi kajian tentang rekrutmen pekerja penyandang cacat di Inspektorat Jenderal Kemdikbud, hak-hak pegawai penyandang cacat di Inspektorat Jenderal Kemdikbud.

BAB IV : ANALISA PERMASALAHAN

Bab ini mencakup : bentuk pemenuhan hak pekerja yang ditetapkan Inspektora Jenderal Kemdikbud terhadap pegawai penyandang cacat, dan upaya Inspektorat Jenderal Kemdikbud dalam memberikan fasilitas kerja dan fasilitas kantor (sarana-prasarana) terhadap pegawai penyandang cacat.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dari pokok-pokok permasalahan dan memberikan saran yang bermanfaat bagi kelangsungan hidup dalam pemenuhan hak penyandang cacat.