

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP-205/MEN/1999.**

TENTANG

**PELATIHAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA
PENYANDANG CACAT**

**MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA**

- Menimbang** : a. Bahwa sebagai pelaksanaan pasal 18, pasal 29, pasal 30 dan pasal 49 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat, perlu diatur tentang penempatan tenaga kerja penyandang cacat di perusahaan, dan pelatihan kerja tenaga kerja penyandang cacat.
- b. Bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Menteri Tenaga Kerja.
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3670).
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 1991 tentang Latihan Kerja(Lembaran Negara Tahun 1991 nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3458).
5. Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 1998 tentang upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3754).
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan Luar Negeri.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG PELATIHAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA PENYANDANG CACAT.**

**BAB I.
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
2. 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.
3. Derajat kecacatan adalah tingkat berat ringannya keadaan cacat yang disandang seseorang.
4. Pengusaha adalah :
 - a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di wilayah Indonesia.
5. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum baik milik swasta maupun milik Negara.
 6. Penempatan tenaga kerja adalah kegiatan pengerahan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka proses antar kerja, untuk mempertemukan persediaan dan permintaan tenaga kerja baik didalam maupun diluar negeri.
 7. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan keahlian tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori.
 8. Metode latihan kerja adalah cara menyajikan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja kepada peserta oleh instruktur dengan menggunakan sarana yang tersedia.
 9. Instruktur latihan kerja adalah seseorang yang memiliki kualifikasi keterampilan dan keahlian tertentu untuk memberikan latihan kerja bidang dan atau kejuruan tertentu.
 10. Lembaga latihan kerja adalah suatu badan, organisasi, instansi atau lembaga yang menyelenggarakan latihan kerja bagi angkatan kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
 11. Menteri adalah Menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2.

Setiap tenaga kerja penyandang cacat harus dianggap potensial untuk ditempatkan didalam jabatan atau pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Pasal 3

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

Pasal 4

- (1) Untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja, maka pengusaha wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat sesuai dengan persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan.
- (2) Pengusaha yang menggunakan teknologi tinggi dan mempekerjakan tenaga kerja kurang dari 100 (seratus) orang wajib mempekerjakan satu atau lebih tenaga kerja penyandang cacat.

BAB II PELATIHAN KERJA TENAGA KERJA PENYANDANG CACAT

Pasal 5

- (1) Tenaga kerja penyandang cacat berhak mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja Pemerintah, swasta maupun perusahaan.
- (2) Pelaksanaan pelatihan kerja dapat dilakukan secara khusus bagi tenaga kerja penyandang cacat atau bersama-sama dengan peserta pelatihan kerja lainnya.
- (3) Lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang peserta

pelatihannya terdapat tenaga kerja penyandang cacat, harus menerapkan persyaratan dan metode latihan kerja yang telah ditetapkan, serta fasilitas pelatihan yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatan tenaga kerja penyandang cacat.

Pasal 6

- (1) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (2) dilaksanakan oleh instruktur dan tenaga pelatihan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) Instruktur bagi tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki sertifikat khusus dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 7

- (1) Tenaga kerja penyandang cacat setelah mengikuti program pelatihan kerja berhak mendapat sertifikat pelatihan kerja.
- (2) Tenaga kerja penyandang cacat dapat mengikuti uji kompetensi untuk mendapat sertifikat kompetensi.
- (3) Tata cara pemberian sertifikat pelatihan kerja dan atau sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

BAB III PENEMPATAN TENAGA KERJA PENYANDANG CACAT

Pasal 8

- (1) Tenaga kerja penyandang cacat berhak memperoleh rehabilitasi vokasional setelah mendapat rehabilitasi medis, sosial dan atau edukasional.
- (2) Rehabilitasi vokasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi bimbingan penyuluhan jabatan, pelatihan kerja dan penempatan secara selektif.
- (3) Untuk memperoleh rehabilitasi vokasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tenaga kerja penyandang cacat harus mendaftarkan diri pada penyelenggara penempatan tenaga kerja.

Pasal 9

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat dilakukan melalui proses penempatan individual berdasarkan penerapan alat-alat baik reguler maupun khusus dan teknik-teknik penyesuaian bagi tenaga kerja penyandang cacat ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai.
- (2) Proses penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan teknik analisa syarat fisik atau mental.
- (3) Teknik analisa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi upaya atau aktivitas fisik dan faktor-faktor kondisi dan jabatan atau pekerjaan serta analisa kualifikasi tenaga kerja penyandang cacat.
- (4) Analisa kualifikasi tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi :
 - a. Kemampuan fisik;
 - b. Kemampuan emosional (stabilitas emosi);
 - c. Bakat yang dimiliki;
 - d. Keterampilan yang dimiliki;
 - e. Kepribadian;
 - f. Minat;
 - g. Pendidikan;
- (5) Petunjuk pelaksanaan analisa kualifikasi tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan lebih lanjut dengan keputusan Direktur Jenderal Pembina Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 10

- (1) Penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja penyandang cacat dapat dilakukan oleh pemerintah dan atau swasta.
- (2) Penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja swasta yang menempatkan tenaga kerja penyandang cacat harus mendapat ijin.
- (3) Untuk memperoleh ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja penyandang cacat harus berbentuk badan hukum.
- (4) Tata cara dan persyaratan memperoleh ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 11

- (1) Pengusaha harus melaporkan penerimaan tenaga kerja penyandang cacat yang dipekerjakan diperusahaannya kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Bentuk dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

BAB IV PENGAWASAN

Pasal 12

Pengawasan terhadap ditaatinya pelaksanaan keputusan Menteri ini dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB V

KETENTUAN-KETENTUAN LAIN

Pasal 13

Peraturan ini bagi penempatan tenaga kerja penyandang cacat untuk perusahaan swasta maupun perusahaan dilingkungan Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah.

Pasal 14

- (1) Penyelenggaraan Pelatihan kerja yang melatih peserta tenaga kerja penyandang cacat dapat diberikan penghargaan.
- (2) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat dapat diberikan penghargaan.
- (3) Tata cara dan bentuk penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

BAB VI PENUTUP

Pasal 15

Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta.
Pada tanggal : 30-8-1999.
**MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA**

ttd
FAHMI IDRIS.