

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PENYANDANG CACAT DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN¹
Oleh: Mexy Andre Haurissa²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyandang cacat dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana kedudukan tenaga kerja pada umumnya dengan tenaga kerja penyandang cacat yang ada di Indonesia. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif disimpulkan: 1. Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja penyandang cacat berhak mendapatkan pekerjaan baik diruang lingkup perusahaan negara dan swasta, serta pemerintahan yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan teknis, perlindungan sosial, dan perlindungan ekonomis melalui norma-norma yang berlaku. Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan bagi penyandang cacat guna mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. 2. Didalam hukum setiap orang/warga Negara Indonesia memiliki kedudukan yang sama tanpa harus membedakan warna kulitnya, jenis kelaminnya, usianya, latar belakang kultural dan pula agama atau kepercayaan spiritualitasnya. Hal tersebut juga berlaku bagi tenaga kerja penyandang cacat yang ada di Indonesia, walaupun memiliki keterbatasan fisik dan mental namun kedudukan tenaga kerja penyandang cacat sama dengan tenaga kerja pada umumnya. Selain itu tanpa adanya perlindungan lebih dari Pemerintah, para kaum penyandang cacat ini rentan terhadap perlakuan diskriminasi, terlebih terhadap pemenuhan hak-haknya.

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Telly Sumbu, SH, MH; Kenny R. Wijaya, SH, MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 120711048

Kata kunci: Perlindungan hukum, tenaga kerja, penyandang cacat,

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instrumen hukum yang dilahirkan untuk melindungi hak penyandang cacat untuk bekerja. Sebut saja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 5 "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan" dan Pasal 6 "Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha"³ dari pasal-pasal tersebut jelas bahwa para tenaga kerja penyandang cacat berhak memperoleh pekerjaan. Bahkan Undang-Undang Nomor 04 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat makin menegaskan hak itu. Pasal 14 Undang-Undang Nomor 04 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat mewajibkan: "Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat diperusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan".

Penjelasan Pasal 14 makin ditegaskan bahwa: "Perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang".⁴

Berdasarkan penjelasan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 04 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, 1 (satu) orang bagi penyandang cacat belum terlaksanakan dengan baik. Hal ini dikarenakan banyaknya perusahaan yang masih bersifat apatis terhadap para penyandang cacat. Kajian dari uraian tersebut tampak jelas bahwa para pekerja penyandang cacat walaupun dengan segala bentuk kekurangannya mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan sebagai bentuk dari Perlindungan Hukum terhadap Hak Warga

³ *Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Buku Biru, Jogjakarta, 2013, hal. 16.

⁴ Lihat Pasal 14 *Junto* Penjelasan Pasal 14, Undang-Undang Nomor 04 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

Negara. Dari permasalahan-permasalahan tersebut sehingga mendorong penulis untuk menulis skripsi dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Cacat Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyandang cacat dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah kedudukan tenaga kerja pada umumnya dengan tenaga kerja penyandang cacat yang ada di Indonesia?

C. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan penelitian yang berdasarkan hukum normatif, yang artinya penelitian ini penulis mempelajari dengan cara menganalisis peraturan-peraturan, yang berada dalam undang-undang dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

PEMBAHASAN

A. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Cacat dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa: Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.⁵ Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.⁶ Pasal 67 ayat (1), Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja

penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Ayat (2), Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷ Pada Ayat (1), Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat ini misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.⁸

Perlindungan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat diakui dalam Penjelasan Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat, dan Pasal 14 *Juncto* penjelasan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Penjelasan Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat, menyatakan bahwa: "Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras dan agama, sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan. Hal ini termasuk tenaga kerja penyandang cacat".⁹ Pasal 14 Undang-Undang Nomor 04 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, menyatakan bahwa:

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 Undang-Undang Nomor 04 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, menyatakan bahwa:

Perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang

⁵ *Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan, Loc., Cit.*

⁶ *Ibid*, hal. 136.

⁷ *Ibid*, hal. 47.

⁸ *Ibid*, hal. 160.

⁹ Lihat Penjelasan Pasal 26, Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.

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.¹⁰

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya system hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.¹¹

Dengan demikian, secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/ buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.

3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/ buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.¹²

Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesulitannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Pekerjaan maksudnya di sini adalah pekerjaan yang dijalankan oleh pekerja/buruh untuk pengusaha dalam hubungan kerja dengan menerima upah. Adanya penekanan “dalam suatu hubungan kerja” menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU Nomor 13 Tahun 2003 tersebut.¹³

Berbeda dengan jenis perlindungan kerja lain yang umumnya ditekankan untuk kepentingan pekerja/ buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh juga kepada pengusaha dan juga pemerintah.

1. Bagi pekerja/buruh, dengan adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tentram sehingga pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya kepada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.
2. Bagi pengusaha dengan adanya pengaturan keselamatan kerja di perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
3. Bagi pemerintahan dan masyarakat dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja maka apa yang direncanakan tercapai dengan

¹⁰ Lihat Pasal 14 *Junto* penjelasan Pasal 14, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

¹¹ Zainal Asikin (ed.), 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 96.

¹² Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.*, hal. 84.

¹³ *Ibid*, hal. 86.

meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.¹⁴

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan 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.

Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. Jaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.¹⁵

Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.¹⁶

B. Kedudukan Tenaga Kerja Pada Umumnya Dengan Tenaga Kerja Penyandang Cacat yang Ada Di Indonesia

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan 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 diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁷

Menurut Penulis, kedudukan antara tenaga kerja pada umumnya dengan tenaga kerja penyandang cacat sama di dalam hukum. Hal ini dikarenakan prinsip persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*), yang artinya semua orang diperlakukan sama di dalam hukum. Setiap orang yang dilahirkan secara bebas tanpa dibeda-bedakan karena alasan tertentu berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, dan lain sebagainya.

Dalam dunia hukum, perkataan orang (*Persoon*) berarti pembawa hak, yaitu sesuatu yang mempunyai hak dan kewajiban dan disebut subjek hukum. Subjek hukum terdiri dari:

- a. Manusia (*natuurlijke Persoon*).
- b. Badan hukum (*Recht Persoon*).¹⁸

Hak merupakan unsur normatif yang berfungsi sebagai pedoman perilaku dan melindungi kebebasan, kekebalan serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjaga harkat dan martabatnya. Secara umum, hak mempunyai 3 (tiga) unsur utama, yakni pemilik hak, ruang lingkup penerapan hak, dan pihak yang bersedia dalam penerapan hak. Ketiga unsur tersebut menyatu dalam pengertian dasar tentang hak. Setiap individu memiliki hak yang dalam penerapannya berada dalam ruang lingkup hak persamaan dan hak kebebasan yang terkait dengan interaksinya antara individu atau dengan instansi. Hak merupakan sesuatu yang harus diperoleh.¹⁹

¹⁷ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-205/MEN/1999. Tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat.

¹⁸ C.S.T. Kansil, 2014, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, hal. 99.

¹⁹ Rizky Ariestandi Irmansyah, 2013, *Hukum, Hak Asasi Manusia, dan Demokrasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hal. 62.

¹⁴ *Ibid*, hal. 103

¹⁵ Rachmat Trijono, *Op. Cit.*, hal. 58

¹⁶ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hal. 103.

Hak asasi adalah hak yang dimiliki manusia yang telah diperoleh dan dibawanya bersamaan dengan kelahiran atau kehadirannya di dalam masyarakat. Hak asasi manusia adalah kebebasan seseorang untuk bertindak sesuai dengan hati nurani berkenaan dengan hal-hal yang asasi (hal yang dapat memungkinkan untuk hidup layak). Beberapa ahli memaparkan:

- a. Menurut A.J.M. Milne sebagaimana dikutip Rizky Ariestandi Irmansyah, HAM adalah hak yang dimiliki oleh umat manusia di segala masa dan segala tempat karena keutamaan keberadaannya sebagai manusia.
- b. Menurut C. Derover sebagaimana dikutip Rizky Ariestandi Irmansyah, HAM adalah hukum yang dimiliki setiap orang sebagai manusia, hak-hak tersebut bersifat universal dan dimiliki setiap orang, kaya maupun miskin, laki-laki maupun perempuan, hak itu mungkin dapat dilanggar tapi tidak pernah dapat dihapuskan, hak asasi merupakan hak hukum.

Hak-hak asasi manusia (HAM) atau sebenarnya tepatnya harus disebut dengan istilah 'hak-hak manusia' (*human rights*) begitu saja adalah hak-hak yang seharusnya diakui secara universal sebagai hak-hak yang melekat dan kodrat kelahiran manusia itu sebagai manusia. Dikatakan 'universal' karena hak-hak ini dinyatakan sebagai bagian dari kemanusiaan setiap sosok manusia, tidak peduli apapun warna kulitnya, jenis kelaminnya, usianya, latar belakang kultural dan pula agama atau kepercayaan spiritualitasnya. Sementara itu 'melekat' atau '*inherent*' karena hak-hak itu dimiliki siapapun yang manusia berkat kodrat kelahirannya sebagai manusia dan bukan karena pemberian oleh suatu organisasi kekuasaan manapun. Karena dikatakan 'melekat' itu pulalah maka pada dasarnya hak-hak ini tidak sesaatpun boleh dirampas atau dicabut. Adapun suatu keharusan yang harus dilakukan oleh manusia dalam memperoleh hak-haknya adalah kewajiban asasi. Seperti kita ketahui, hak selalu beriringan dengan kewajiban-kewajiban, ini merupakan

sesuatu yang harus kita lakukan bagi bangsa, negara, dan kehidupan sosial.²⁰

Di dalam Undang-Undang Nomor 04 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat telah diatur mengenai hak dan kewajiban penyandang cacat, yaitu:

Pasal 5, Setiap penyandang cacat mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.

Pasal 6, Setiap penyandang cacat berhak memperoleh:

1. Pendidikan pada semua satuan, jalur, jenis, dan jenjang pendidikan;
2. Pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya;
3. Perlakuan yang sama untuk berperan dalam pembangunan dan menikmati hasil-hasilnya;
4. Aksesibilitas dalam rangka kemandiriannya;

Pasal 7, ayat (1), Setiap penyandang cacat mempunyai kewajiban yang sama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Ayat (2), kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pelaksanaannya disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya.²¹

Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang didalamnya mengatur juga tentang hak terhadap setiap orang, pada Pasal 3: Ayat (2) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dalam semangat di depan hukum. Ayat (3) Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan manusia, tanpa diskriminasi.²²

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 sering disebut sebagai angin segar bagi jaminan perlindungan hak asasi manusia di Indonesia, meskipun pada waktu itu Undang-Undang Dasar 1945 masih dianggap cukup

²⁰ *Ibid*, hal. 63.

²¹ Lihat Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 7, Undang-Undang Nomor 04 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

²² *Undang-Undang Hak Asasi Manusia (HAM)*, Permata Press, 2012, hal. 4.

memberikan jaminan perlindungan hak asasi manusia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 ini memberi pengaturan yang lebih rinci tentang pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia. Dengan dilandasi asas-asas hak asasi manusia yang universal seperti tertuang dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Undang-Undang ini memberikan jaminan perlindungan dan pelaksanaan hak asasi manusia bagi setiap warga negara. Asas-asas tersebut di antaranya:

Pertama, Undang-Undang ini mengaskan komitmen bangsa Indonesia untuk menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan manusia (Pasal 2). Dinyatakan bahwa Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kewajiban manusia sebagai hak kodrati yang melekat dan tidak dapat dipisahkan dari manusia. Hak ini harus dilindungi, dihormati dan ditingkatkan demi peningkatan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan dan kecerdasan serta keadilan. Untuk itu negara disebut sebagai unsur utama dalam pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia.

Kedua, menegaskan prinsip nondiskriminasi (Pasal 3 dan Pasal 5). Setiap orang dilahirkan dengan harkat dan martabat yang sama dan sederajat, sehingga berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Ketiga, jaminan perlindungan atas hak-hak yang tidak dapat dikurangi dalam situasi apapun (Pasal 4). Hak yang termasuk ke dalam kategori ini adalah hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak atas kebebasan pribadi, pikiran dan hati nurani, hak untuk beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi, persamaan hukum dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut (*retroactive*).²³

Kewajiban ialah suatu keharusan peranan terhadap sesuatu tertentu yang disyaratkan hukum atau undang-undang. Hak dan kewajiban adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan. Sudah sangat jelas bahwa setiap warga negara memiliki hak dan kewajiban untuk mendapatkan penghidupan yang layak,

akan tetapi pada kenyataannya banyak warga negara yang belum merasakan kesejahteraan dalam menjalani kehidupannya (salah satunya penyandang cacat). Sebagai seorang warga negara harus tahu hak dan kewajibannya. Seperti yang sudah tercantum di dalam hukum dan aturan-aturan yang berlaku. Jika hak dan kewajiban seimbang dan terpenuhi, maka kehidupan masyarakat akan aman sejahtera.²⁴

Pelindungan dan penegakan hak asasi manusia merupakan kewajiban semua pihak, negara dan warga negaranya. Hak asasi manusia tidak hanya berbicara mengenai hak, tetapi berbicara pula mengenai kewajiban, yaitu kewajiban untuk saling menghormati dan menghargai hak asasi manusia orang lain. Setiap hak asasi manusia seseorang akan menimbulkan kewajiban dasar dan tanggung jawab untuk menghormati hak asasi orang lain secara timbal balik. Sehingga terdapat pembatasan dan larangan dalam pelaksanaan perlindungan hak asasi manusia. Pembatasan yang ditetapkan melalui undang-undang dimaksudkan untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain, dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, keamanan, ketertiban umum dan kepentingan bangsa.

Dalam upaya perlindungan dan penegakan hak asasi manusia, pemerintah mempunyai tugas untuk menghormati, melindungi, menegakkan dan memajukannya. Upaya yang dilakukan pemerintah di antaranya melakukan langkah implementasi efektif dan konkrit atas berbagai instrumen hukum maupun kebijakan di bidang hak asasi manusia dari segi hukum, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan serta segi lain yang terkait. Bukan hanya sekedar retorika politik ataupun dekorasi hukum.²⁵

Perlindungan dan penegakan hak asasi manusia terutama di bidang hukum harus didukung oleh para aparaturnya. Salah satu penunjang utama adalah adanya lembaga yang bersifat independen dan dipercaya oleh semua pihak sehingga upaya implementasi perlindungan hak asasi manusia dapat berjalan efektif. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 menunjuk Komnas HAM sebagai badan

²³ Rhona K.M. Smith, 2008, *Hukum Asasi Manusia*, Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia (PUSHAM UII), Yogyakarta, hal. 254.

²⁴ Rizky Ariestandi Irmansyah, *Op. Cit.*, hal. 64.

²⁵ Rhona K.M. Smith, *Op. Cit.*, hal. 271.

penyelidik dan penyidik kasus pelanggaran berat hak asasi manusia, bersifat independen sebagai salah satu unsur penegak hukum dalam pelanggaran berat hak asasi manusia. Lembaga independen ini di antaranya memiliki fungsi pengkajian, penelitian, penyuluhan, pemantauan dan mediasi tentang Hak Asasi Manusia.²⁶

Menurut Purnadi Purbacaraka dan Ridwan Halim sebagaimana dikutip Rizky Ariestandi Irmansyah, memberikan penjelasan atas hubungan eksistensi antara hak dan kewajiban yang dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Hak dan kewajiban yang masing-masing tumbuh dan berdiri sendiri untuk digunakan dan dilaksanakan.
- b. Hak dan kewajiban yang tumbuh dan berdiri secara saling pengaruh-mempengaruhi satu sama lain, yang pada dasarnya dapat dibedakan atas:
 - 1) Hak yang lahir atau tumbuh karena adanya suatu kewajiban.
 - 2) Kewajiban yang lahir atau tumbuh karena adanya suatu hak.
 - 3) Hak dan kewajiban yang eksistensinya saling bertimbal balik antara satu sama lain.²⁷

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.²⁸

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja penyandang cacat berhak mendapatkan

pekerjaan baik diruang lingkup perusahaan negara dan swasta, serta pemerintahan yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan teknis, perlindungan sosial, dan perlindungan ekonomis melalui norma-norma yang berlaku. Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan bagi penyandang cacat guna mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.

2. Didalam hukum setiap orang/ warga Negara Indonesia memiliki kedudukan yang sama tanpa harus membedakan warna kulitnya, jenis kelaminnya, usianya, latar belakang kultural dan pula agama atau kepercayaan spiritualitasnya. Hal tersebut juga berlaku bagi tenaga kerja penyandang cacat yang ada di Indonesia, walaupun memiliki keterbatasan fisik dan mental namun kedudukan tenaga kerja penyandang cacat sama dengan tenaga kerja pada umumnya. Selain itu tanpa adanya perlindungan lebih dari Pemerintah, para kaum penyandang cacat ini rentan terhadap perlakuan diskriminasi, terlebih terhadap pemenuhan hak-haknya.

B. Saran

1. Harus ada hubungan kerja sama yang baik antara Pemerintah dan pengusaha Indonesia untuk bekerja sama mengatasi permasalahan tenaga kerja penyandang cacat melalui program-program kerja yang jelas dan baik, seperti membuka lapangan kerja khusus bagi tenaga kerja penyandang cacat yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, memberikan pelatihan keterampilan terhadap tenaga kerja penyandang cacat yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya sebelum ditempatkan ke sebuah perusahaan milik negara/ swasta.
2. Pemerintah harus lebih memperhatikan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Karena menurut penulis aksesibilitas terhadap tenaga kerja

²⁶ *Ibid*, hal. 272.

²⁷ Rizky Ariestandi Irmansyah, *Op. Cit.*, hal. 65.

²⁸

<http://sheringtipshidupsehat.blogspot.co.id/2015/11/pengertian-penyandang-cacat-menurut-ahli.html>. Diakses pada 25 januari 2016, pukul 09:20 WITA.

penyandang cacat di Indonesia masih minim.

DAFTAR PUSTAKA

- Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta.
- H.R. Abdussalam, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, PTIK, Jakarta.
- Dendy Sugono, dkk, 2008, *Kamus Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan Ke-4 Edisi Revisi*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- , 2006, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya, Bandung.
- Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainal Asikin (ed.), 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Haryanto, tth, *Rehabilitasi dan Pekerjaan Sosial*, ttp., Jurusan Pendidikan Luar Biasa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sri Widati, tth, *Rehabilitasi*, ttp.
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- C.S.T. Kansil, 2014, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Rizky Ariestandi Irmansyah, 2013, *Hukum, Hak Asasi Manusia, dan Demokrasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rhona K.M. Smith, dkk, 2008, *Hukum Asasi Manusia*, Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia (PUSHAM UII), Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.
- Undang-Undang Nomor 04 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor: 30/PRT/M/2006 tentang Pedoman Teknis Fasilitas dan Aksesibilitas pada Bangunan Gedung dan Lingkungan.
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas.
- Undang-Undang Hak Asasi Manusia (HAM), Permata Press, 2012.
- Keputusn Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: KEP-205/MEN/1999 tentang Pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja penyandang cacat.

Media Elektronik

- <http://industri.bisnis.com/read/20141102/12/269736/penyandang-cacat-inilah-10-perusahaan-yang-raih-penghargaan-dari-kementerian-tenaga-kerja>. Tanggal akses 14 Desember 2015, pukul 21:22 WITA.
- <http://sheringtipshidupsehat.blogspot.co.id/2015/11/pengertian-penyandang-cacat-menurut-ahli.html>. Diakses pada 9 januari 2016, pukul 15:50 WITA.
- <http://www.antaranews.com/berita/334063/ke-sempatan-kerja-bagi-penyandangcacat-harus-diperluas>. Tanggal akses 14 Desember 2015, pukul 21:42 WITA.
- <http://vhasande.blogspot.co.id/2014/03/jenis-pelayanan-rehabilitasi.html>. Tanggal akses 18 Februari 2016, Pukul 18:50 WITA.

Perundang-undangan

- Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan, Buku Biru, Jogjakarta, 2013.