

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kedudukan Pekerja Penyandang Cacat Dalam Memperoleh Pekerjaan Berdasarkan Hukum Positif Di Indonesia adalah setara dengan Pekerja yang tidak menyandang cacat / normal. Adanya persamaan di hadapan hukum atau *equality before the law* sesungguhnya justru berasal dari adanya pengakuan terhadap *individual freedom* yang berkaitan erat dengan hak-hak dasar yang dimiliki oleh manusia. Ketentuan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan, bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Namun, perkembangan kualitas bekerja penyandang cacat terbentur kepada tindakan diskriminatif terhadap penyandang cacat. Tuntutan pasar yang menghendaki penampilan fisik sebagai salah satu bentuk promosi dalam dunia kerja, asumsi masyarakat terhadap kualitas kerja penyandang cacat dan . persaingan yang tidak sehat dalam lapangan pekerjaan. Sehingga, kedudukan pekerja penyandang cacat dalam memperoleh pekerjaan masih sangat lemah.

2. Bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang cacat adalah dengan adanya ketentuan dalam Pasal 13 dan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, disebutkan bahwa setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan dan perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan. Ketentuan tersebut bukan sebagai tindakan diskriminasi terhadap penyandang cacat, namun merupakan langkah awal pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap penyandang cacat dalam mendapatkan pekerjaannya. Ketentuan tersebut dikuatkan dengan Ketentuan Pidana yang dicantumkan dalam Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang menyatakan bahwa barangsiapa dengan sengaja melakukan pelanggaran terhadap Pasal 14 diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan dan/atau pidana denda setinggi-tingginya Rp 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah). Namun ketentuan tersebut dirasakan belum efektif untuk dijalankan mengingat sanksi pidana merupakan upaya akhir sehingga harus diawali dengan pengawasan dan sanksi administratif oleh Pemerintah dan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI. Selain itu, Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila

pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. Ketentuan tersebut berlaku untuk pekerja yang mengalami kecacatan namun masih mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak mengurangi produktivitas perusahaan. Adanya Program Jaminan Sosial Nasional adalah sebagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang cacat yang diatur dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja penyandang cacat dan pekerja cacat dikarenakan kecelakaan kerja yang diatur dalam Pasal 8 dan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja .

3. Bentuk tanggung jawab perusahaan atau pemberi kerja terhadap para pekerjanya yang menyandang cacat mencakup dua hal yaitu tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja secara umum, dimana tenaga kerja penyandang cacat juga termasuk di dalamnya serta tanggung jawab secara khusus atau spesifik yang hanya diberikan kepada tenaga kerja penyandang cacat. Tanggung jawab yang secara khusus muncul bagi perusahaan hanya untuk tenaga kerja penyandang cacat yang dimaksud ini bukan merupakan suatu bentuk diskriminasi terhadap tenaga kerja lainnya, namun diberikan mengingat kecacatan seseorang sehingga perusahaan memiliki tanggung jawab tertentu dan juga berkaitan dengan tenaga kerja yang dipekerjakannya seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pemberian alat

pelindung diri yang diatur dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Pasal 19 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pelatihan bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan. Dalam hal ini, perusahaan wajib untuk mengadakan dan memberikan pelatihan kepada pekerjanya yang menyandang cacat dengan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuannya dalam bekerja.

B. Saran

Penulis memberikan saran untuk :

1. Bagi Pelaku Usaha/Perusahaan

Persamaan di hadapan hukum atau *equality before the law* dalam kaitannya dengan pekerja penyandang cacat dalam memperoleh pekerjaan ialah bahwa para pekerja penyandang cacat harus dipandang sebagai pekerja yang sama dengan pekerja lain yang bukan penyandang cacat, sehingga hal yang menentukan nantinya seorang pekerja cacat diterima atau tidak untuk suatu macam pekerjaan ialah didasarkan pada kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan, bukan berdasarkan kondisi fisik pekerja tersebut. Sehingga, tidak adanya tindakan diskriminatif terhadap penyandang cacat dalam memberikan kesempatan kerja. Perusahaan harus membuka lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja penyandang cacat dan

memberikan kesempatan kerja secara lebih luas sesuai dengan derajat tingkat kecacatan, tingkat pendidikan, kemampuan serta keterampilan yang dimiliki. Perusahaan wajib untuk mengikuti program kesejahteraan pekerja berupa Jamsostek untuk memberikan perlindungan bagi para pekerjanya, khususnya dalam hal ini pekerja penyandang cacat. Adanya kebijakan mutasi yang diatur dalam Peraturan Perusahaan bagi pekerja penyandang cacat akibat kecelakaan kerja sehingga pekerja penyandang cacat masih dapat terus melangsungkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan walaupun dalam bagian/bidang yang berbeda dengan sebelumnya.

2. Bagi Pemerintah

Pemerintah dan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI diharapkan melakukan upaya yang efektif sehingga para penyandang cacat mendapatkan haknya untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Adanya ketentuan kuota bagi pekerja penyandang cacat dirasakan masih belum efektif dilakukan mengingat tidak adanya pengawasan langsung dari Pemerintah dan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI. Sehingga dirasakan perlu adanya pengawasan langsung terhadap perusahaan-perusahaan dan untuk lebih mengefektifkan agar perusahaan mempekerjakan pekerja penyandang cacat adalah dengan pemberian sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak menjalankan ketentuan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Sanksi administratif yang diberikan bagi perusahaan yang melanggar dapat berupa denda yang nantinya diharapkan

dapat di salurkan untuk Balai Latihan Kerja (BLK) bagi penyandang cacat dalam mengasah kemampuan sebelum memasuki dunia kerja. Adanya upaya pengawasan langsung dari Pemerintah dan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI diharapkan agar perusahaan dapat memberikan kesempatan luas bagi penyandang cacat dalam memperoleh pekerjaan. Apabila ketentuan dari Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat sudah diselenggarakan dengan baik, maka kuota 1 (satu) % bagi tenaga kerja penyandang cacat dapat diperluas atau bahkan dihapuskan sehingga perusahaan diharapkan akan lebih memperluas penerimaan tenaga kerja penyandang cacat di dalamnya. Penyediaan aksesibilitas bagi penyandang cacat, dan fasilitas – fasilitas umum lainnya harus ditingkatkan dan diperluas oleh Pemerintah agar memudahkan penyandang cacat dalam bersosialisasi dan berbaur dengan masyarakat luas.

3. Bagi masyarakat

Masyarakat memiliki pandangan yang berbeda terhadap penyandang cacat yang berada di sekitar mereka. Umumnya masyarakat menganggap jika keberadaan kaum penyandang cacat ini sebagai sesuatu hal aneh dan dipandang sebelah mata. Diharapkan agar masyarakat tidak berlaku diskriminatif dan memandang penyandang cacat berdasarkan fisik saja, karena mengingat para kaum penyandang cacat membutuhkan bantuan dan respon positif dari masyarakat untuk berkembang bukan dengan adanya perlakuan yang berbeda dari masyarakat.