



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG
DISABILITAS UNTUK MENDAPAT KESEMPATAN KERJA**

*LEGAL PROTECTION FOR WORKER WITH DISABILITY TO GET
EMPLOYMENT OPPORTUNITY*

Oleh :

DETRA AYU WIJAYANTI
NIM 160710101080

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2020**



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG
DISABILITAS UNTUK MENDAPAT KESEMPATAN KERJA**

***LEGAL PROTECTION FOR WORKER WITH DISABILITY TO GET
EMPLOYMENT OPPORTUNITY***

Oleh :

**DETRA AYU WIJAYANTI
NIM 160710101080**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2020**

MOTTO

“Hanya karena seorang pria tidak menggunakan matanya, itu tidak berarti dia tidak memiliki penglihatan”

~Stevie Wonder¹

¹ Stevie Wonder dengan nama asli Stevland Hardway Judkins lahir pada 13 Mei 1950 di Amerika Serikat, seorang penyanyi dan penulis lagu serta seorang aktivis sosial yang memiliki keterbatasan fisik dan hal itu bukanlah halangan dalam berkarya, banyak artis atau musisi yang menyandang disabilitas mampu menunjukkan potensi diri dan bahkan menjadi seorang legenda di industri musik dunia salah satunya adalah Stevie Wonder. “sejauh yang saya percaya, Tuhan pasti mempunyai rencana tersendiri sehingga saya buta. Menjadi buta membuat saya mempunyai kesempatan agar bisa berbagi dan memberi semangat kepada mereka yang tuli, buta, dan mereka yang terpinggirkan bahwa mereka berharga” ujar Stevie Wonder. Hal itu yang membuat saya mengambil motto dari kutipan kata-kata beliau yang menginspirasi banyak orang memiliki kekurangan bukan suatu halangan di kehidupan karena setiap orang dipandang sama dan juga berharga. (BBC News Indonesia 7 Juli 2019, diakses 20 September 2020 pukul 23:18)

PERSEMBAHAN

Atas Rahmat Allah, dengan segala hormat, cinta dan kasih skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Orangtua saya, Didid Wijayanto ayah kandung saya, serta Siswati dan Joko Santoso yang senantiasa memanjatkan do'a, bersabar memberikan semangat untuk menyelesaikan gelar S1, terkhusus untuk ibu saya Siswati yang memotivasi dalam menyusun skripsi ini.
2. Guru-guru yang sejak tingkat sekolah dasar hingga sekolam menengah atas yang telah membagikan ilmu yang sesungguhnya tidak dapat ditukar dengan materi atau apapun.
3. Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember yang tidak mungkin saya sebutkan satu-persatu, terimakasih banyak untuk bimbingan serta ilmu yang telah diberikan.
4. Almamater Fakultas Hukum Universitas Jember tercinta.

PERSYARATAN GELAR

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG
DISABILITAS UNTUK MENDAPAT KESEMPATAN KERJA**

***LEGAL PROTECTION FOR WORKER WITH DISABILITY TO GET
EMPLOYMENT OPPORTUNITY***

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Jember

DETRA AYU WIJAYANTI

160710101080

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2020

PERSETUJUAN
SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 01 September 2020

Oleh :

Dosen Pembimbing Utama,

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.

NIP : 196912301999031001

Dosen Pembimbing Anggota,



Al Khanif, S.H., LL.M., Ph.D

NIP: 197907282009121003

PENGESAHAN

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG
DISABILITAS UNTUK MENDAPAT KESEMPATAN KERJA**

*LEGAL PROTECTION FOR WORKER WITH DISABILITY TO GET
EMPLOYMENT OPPORTUNITY*

Oleh :

DETRA AYU WIJAYANTI

160710101080

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.,
NIP : 196912301999031001

Al Khanif, S.H., LL.M., Ph.D
NIP: 197907282009121003



Mengesahkan :

Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan RI

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Dekan,

Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.H.
NIP. 198206232005011002

PENETAPAN PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 25

Bulan : September

Tahun : 2020

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji :

Ketua Penguji,

Sekretaris Penguji,

H. Eddy Mulyono. S.H.,M.Hum,
NIP: 196802191992011001

Nurul Laili Fadhila. S.H.,M.H,
NIP : 198707132014042001

Dosen Anggota Penguji :

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.,
NIP : 196912301999031001

.....

Al Khanif, S.H., LL.M., Ph.D
NIP. 197907282009121003

.....

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Detra Ayu Wijayanti

NIM : 160710101080

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapat Kesempatan Kerja”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan di institusi manapun serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 21 September 2020

Yang Menyatakan,

DETRA AYU WIJAYANTI
NIM: 160710101080

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karuniaNYa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapat Kesempatan Kerja”** Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Aries Harianto, S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah membantu penulis dalam membimbing dan memberikan saran-saran yang sangat diperlukan mulai awal hingga terselesaikannya skripsi ini;
2. Bapak Al Khanif, S.H., LL.M., PhD, selaku Dosen Pembimbing Anggota atas waktunya yang telah diluangkan untuk membimbing penulis serta bersabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan perihal penulisan skripsi ini;
3. Bapak H. Eddy Muloyono, S.H., M.Hum, selaku Ketua Penguji Skripsi atas kesediaannya untuk menjadi dosen penguji dan telah memberi masukan serta kritikan yang membangun dalam penyelesaian skripsi;
4. Ibu Nurul Laili Fadhilah, S.H., M.H, selaku Sekretaris Panitia Penguji Skripsi atas kesediaannya menjadi dosen penguji dan telah memberi masukan atas pengerjaan skripsi;
5. Bapak Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember.
6. Ibu Dr. Dyah Octorina Susanti, S.H., M.Hum selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember, Bapak Echwan Iriyanto, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember, Bapak Dr. Aries Harianto, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember.
7. Teman-Teman yang selalu bertukar pikiran dalam penyusunan skripsi ini anggota Herex Sabilla Wicahyanto, Wahyu Ningsih Adinia, Nurul

Chorisoturrohma, Febian Adi pranata, Elsa, Tina Andriana, Galang Rahardian, Della, Wahyu Egga Trantana , Devingga Bagaskara, Putri Mutia Ningrum, Nicko Subekti, Nida Rosyida, Husnul Rofiqo, Olivia Ratnasari, Desy Ayu Ovyliya, Hero Desembrianto, Hanif, Royanldi, Almh. Umi Khasanah, Alm. Abah Ponijan, Achmad Rois, dan masih banyak lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberi dukungan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini;

5. Teman-teman Fakultas Hukum Universitas Jember terutama angkatan 2016 dan teman-teman UKM-KI SIB.
6. Teman serta adik-adik “Kos Yasikum” yang menjadi keluarga seperantauan dan selalu meramaikan suasana hari-hari penulis.

Semoga do'a, bimbingan , dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata, pada kesempatan ini penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan kemanfaatan bagi semua pihak yang membutuhkan terutama bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapat kesempatan kerja yang lebih layak serta kehidupan yang lebih baik lagi.

Jember, 21 September 2020

Penulis

RINGKASAN

Tenaga kerja merupakan bagian dari subyek ketenagakerjaan dimana dianggap mampu untuk melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Perlindungan bagi Tenaga kerja terlebih Tenaga kerja penyandang disabilitas dimana pemerintah menjamin keselamatan serta keberadaan tenaga kerja penyandang disabilitas diakui oleh masyarakat pada umumnya.

Secara eksplisit dalam ketentuan hukum internasional yang memposisikan penyandang disabilitas sebagai bagian warga negara yang harus dipenuhi hak-haknya dalam prespektif Hak Asasi Manusia, terdapat pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas peraturan tersebut mengacu pada peraturan sebelumnya yang telah dikeluarkan oleh pemerintah yaitu Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang sebelumnya telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dari Convention on the Right with Disabilities (CRPD) , serta Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

Adanya peraturan yang lebih khusus bagi penyandang disabilitas merupakan sebuah bukti bahwa pemerintah memang memperhatikan kesejahteraan para penyandang disabilitas salah satunya pemenuhan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas yang tercantum pada Pasal 53 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang didalamnya menjelaskan bahwa baik perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta diwajibkan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas paling sedikit dengan jumlah 1 (satu) sampai 2 (dua) persen dari jumlah tenaga kerjanya. Adanya pengakuan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas dalam UU Penyandang Disabilitas kemudian muncul sebuah permasalahan: Pertama, Apakah pemerintah melalui peraturan perundang-undangan telah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapatkan suatu pekerjaan. Kedua, Apa wujud pemenuhan yang dilakukan pemerintah dalam rangka memberikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

Melalui penelitian skripsi ini berusaha untuk menjawab permasalahan yang ada dengan menggunakan metode yuridis normatif serta pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konsep (*conseptual approach*), maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik sebuah kesimpulan, bahwa dalam peraturan perundang-undangan pemerintah telah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta peraturan perundang-undangan yang diberlakukan dengan mengacu pada teori hak asasi manusia. Wujud pemenuhan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapat kesempatan kerja melalui dengan kebijakan affirmative yang harus dijalankan dengan disisipkan pada regulasi yang telah dikeluarkan pemerintah. Pembaruan yang harus diterapkan di dalam kebijakan afirmative action pada bidang aksesibilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas merupakan tanggung

jawab negara terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak, seperti halnya Pemerintah, Pengusaha, LSM, dan Kelompok Profesi, harus menempatkan kelompok penyandang disabilitas menjadi layaknya teman sendiri, dengan penuh empati, dan memfasilitasi sesuai kapabilitas dan kompetensinya masing-masing

Adapun saran yaitu pembentukan Undang-Undang yang memiliki tujuan untuk lebih khusus melindungi penyandang disabilitas serta menjamin tenaga kerja penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan kerja memang telah tertulis pada aturan yang telah dibuat pemerintah dan harus terwujud dengan baik adanya sanksi tenaga kerja penyandang disabilitas diharapkan lebih mendapatkan kesempatan kerja yang sama seperti tenaga kerja pada umumnya.



Daftar Isi

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSYARATAN GELAR.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI.....	viii
HALAMAN PERNYATAAN.....	x
HALAMAN UCAPAN TERIMAKASIH.....	xi
HALAMAN RINGKASAN.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
BABPENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Metode Penelitian.....	9
1.5.1 Tipe Penelitian.....	10
1.5.2 Pendekatan Masalah.....	10
1.6 Bahan Hukum.....	12
1.6.1 Bahan Hukum Primer.....	12
1.6.2 Bahan Hukum Sekunder.....	12
1.6.3 Bahan Non Hukum.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Teori Hak Asasi Manusia.....	13
2.2 Teori Perlindungan Hukum.....	17
2.2.1 Pengertian Perlindungan Hukum	17
2.2.2 Tujuan Perlindungan Hukum.....	17
2.3 Tinjauan Umum Ketenagakerjaan	21

2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja.....	21
2.3.2 Disabilitas.....	25
2.3.3 Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.....	28
2.3.4 Hak Penyandang Disabilitas.....	30
BAB III PEMBAHASAN.....	34
3.1 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dalam mendapat kesempatan kerja.....	34
3.1.1 Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.....	35
3.1.2 Perlindungan Hukum Menurut Peraturan Perundang-Undangan.....	38
a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999	38
b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	41
c. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016	43
3.2 Wujud Pemenuhan Hak Asasi Manusia oleh Pemerintah Dalam Rangka Memberikan Kesempatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disab ilitas.....	46
BAB IV PENUTUP.....	50
4.1 Kesimpulan.....	50
4.2 Saran	50
Daftar Pustaka.....

BAB I PENDAHULAN

1.1 Latar Belakang

Manusia memiliki hak asasi yang telah melekat sejak lahir, hak asasi manusia tidak dibedakan oleh fisik, warna kulit, ras, suku maupun kepercayaan seseorang yang dianutnya. Begitu pula dengan Ketenagakerjaan yang berasal dari kata tenaga kerja, pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat pada Pasal 1 angka 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Ketenagakerjaan mempunyai keterkaitan dengan berbagai pihak diantaranya pemerintah, pengusaha dan pekerja. Memperoleh kesempatan yang sama dengan orang pada umumnya serta berhak mendapatkan penghidupan yang layak adalah hak serta kesempatan yang dimiliki oleh tenaga kerja, tanpa dibedakan atas SARA (suku, agama, ras) dengan memperlakukannya tanpa diskriminasi juga terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas.²

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat pada umumnya. Sebagai bagian dari warga negara Indonesia sudah sepantasnya para penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan dan perlakuan khusus, yang dimaksudkan perlakuan khusus disini adalah sebagai upaya penyamarataan para penyandang disabilitas yang juga dapat melakukan pekerjaan yang sama halnya dilakukan oleh masyarakat pada umumnya. Perlakuan khusus tersebut bertujuan untuk melindungi penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan serta melindungi dari tindakan diskriminasi dan pelanggaran Hak Asasi Manusia.

²Majda El Muhtaj, 2008, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 273.

Pemerintah telah mengeluarkan aturan atas perlindungan bagi para penyandang disabilitas, dengan dikeluarkannya UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas yang disahkan pada tanggal 17 Maret 2016 yang dimana mengacu dari peraturan sebelumnya yaitu UU Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak-Hak Penyandang disabilitas serta Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat untuk kesetaraan derajat, kesempatan, hak dan kewajiban bagi para penyandang disabilitas, karena pelaksanaannya kurang efektif maka undang-undang tersebut tidak berlaku lagi.

Hak mendapatkan kesempatan bekerja bagi para penyandang disabilitas adalah suatu keharusan yang mana pemerintah sebagai penguasa tertinggi di negara, serta wujud dimana aplikasi dalam melaksanakan wujud hak asasi manusia pada bidang ekonomi dan sosial³. Perusaahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta telah diwajibkan untuk mempekerjakan para penyandang disabilitas, terdapat pada Undang-Undang tentang Penyandang disabilitas Pasal 53 pada ayat kesatu yang menyebutkan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit sebanyak dua (2) persen penyandang disabilitas, sedangkan pada ayat kedua berbunyi bahwa bagi perusahaan swasta diwajibkan mempekerjakan paling sedikit satu (1) persen penyandang disabilitas dari jumlah pekerjanya.

Kesempatan kerja untuk para penyandang disabilitas tidak selamanya berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang pemerintah wajibkan, perusahaan khususnya swasta masih banyak yang tidak tahu atas peraturan pemerintah yang mewajibkan pekerja penyandang disabilitas didalam sebuah perusahaan. Tidak adanya sanksi yang tegas atas pelanggaran tersebut mengakibatkan banyak para penyandang disabilitas dan perusahaan yang tidak menjalankan amanah dalam peraturan yang dibuat. Dengan kata lain, pemerintah belum memberi contoh tapi sudah menyuruh pihak lain untuk berbuat.

Pada Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) dimana UU Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas tersebut menyebutkan bahwa perusahaan harus

³Agusmidah, 2010, *Dinamika Hukum Ketengakerjaan*, USU Press, Medan, hlm. 62

memperkerjakan disabilitas dalam penyaluran tenaga kerja penyandang disabilitas tiap pemerintah daerah harusnya menyediakan unit layanan disabilitas seperti pernyataan pada Pasal 55 UU Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas dimana pada ayat kesatu Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas hal tersebut untuk membantu disabilitas mendapat pendampingan dan informasi di dunia kerja.

Selain hal tersebut, pemerintah juga belum membuat aturan serta menindak perusahaan yang melanggar aturan yang telah dibuat, hal ini membuat banyak perusahaan tidak menerima tenaga kerja disabilitas, perusahaan lebih mencari tenaga kerja yang produktif dalam arti mobilitasnya tinggi, selama itu Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Daerah tidak memberikan sanksi didalam pasal itu, maka perusahaan juga tidak akan menerima tenaga kerja disabilitas.

Dalam hal ini, pemerintah diharapkan lebih menekan perusahaan untuk memperkerjakan penyandang disabilitas, agar mereka juga mempunyai kesempatan bekerja seperti masyarakat lainnya. Pemerintah harus memberikan sanksi yang nyata dilakukan kepada perusahaan yang melanggar, untuk menunjukkan dan menjamin penyandang disabilitas bahwa mereka layak bekerja dan tidak dipandang sebelah mata. Dalam konteks Hak Asasi Manusia, pemenuhan sarana dan prasaran yang aksesibel dan pemenuhan proses peradilan yang adil juga adalah tanggung jawab negara.⁴

Wujud perlindungan hukum yang dilakukan oleh pemerintah untuk memberikan kesempatan kerja bagi para tenaga kerja penyandang disabilitas tidak hanya melalui peraturan perundang-undangan saja namun juga kebijakan serta tindakan seperti pemberian pelatihan mendasar kepada para tenaga kerja penyandang disabilitas, memberikan pendidikan untuk para tenaga kerja penyandang disabilitas agar mendapatkan tingkatan yang sama dengan tenaga kerja lainnya karena syarat atau kebijakan perusahaan bagi para calon tenaga kerjanya harus memiliki rata-rata pendidikan. Oleh karena itu pemerintah

⁴Suparman Marzuki, 2015, "Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas" Yogyakarta : PUSHAM UII, hlm.12

diharapkan dengan adanya pemberian pendidikan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas membuat mereka termotivasi untuk mendapatkan kesempatan kerja yang sama seperti masyarakat lainnya.

Menurut pendapat Drost yang mengatakan bahwa manusia yang berusaha untuk mencapai suatu kemandirian harus mengetahui dimana titik keunggulan serta kelemahannya, sama halnya dengan tenaga kerja penyandang disabilitas yang memiliki kekuarangan akan tetapi mempunyai suatu kemampuan secara penuh seperti orang lain pada umumnya yang dapat melakukan suatu pekerjaan dan juga kemandirian akan menciptakan suatu keterampilan. Pemerintah dalam hal ini melindungi tenaga kerja penyandang disabilitas melalui kemandirian dan juga keterampilan yang dimiliki tersebut dengan kebijakn serta peraturan perundang-undangan dimana tenaga kerja harus tetap dibina agar dapat menjadi tenaga kerja penyadang disabilitas yang memiliki kualitas dalam bekerja.

Peran tenaga kerja menjadi modal usaha dalam melaksanakan pemabangunan nasional didukung dengan jaminan hak-hak yang dimiliki setiap perorangan⁵, dalam artian setiap tenaga kerja diberikan suatu kesempatan mendapat pekerjaann sesuai dengan kemampuan serta keahliannya, pemerintah juga memberikan penghasilan yang sama seperti tenaga kerja pada umumnya sehingga tenaga kerja penyandang disabilitas dapat terjamin kesejahteraan beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

Tenaga kerja penyandang disabilitas telah lama ada dalam lingkup masyarakat yang bisa dikatakan masih belum diperhatikan khusus oleh pemerintah, seiring berjalannya waktu pemerintah Indonesia menyadari bahwa tenaga kerja penyandang disabilitas harus mendapat perlakuan khusus serta perhatian yang lebih deengan kebijakan serta peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah tenaga kerja pennyandang disabilitas mendapat tersendiri dimata masyarakat, dengan artian tenaga kerja penyandang disabilitas lebih diakui bahwa mereka layak mendapatkan kesempatan kerja seperti masyarakat pada umumnya.

⁵ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 6.

Pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja penyandang disabilitas selain dengan mengadakan pelatihan untuk tenaga kerja penyandang disabilitas serta pendidikan pemberian wahana kesempatan kerja bagi tenaga kerja juga sangat penting, karena dalam hal ini calon tenaga kerja dapat bersaing dengan tenaga kerja yang lainnya secara terbuka tanpa adanya diskriminasi yang menjadi hantu para penyandang disabilitas dalam melamar bekerja, selain Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang disabilitas pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah dengan tujuan yaitu mensejahterakan tenaga kerja penyandang disabilitas itu sendiri.

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaran, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas yang menjadi dasar hukumnya yaitu pada Pasal 5 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (3) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas yang merupakan pelaksanaan Pasal 96 UU Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang disabilitas yang menurut ketentuannya Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas dengan membuka kesempatan seluas-luasnya kepada masyarakat dalam Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Disabilitas.

Peraturan Pemerintah terbaru yaitu PP Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Akomodasi Yang Layak Untuk Peserta Didik Penyandang Disabilitas merupakan wujud pelaksanaan ketentuan pada Pasal 42 ayat (8) dan Pasal 43 ayat (2) dan ayat (4) UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Penyediaan Akomodasi yang layak didalam bidang pendidikan bertujuan untuk menjamin terselenggaranya atau memfasilitasi pendidikan bagi Peserta didik penyandang disabilitas oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah yang dilakukan di semua jalur, jenjang, dan juga jenis pendidikan baik secara inklusif maupun khusus.

Fasilitas dalam penyediaan akomodasi yang layak dapat dilakukan dengan melalui penyediaa dukungan anggaran dan /atau bantuan pendanaan, penyediaan sarana dan prasarana, penyiapan, dan penyediaan pendidikan dan tenaga kependidikan dan penyediaan kurikulum. Menurut PP 13/2020 penyediaan akomodasi yang layak meliputi penerima akomodasi yang layak, bentuk akomodasi yang layak dan mekanisme fasilitasi penyediaan akomodasi yang layak. Pada PP 13/2020 menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah wajib memfasilitas pembentukan Unit Layanan Disabilitas pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, sedangkan Menteri Pendidikan memfasilitasi pembentukan Unit Layanan Disabilitas pada pendidikan tinggi yang menjadi kewenangannya.

Sebagai langkah awal dalam menyamakan visi yang terkandung didalam PP No.13/2020 Staf Khusus Presiden Angkie Yudistia menggelar lokakarya yang bertajuk “Membangun Pendidikan Karakter Anak Disabilitas”, dalam penyambutannya Angkie menyampaikan bahwa salah satu hak penyandang disabilitas adalah mendapat layanan pendidikan yang bermutu pada satuan pendidikan disemua jalur, jenjang, dan jenis pendidikan secara inklusi dan khusus. Selain hal itu penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama baik sebagai penyelenggara pendidikan, pendidik, tenaga kependidikan, maupun peserta didik.

Bagi Penyelenggara Pendidikan yang telah mendapatkan fasilitasi penyediaan Akomodasi yang layak apabila tidak melakanakan ketentuan Pasal 8 ayat (2) akan mendapatkan sanksi administratif yang dimulai dari teguran tertulis, penghentian kegiatan pendidikan, pembekuan izin Penyelenggaraan Pendidikan dan Pencabutan izin Penyelenggaraan Pendidikan. Menteri Pendidikan, menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang agama, gubernur, atau bupati/walikota dalam memberikan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (3) berdasarkan tindak lanjut atas hasil pemantuan dan evaluasi oleh kementerian sesuai dengan kewenangannya, hasil pemantuan dan evaluasi oleh Komisi Nasional Disabilitas, hasil pemantuan dan evaluasi oleh Pemerintah Daerah provinsi, hasil pemantuan dan evaluasi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/kota, dan pengaduan oleh warga negara.

Pada tahun 2018 Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) memberikan apresiasi kepada sepuluh perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, penghargaan tersebut diberikan dalam acara pembukaan Pameran Kesempatan Kerja (Job Fair) Nasional XVII Tahun 2018 di Hotel Bumi Wijata Kota Depok, Jawa Barat. Menurut Dirjen Binapenta dan PKK Kemnaker, Maruli A. Hasoloan, mengatakan bahwa Pemerintah terus mendorong perusahaan-perusahaan dapat memberikan kesempatan kerja lebih luas kepada penyandang disabilitas tentunya disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya. Berdasarkan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dimana pemerintah telah mengamanatkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan 1 (satu) persen penyandang disabilitas dari total pekerjanya, sedangkan perusahaan BUMN sebanyak 2 (dua) persen.

Kenyataannya masih banyak sekali penyandang disabilitas yang tidak mendapatkan kesempatan bekerja pada tahun 2019 ada seseorang penyandang disabilitas bernama Takwani Suci Prestanti yang hanya mempunyai satu tangan yang sekarang bekerja dalam ruang kerja 3x4 meter di kantor ThisAble, Jakarta Pusat, Suci menjelaskan bahwa dia dibesarkan dalam keluarga dan lingkungan sosial yang inklusif dan tidak melihatnya sebagai orang yang berbeda Suci menamatkan pendidikan hingga sarjana di sekolah formal. Banyak perusahaan yang menolak surat lamarannya dengan beragam cara namun ada juga perusahaan yang memberikan kesempatan untuk diwawancari walaupun setelahnya tidak ada kabar.

Pada aturan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas khususnya pada pasal 53 ayat (1) dan (2) telah mewajibkan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas baik perusahaan swasta maupun milik negara, hingga kini tidak adanya aturan yang nyata turunan yang mengatur sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi aturan tersebut Suci merasa sakit hati karena perusahaan-perusahaan menutup pintu kesempatan kerja sebelum melihat kemampuan yang dimilikinya. Juli 2019 Suci mendapat sebuah pekerjaan setelah menghubungi komunitas disabilitas dan bekerja di perusahaan ThisAble yang didirikan oleh penyandang tunarungu Angkie Yudistia yang kini menjabat sebagai

Staf Khusus Presiden Joko Widodo. Suci merupakan gambaran salah satu yang beruntung dibandingkan dengan penyandang disabilitas lainnya yang masih kesulitan mendapat pekerjaan.

Pemerintah sangat mengoptimalkan kedudukan tenaga kerja penyandang disabilitas di negara Indonesia agar tidak dipandang sebelah mata pada lingkungan masyarakat luas. Dalam hal ini peran masyarakat juga dibutuhkan agar tenaga kerja penyandang disabilitas percaya diri akan kemampuan dan juga keterampilan yang dimiliki, dengan adanya pengakuan di lingkup masyarakatlah kesejahteraan tenaga kerja dapat berjala dengan baik dan juga terjamin.

Merujuk pada uraian-uraian permasalahan yang telah di kemukakan dalam latar belakang penelitian ini, selanjutnya akan dibahas lebih jauh tentang **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS UNTUK MENDAPAT KESEMPATAN KERJA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. apakah pemerintah melalui peraturan perundang-undangan telah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan kerja?
2. apa wujud pemenuhan yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka memberikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penulisan skripsi ini sebagai berikut :

1. untuk memahami dan menjelaskan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan kerja.
2. untuk memahami dan menjelaskan upaya perlindungan hukum yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka memberikan suatu kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

1.4 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian pastinya mempunyai kegunaan untuk mengatasi permasalahan yang sedang diteliti. Oleh karena itu suatu penelitian setidaknya dapat memberikan manfaat yang baik secara akademik dan praktis pada kehidupan masyarakat yang saling berhubungan. Pada penelitian ini adapun kegunaannya dapat dilihat dari dua aspek yaitu dari segi akademik dan segi praktis. Adanya penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Akademik

Memberikan manfaat yang diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan untuk upaya pengembangan ilmu hukum di bidang ketenagakerjaan, lebih khususnya pada perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan kerja yang sama seperti para tenaga kerja pada umumnya oleh pemerintah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan kontribusi pemikiran bagi pembentukan peraturan perundang-undangan yang pro tenaga kerja penyandang disabilitas agar dapat memperoleh kesempatan kerja yang sama seperti tenaga kerja pada umumnya dan mendapat perlindungan hukum dalam sebuah perusahaan, baik dalam bentuk peraturan perundang-undangan ataupun suatu kebijakan yang dikerluarkan oleh pemerintahan.

1.5 Metode Penelitian

Metode merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah penelitian yang bersifat ilmiah, tanpa terkecuali penelitian hukum. Adanya sebuah metode merupakan tolak ukur bagi penelitian, selain itu Metodologi merupakan cara kerja untuk bagaimana menemukan atau mendapatkan suatu hasil yang konkrit serta metode tersebut juga merupakan cara utama untuk mencapai tujuan.⁶

⁶Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2010, hlm. 27

1.5.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian hukum memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan dengan cabang ilmu lainnya, jika pada penelitian ilmiah cabang ilmu lainnya dikenal dengan tiga metode, yaitu library research (penelitian pustaka), field research (penelitian lapangan), dan bibliographic coupling (pasangan bibliografi). Dalam penelitian hukum ini adalah hukum normatif atau dikenal juga dengan penelitian doktrinal yang menurut Terry Hitchinson sebagaimana dikutip dari Peter Marzuki yang mendefinisikan bahwa penelitian hukum doktrinal adalah *“doctrinal research: research wich provides a systematic exposition of the rules goverming a particular legal katogory, analyses the relationship between rules, explain areas of difficulity and, perhaps, predicts future development.”*⁷ Menjelaskan bahwa penelitian doktrinal merupakan penelitian yang memberikan suatu penjelasan secara sistematis aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antara peraturan yang menjelaskan daerah kesulitan dan mungkin memprediksi pembangunan masa depan.

Penelitian yuridis normatif digunakan karena difokuskan pada hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sitematik hukum, taraf sinkronisasi, perbandingan hukum dan sejahterah hukum.⁸ selain itu juga penelitian yuridis normatif difokuskan untuk mengkaji penerapan-penerapan kaidah atau norma–norma dalam hukum positif yang berlaku. Tipe penelitian ini dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti Undang-Undang, Peraturan-Peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan denga permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian tersebut.

1.5.2 Pendekatan Masalah

Selaras dengan tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yakni yuridis normatif, oleh karena itu penelitian dapat menggunakan lebih dari

⁷Peter Mahmud Marzuki. *Op.cit.*, hlm. 32

⁸*Ibid.*, 48

satu pendekatan masalah sekaligus. Metode Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pendekatan Perundang-undangan (*statue approach*) yaitu menelaah semua peraturan perundang-undangan yang saling berkaitan perihal isu hukum yang sedang dibahas serta dikaitkan dengan asas-asas peraturan perundang-undangan. Melalui pendekatan perundang-undangan dapat mengkaji sejauh mana keterpaduan antara satu peraturan perundang-undangan dengan aturan yang lainnya, kaitannya dengan memandang penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja oleh pemerintah. Misalnya kedudukan para Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyandang Disabilitas. Selain itu melalui pendekatan perundang-undangan juga mengkaji sejauh mana peraturan perundang-undangan yang ada mengamankan perlindungan terhadap pekerja penyandang disabilitas. Hasil dari penelaahan tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu hukum yang sedang dibahas.⁹ Selain itu juga merujuk pada dasar filosofis dalam pembentukan Undang-Undang yang berkaitan dengan permasalahan yang ada. Memahami kandungan filosofis yang ada di belakang undang-undang itu, hal tersebut akan dapat menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofis antara undang-undang dengan isu yang dihadapi.
- b. Pendekatan Konsep (*conceptual approach*), dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin didalam ilmu hukum, pemahaman akan doktrin-doktrin ini menjadi sandaran dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi. Dalam pendekatan konseptual perlu merujuk prinsip-prinsip hukum, prinsip dapat ditemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin hukum.¹⁰

⁹Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.*, hlm. 29

¹⁰*Ibid*, hlm. 32.

1.6 Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan sarana dari suatu penelitian yang digunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada. Adapun bahan hukum yang dipergunakan dalam penulisan proposal penelitian ini adalah :

1.6.1 Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam penulisan proposal penelitian ini, peraturan perundang-undangan yang dimaksud:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 Tentang HAM (Hak Asasi Manusia).
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

1.6.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, data yang diambil dari internet, kamus. Publikasi ini meliputi literatur-literatur ilmiah serta buku-buku untuk mempelajari dari isi pokok permasalahan yang dibahas.

1.6.3 Bahan Non-Hukum

Selain menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, dalam proposal penelitian ini juga menggunakan bahan non-hukum sebagai penunjang dari sumber hukum primer dan sekunder, sumber bahan non hukum dapat berupa buku-buku mengenai Penyandang Disabilitas buku pedoman penulisan karya ilmiah dan bahan-bahan lainnya yang diperoleh dari internet dan sumber non-hukum lain ataupun laporan-laporan penelitian non-hukum dan jurnal-jurnal non-hukum sepanjang mempunyai relevansi dalam topik penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Hak Asasi Manusia

Hak Asasi Manusia merupakan istilah berasal dari dalam bahasa Indonesia yang artinya suatu hak yang melekat pada manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan dibawa sejak lahir ke muka bumi sehingga bersifat kodrati, Hak Asasi Manusia juga merupakan hak-hak yang melekat pada semua manusia, tidak membedakan kebangsaan, tempat tinggalnya, jenis kelaminnya, asal usul kebangsaan dan etnisitas, warna kulit, agama atau keyakinan, bahasa, atau status-status lainnya. Menurut Miriam Budiardjo mengatakan bahwa “hak asasi adalah hak dimiliki manusia yang telah diperoleh dan dibawanya secara bersamaan dengan kelahirannya di dalam lingkup kehidupan masyarakat”.¹¹

Sudah sejak lama Hak Asasi Manusia telah diakui oleh negara bahkan pemerintah mengaturnya kedalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pada Bab I Pasal 1 yang menjelaskan bahwa pengertian HAM 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 dan pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.¹²

Jhon Locke menyatakan bahwa hak asasi manusia adalah hak-hak yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Pencipta sebagai hak yang kodrati, oleh karena itu tidak ada kekuasaan apapun di dunia ini yang dapat mencabutnya. Hak ini sangat fundamental bagi hidup dan kehidupan manusia dan merupakan hal kodrati yang tidak bisa terlepas dari dan dalam kehidupan manusia. Sedangkan menurut Leah Levin pengertian HAM adalah “*human right meaning moral claims which are inalienable and inherent in all human individual by virtue of their*

¹¹ Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1991. hlm. 120

¹² Lihat Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM

humanity alone” (Hak-Hak yang melekat pada manusia yang tanpanya mustahil manusia dapat hidup sebagai manusia), hak asasi pada hakikatnya adalah seperangkat ketentuan atau aturan untuk melindungi warga negara dari kemungkinan penindasan, pemasungan dan atau pembatasan ruan gerak warga negara oleh negara artinya ada pembatasan-pembatasan tertentu yang diberlakukan pada negara agar hak waraga negara yang paling hakiki terlindungi dari kesewenangan kekuasaan.¹³

Dari pendapat para ahli dapat diketahui bahwa ciri khusus HAM adalah tidak dapat dicabut, tidak dapat dibagi, hakiki dan Universal. Sifat-sifat dasar HAM adalah : 1.HAM adalah anugerah Allah, diberikan kepada individu, ada dengan sendirinya, tidak tergantung pada pengakuan dan penerapannya dalam system hukum; 2.HAM didasarkan pada penghormatan harkat dan martabat manusia; 3.HAM merupakan hak dasar yang kodrati, otomatis melekat pada diri setiap manusia dan langgeng sebagai karunia Allah; 4. HAM bersifat universal, melekat abadi sepanjang hidup pada entitas kemanusiaan selama individu masih menjadi manusia; 5. HAM didasarkan pada asas kesetaraan antar sesama manusia, semua yang terlahir setara dan memiliki HAM yang setara (Non diskriminatif); 6. HAM mengimplentasikan kewajiban bagi individu dan pemerintah.¹⁴

Pengaturan HAM oleh negara Indonesia sebenarnya sudah terlebih dahulu mengaturnya daripada pengaturan tentang HAM oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa. Negara Indonesia mengatur tentang HAM ditahun 1945 ke dalam UUD 1945 dan sedangkan PBB mengatur tentang HAM ditahun 1948 dalam *Universal Declaration of Human Rights* (Deklarasi Unviversal Hak-Hak Asasi Manusia-DUHAM) dan tahu 1951 dalam Resolusi No.2200 A (XXI) Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (ICCPR) yang ditetapkan oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 16 Desember 1966 dan dinyatakan berlaku sejak 23 Maret 1976.¹⁵

¹³ Levin, *Human Rights Question And Answer*, National Book Trus,India Leah,1998,hlm. 3.

¹⁴ Bayu Dwiwiddy Jatmiko, “Menelisik Pengakuan Dan Perlindungan Hak-Hak Asasi Politik Pasca Perubahan Uud 1945” Vol. 3 No. 2 Desember 2018 ISSN : 2527-6654 Hlm.219.

¹⁵ Bayu Dwiwiddy Jatmiko, “Menelisik Pengakuan Dan Perlindungan Hak-Hak Asasi Politik Pasca Perubahan Uud 1945” Vol. 3 No. 2 Desember 2018 ISSN : 2527-6654 hlm.219.

Konsep perlindungan HAM di Indonesia dapat dilihat pada Pasal 28 UUD NRI 1945. Sedangkan hak untuk bekerja diatur dalam Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Pasal tersebut menegaskan bahwa hak untuk bekerja bagi semua orang dijamin konstitusi dan oleh karena itu negara berkewajiban untuk melindungi, menghormati, memajukan dan memenuhi hak bekerja di Indonesia.¹⁶

Nilai-nilai HAM dijamin oleh hukum dalam bentuk perjanjian-perjanjian, hukum kebiasaan, prinsip-prinsip umum dan norma-norma lain dari hukum internasional, makan dengan hukum HAM negara-negara yang melakukan perjanjian, atau mengangkat diri dalam perjanjian atau mengakui norma-norma HAM didalam hukum kebiasaan terikat kontrak untuk mengakui, menghormati, melindungi, dan memenuhi serta menegakkan HAM sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada pada perjanjian.¹⁷

Di dalam kontrak hukum HAM ini yang terikat adalah negara sehingga Hukum HAM menempatkan kewajiban bagi negara atau pemerintah untuk melakukan langkah-langkah tertentu atau menahan diri dari tindakan tertentu untuk bertujuan memajukan dan melindungi HAM serta kebebasan fundamental setiap warga negara baik itu individu maupaun kelompok. Negara mempunyai kewajiban unutm menghormati, melindungi, dan memenuhi hak asasi manusia dalam hal ini negara harus mengakui, menghormati, melindungi dan memenuhi serta menegakkan HAM.

Kewajiban negara pada Hukum HAM ada tiga yaitu menghormati, melindungi, dan juga memenuhi yang mana pemerintah sebagai representasi harus menjalankan kewajiban tersebut kedalam lingkup masyarakat baik masyarakat yang individu ataupun kelompok terlebih masyarakat yang berkebutuhan khusus (kelompok rentan). Kewajiban untuk menghormati (to respect) pada kewajiban ini mengacu kepada tujuan untuk menghindari tindakan intervensi oleh negara yang akan mengurangi hak-haknya atau menghalangi penikmat hak, Kewajiban

¹⁶ Lihat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

¹⁷ Zainal Abidin, "*Perlindungan Hak Asasi Manusia Di Indonesia*" 19 hlm 6.

melindungi (to protect) mengacu kepada tindakan negara yang positif untuk menjamin pihak ketiga tidak melanggar hak asasi manusia, Sedangkan kewajiban memenuhi (to fulfil) yaitu lebih mengacu kepada kewajiban negara untuk mengambil tindakan-tindakan legislatif, administratif, peradilan dan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak yang diperhatikan dilaksanakan sebesar mungkin atau dapat diakses untuk semua orang.¹⁸

Pada instrumen Nasional yang menjadi dasar implementasi HAM di Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 ayat (4) yang menyatakan bahwa penghormatan, penegakan, pemajuan dan pemenuhan HAM menjadi kewajiban negara terutama pemerintah,¹⁹ sudah tertulis jelas bahwa HAM adalah hal utama yang harus didahulukan dalam segala hal baik individu maupun kelompok masyarakat yang memiliki kekurangan atau berkebutuhan khusus.

Dalam kewajibannya untuk menghormati HAM setiap warga negaranya merupakan tanggung jawab negara untuk tidak ikut campur untuk mengatur warga negaranya ketika melaksanakan hak-haknya, negara juga berkewajiban untuk tidak melakukan tindakan-tindakan yang akan menghambat pemenuhan dari seluruh hak asasi seperti hak untuk hidup negara tidak berkewajiban untuk melakukan pembunuhan dan juga untuk hak mendapatkan pekerjaan negara berkewajiban tidak menyingkirkan orang dari pasar tenaga kerja.

Sedangkan kewajiban negara dalam melindungi HAM yang dimaksud adalah mengharuskan negara mengambil sebuah kebijakan positif seperti negara melakukan penghukuman terhadap pelaku atas tindakan pelanggaran HAM, untuk hak mendapat pekerjaan negara harus mencabut aturan yang mengasingkan orang yang memiliki kekurangan (tenaga kerja penyandang disabilitas) untuk bekerja, serta lembaga penegakan HAM harus mengambil tindakan guna untuk mencegah pelanggaran HAM.

Pada kewajiban negara yang terakhir yaitu negara berkewajiban untuk memenuhi hak asasi manusia dimana negara berkewajiban untuk mengambil

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Lihat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

langkah-langkah secara legislatif, administratif, hukum, dan tindakan-tindakan lain untuk merealisasikan secara penuh HAM pada warga negara, dalam hak sosial, ekonomi, dan budaya negara harus memastikan bahwa lembaga-lembaga pemerintahan harus mampu memberikan pelayanan yang memadai kepada warga negara tanpa adanya tindakan diskriminasi yang dilakukan. Sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam hak asasi manusia negara dituntut harus melaksanakan dan memenuhi semua kewajiban yang telah tertera pada dasar negara UUD NRI Tahun 1945 apabila kewajiban-kewajiban tersebut tidak dilaksanakan maka negara dapat dikatakan telah melakukan pelanggaran.²⁰

Perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia maupun hak warga negara menjadi inti dari konsepsi negara hukum dimana segala norma hukum yang menjadi penyelenggaraan negara harus diimplementasikan kedalam perlindungan dan pemenuhan HAM dan hak warga negara. Seperti negara Indonesia yang mengatur segala kewajiban dan pemenuhan hak-hak warga negara ke dalam UUD NRI Tahun 1945.

Pemerintah harus melaksanakan aturan yang dibuat untuk memenuhi hak-hak warga negaranya tanpa terkecuali hak-hak untuk kelompok rentan atau para penyandang disabilitas yang memiliki hak sama dengan masyarakat pada umumnya karena penyandang disabilitas merupakan bagian dari warga negara Indonesia yang harus mendapat perlindungan dan perlakuan khusus.

2.2 Teori Perlindungan Hukum

2.2.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut pendapat Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah upaya untuk mengorganisasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat supaya tidak terjadi tabrakan antar kepentingan dan dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²¹ Pengorganisasian dilakukan dengan cara membatasi

²⁰ Abidin, *supra* 20 hlm 7.

²¹ Luthvi Febryka Nola, "Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)" (2016) 7:1 18 hlm 39.

suatu kepentingan tertentu dan memberikan kekuasaan pada yang lain secara terukur.²²

Teori perlindungan hukum menurut Satjipto Raharjo terinspirasi oleh pendapat Fitzgerald tentang tujuan hukum, yaitu menjelaskan bahwa teori perlindungan hukum Salmod yang bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan didalam lingkup masyarakat, dimana perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dibatasi dengan cara mengatasi berbagai kepentingan di pihak lain.²³

Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan umum dari kesewangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal lainnya. Menurut M.Hadjon perlindungan hukum terbagi menjadi dua yaitu perlindungan hukum preventif dan represif dimana perlindungan preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, sedangkan perlindungan hukum represif yaitu bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.²⁴

Teori perlindungan hukum dari M.Hadjon ini adalah yang paling relevan untuk diterapkan pada negara Indonesia dimana perlindungan hukum tersebut bersifat preventif dan represif,²⁵ perlindungan hukum tersebut memiliki ciri tersendiri dalam penerapannya pada perlindungan hukum preventif subyek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil keputusan akhir, perlindungan ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berisi batasan-batasan dalam melakukan sesuatu dan perlindungan ini diberikan oleh pemerintah untuk mencegah suatu pelanggaran atau sengketa sebelum hal tersebut terjadi.²⁶ Perlindungan preventif

²² *Ibid*

²³ *ibid* hlm 40.

²⁴ *ibid* at 41.

²⁵ M Husein Maruapey, “*Penegakan Hukum Dan Perlindungan Negara*” (2017) 1 10 hlm

23.

²⁶ *Ibid* hlm 24.

lebih cenderung menekankan kepada pencegahan sehingga pemerintah memiliki kebebasan dalam bertindak dan lebih berhati-hati dalam penerapannya.

Teori perlindungan hukum represif teori yang merupakan hasil dari M.Hadjon ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri yang berbeda dengan teori perlindungan hukum preventif di dalam penerapannya. Di dalam teori ini subyek hukum tidak mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan karena ditangani langsung oleh peradilan administrasi dan juga pengadilan umum.²⁷

Perlindungan hukum represif juga merupakan perlindungan akhir yang berisikan sanksi berupa hukum penjara, denda dan hukum tambahan lainnya selain itu perlindungan hukum ini juga diberikan untuk menyelesaikan suatu pelanggaran atau sengketa yang sudah terjadi dengan konsep teori perlindungan hukum yang bertumpu dan bersumber pada suatu pengakuan dan juga perlindungan terhadap hak-hak manusia dan diarahkan kepada pembatasan-pembatasan masyarakat dan pemerintah.²⁸

Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai suatu pengakuan dan jaminan yang diberikan oleh hukum didalam hubungannya dengan hak asasi manusia, perlindungan hukum erat kaitannya dengan penegakan hukum yang merupakan wujud serta fungsi hukum.²⁹ Negara Indonesia yang berdasarkan Pancasila harus memberikan perlindungan hukum terhadap warga negara sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila, maka dari itu perlindungan hukum harus diberikan sesuai dengan nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, permusyawaratan dan keadilan sosial.

Sesuai dengan pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alenia ke-4 yang berbunyi “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Winahyu Erwiningsih, “*Perlindungan Hukum Tenaga KerjawantA*” 6 Hlm 23.

dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia,.”³⁰

Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan bersifat prediktif dan antisipasif. Hukum sangat dibutuhkan bagi mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh suatu keadilan.³¹ Perlindungan hukum tidak membeda-bedakan satu orang dengan orang yang lain seperti yang ada pada sistem pemerintahan negara sebagaimana yang telah dicantumkan dalam penjelasan UUD Tahun 1945 yang menyatakan prinsip”Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaaf*) dan pemerintahan berdasarkan atas sistem konstitusi”, serta elemen pokok suatu negara hukum adalah pengakuan dan juga perlindungan terhadap “*fundamental rights*”(Hak Asasi).

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membeda-bedakan terhadap jenis kelamin wanita maupun pria. Akan tetapi di Indonesia sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakat karena itu perlindungan hukum melahirkan pengakuan dan perlindungan asasi manusia dalam mewujudkan sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam satu wadah negara kesatuan dengan menjunjung tinggi kekeluargaan demi mencapai suatu kesejahteraan bersama.

Hubungan hukum tersebut dilakukan antara subyek hukum, baik itu manusia, badan hukum maupun jabatan merupakan bentuk dari perbuatan hukum yang mana masing-masing subyek hukum merupakan pemilik hak dan kewajiban dalam melakukan tindakan hukum berdasarkan atas kemampuan dan kewenangan. Oleh karena itu pendapat diatas menunjukkan bahwa kata perlindungan hukum merupakan terjemahan dari bahasa Belanda “*rechtbescherming*” yang memiliki arti suatu usaha untuk memberikan hak-hak pihak yang dilindungi sesuai dengan kewajiban yang telah dilakukan.

³⁰ Lihat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

³¹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.53.

2.2.2 Tujuan Perlindungan Hukum

Pada perlindungan hukum harus tercermin dari berjalannya hukum pada suatu negara baik dalam proses hukum maupun akibat dilaksanakannya dan ditegakkannya hukum tersebut, hal itu dapat dilihat dari sebuah hubungan di lingkup masyarakat dengan kepentingan yang berbeda-beda dan dengan adanya keberagaman yang berbeda-beda tersebut membutuhkan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar dalam hubungan masyarakat dapat berjalan seimbang dan tidak terjadi kekacauan.³² Hukum sebagai norma yang merupakan acuan untuk manusia dalam bertingkah laku didalam lingkup masyarakat dan hukum sebagai petunjuk untuk suatu perbuatan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan.

Norma hukum menjadi petunjuk untuk lingkup masyarakat agar dapat berjalan tertib dan teratur hal tersebut dikarenakan hukum memiliki sifat dan watak yang mengatur tingkah laku manusia dan mempunyai ciri untuk memerintah dan juga melarang begitu pula hukum dapat memaksa seseorang untuk mentaati sebuah aturan yang tertulis dimana apabila dilanggar akan mendapatkan sanksi. Menurut Subekti “hukum tidak hanya mencari suatu keseimbangan antara berbagai kepentingan yang saling bertentangan satu sama lain akan tetapi untuk mendapatkan suatu keseimbangan antara tuntutan keadilan tersebut yaitu dengan cara ketertiban atau kepastian hukum”.³³

Maka dengan demikian hukum bertujuan untuk menjamin adanya suatu kepastian hukum yang ada di dalam masyarakat dan hukum harus berpedoman pada keadilan sesuai dengan asas-asas keadilan dari masyarakat itu sendiri.

2.3 Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja

Dalam dunia ketenagakerjaan istilah-istilah tenaga kerja sangatlah luas, istilah tenaga kerja yaitu meliputi semua orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja maupun

³² CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 2009, hlm.40

³³ *ibid*

sebagai sewa pekerja yang belum/tidak mempunyai suatu pekerjaan.³⁴ Sedangkan menurut Pokok Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 1969 menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat menghasilkan suatu barang atau jasa untuk memenuhi suatu kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini pembinaan tenaga kerja adalah peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan suatu pekerjaan.

Menurut D.R Payaman Sisamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah pencucuk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya hanya dibedakan oleh batas umur saja.³⁵ Sedangkan menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 yang mengatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan suatu barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat sekitar.

Sumber daya manusia harus lebih banyak mendapatkan perhatian agar mereka dapat melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan sangat banyak yaitu: motivasi, disiplin dan etika kerja, pendidikan dan ketrampilan, manajemen, teknologi dan sarana produksi, serta kesempatan berprestasi. Namun didalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan faktor-faktor kesehatan dan keselamatan kerja memegang peranan yang sangat penting.

Pada pemahaman diatas jadi yang dimaksud tenaga kerja adalah individu yang sedang mencari atau sudah melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan batasan usida yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

³⁴Najmi Ismail, “*Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan*” (2018) Vol. 1 No: 3:2620–3367 hlm: 166-182., Najmi Ismail, Vol. 1 No: 3 2620-3367, hlm 168.

³⁵Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), hlm 03

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketengakerjaan pada Pasal 1 menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan suatu barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pada Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan adalah meliputi : kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, serta pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri.

Menurut Sumarsono yang menyatakan bahwa tenaga kerja adalah sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³⁶

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan, Berdasarkan penduduknya³⁷ Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak. Dalam pembagian penggolongan tenaga kerja yaitu sebagai berikut:

a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik yaitu suatu tenaga kerja yang mempunyai keahlian atau keterampilan di bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan informal. Contohnya : pengacara, dokter, guru, dan lain sebagainya.

³⁶Devi Lestiyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa) Tersedia Di: *Jurnal mahasiswa.Unesa.Ac.Id/Article/5910/53/Article.Pd*

³⁷Pius Partanto dkk, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 2001), hlm 345

b. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih yaitu Personil Kerja yang dilatih tenaga kerja dengan keahlian di tertentu dengan melalui suatu pengalaman kerja. Kebutuhan tenaga kerja terampil diulang praktek sehingga menguasai pekerjaan. Contohnya pada : apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain sebagainya.

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik Dan Tidak Terlatih.

Tenaga Kerja Tidak Terdidik Dan Tidak Terlatih merupakan Tenaga kerja terampil dan pekerja terampil dilatih untuk mengandalkan kekuatan sendiri. Contohnya pada : kuli, kuli, pelayan, dan lain sebagainya. Tenaga kerja di Indonesia sebenarnya sudah sangat banyak, akan tetapi permasalahannya hanyalah lapangan pekerjaan, yang dimana hal tersebut tidak seimbang dengan banyaknya tenaga kerja. Tidak hanya lapangan pekerjaan yang tidak seimbang akan tetapi juga kesempatan kerja yang mana para pengusaha dan perusahaan harusnya lebih memberikan kesempatan untuk para pengangguran ataupun tenaga kerja yang bisa dikatakan layak untuk dipekerjakan.

Secara umum kesempatan kerja merupakan keadaan yang menggambarkan seberapa jumlah total dari angkatan kerja yang mampu diserap serta ikut aktif dalam perekonomian. Kesempatan kerja juga dapat dikatakan sebagai jumlah penduduk yang sedang bekerja ataupun yang mendapatkan pekerjaan, jika semakin banyak orang yang bekerja maka kesempatan kerjanya cukup luas atau banyak.

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja sangat erat dengan kemampuan pemerintah untuk menciptakan investasi yang aman dan nyaman serta kualitas dari sumber daya manusia dalam membuat lapangan kerja. Peningkatan pada bidang investasi dapat memperluas lapangan kerja sehingga lapangan kerja menjadi lebih banyak, sebab jika investasi meningkat maka akan meningkatkan jumlah produksi barang maupun jasa. Dengan pemerintah memberikan lapangan kerja yang luas maka hal tersebut akan menyerap sumber daya manusia yang membutuhkan pekerjaan lebih banyak lagi, apabila jumlah dari kesempatan kerja dan angkatan keraja seimbang maka akan menurunkan

angka pengangguran yang selama ini masih tetap besar dalam ranah perekonomian.

Kesempatan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam yang diantaranya sebagai berikut:

- a. Kesempatan Kerja Permanen, merupakan kesempatan kerja yang memungkinkan orang yang bekerja secara terus menerus sampai pensiun atau sampai tidak lagi mampu untuk bekerja, misalnya seperti seseorang yang bekerja di instansi pemerintahan atau instansi swasta yang dimana memiliki jaminan sosial hingga tua. Contohnya seperti PNS, Polri, TNI dan lain-lain
- b. Kesempatan Kerja Temporer, merupakan kesempatan kerja yang memungkinkan orang yang bekerja dalam waktu yang singkat, lalu menganggur dan mencari pekerjaan yang baru lagi. Contohnya seperti: pegawai swasta yang dimana pekerjaannya tergantung pesanan atau pegawai pabrik yang terikat oleh kontrak dengan jangka waktu tertentu untuk bekerja.³⁸

Pemberian kesempatan kerja adalah hal utama yang memang dan harus benar-benar dilaksanakan pemerintah untuk menekan angka pengangguran yang ada, pemerintah juga harus lebih menekan para pengusaha ataupun perusahaan-perusahaan yang tidak menjalankan aturan yang telah dibuat. Dimana sanksi yang seharusnya diterapkan untuk menjadi bukti bahwa pemerintah peduli dengan angka pengangguran yang semakin lama akan semakin tinggi.

2.3.2 Disabilitas.

Menurut UU Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat pengertian disabilitas adalah seseorang yang termasuk kedalam penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental ataupun gabungan penyandang cacat fisik dan mental, sedangkan menurut Konvensi Hak penyandang Disabilitas (CRPD) mendefinisikan disabilitas adalah ketidakseimbangan interaksi anatar kondisi biologis dan lingkungan sosial.

³⁸<https://www.gurupendidikan.co.id/kesempatan-kerja/> diunduh 29 Oktober 2019, pukul 14:16 WIB

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia³⁹ penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan disabilitas merupakan kata bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris disability (jamak: *disabilities*) yang berarti cacat atau ketidakmampuan. Penyandang disabilitas merupakan kelompok masyarakat yang beragam, diantaranya penyandang disabilitas yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental maupun gabungan dari disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas tersebut mungkin hanya sedikit berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, atau bahkan berdampak besar sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain. Selain itu, penyandang disabilitas menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat non disabilitas dikarenakan hambatan dalam mengakses layanan umum, seperti akses dalam layanan pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan.

Sementara, menurut UU Nomor 8 Tahun 2016 Mengenai Penyandang Disabilitas dinyatakan bahwa: “Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”.

Dari pengertian-pengertian tersebut dalam menyimpulkan bahwa penyandang disabilitas harus dijaga dan diperlakukan dengan baik karena mereka mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama dalam berinteraksi dengan lingkungannya sehingga mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Terdapat beberapa jenis orang dengan kebutuhan khusus/disabilitas. Ini berarti bahwa setiap penyandang disabilitas memiliki defenisi masing-masing yang mana kesemuanya memerlukan bantuan untuk tumbuh dan berkembang secara baik. Jenis-jenis penyandang disabilitas sebagai berikut :

³⁹Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa ,Edisi Ke empat, (Departemen Pendidikan Nasional: Gramedia, Jakarta,2008)

- a. Disabilitas Mental. Kelainan mental ini terdiri dari :
- 1) Mental Tinggi. Sering dikenal dengan orang berbakat intelektual, di mana selain memiliki kemampuan intelektual di atas rata-rata dia juga memiliki kreativitas dan tanggungjawab terhadap tugas.
 - 2) Mental Rendah. Kemampuan mental rendah atau kapasitas intelektual/IQ (Intelligence Quotient) di bawah rata-rata dapat dibagi menjadi 2 kelompok yaitu anak lamban belajar (slow learners) yaitu anak yang memiliki IQ (Intelligence Quotient) antara 70-90. Sedangkan anak yang memiliki IQ (Intelligence Quotient) di bawah 70 dikenal dengan anak berkebutuhan khusus.
 - 3) Berkesulitan Belajar Spesifik. Berkesulitan belajar berkaitan dengan prestasi belajar (achievement) yang diperoleh.⁴⁰
- b. Disabilitas Fisik. Kelainan ini meliputi beberapa macam, yaitu :
- 1) Kelainan Tubuh (Tuna Daksa). Tunadaksa adalah individu yang memiliki gangguan gerak yang disebabkan oleh kelainan neuro-muskular dan struktur tulang yang bersifat bawaan, sakit atau akibat kecelakaan (kehilangan organ tubuh), polio dan lumpuh.
 - 2) Kelainan Indera Penglihatan (Tuna Netra). Tunanetra adalah individu yang memiliki hambatan dalam penglihatan. Tunanetra dapat diklasifikasikan kedalam dua golongan yaitu: buta total (blind) dan low vision.
 - 3) Kelainan Pendengaran (Tunarungu). Tunarungu adalah individu yang memiliki hambatan dalam pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Karena memiliki hambatan dalam pendengaran individu tunarungu memiliki hambatan dalam berbicara sehingga mereka biasa disebut tunawicara.
 - 4) Kelainan Bicara (Tunawicara), adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal,

⁴⁰Nur Kholis Reefani, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus, Yogyakarta:Imperium.2013*), hlm.17,diunduh hari jumat, 04 Oktoober 2019,18:17

sehingga sulit bahkan tidak dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat dimengerti oleh orang lain

- c. Tuna ganda (disabilitas ganda). Penderita cacat lebih dari satu kecacatan (yaitu cacat fisik dan mental).

Penyandang disabilitas banyak yang dipandang sebelah mata oleh masyarakat, mereka menganggap bahwa penyandang disabilitas itu adalah orang yang sakit, perlu pendampingan dalam kehidupan untuk membantu dalam kegiatan sehari-hari. Tapi nyatanya penyandang disabilitas sama seperti orang-orang normal yang wajib mendapat perlindungan dan mendapatkan hak seperti warga negara lainnya.

2.3.3 Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Tenaga Kerja merupakan modal yang utama dalam meningkatkan kesejahteraan perekonomian masyarakat di Indonesia. Dalam hal ini, tentunya sebagai tenaga kerja harus sangat diperhatikan dan diberikan jaminan pula dalam hak dan kewajibannya agar terciptanya tenaga kerja yang makmur dan bebas dari rasa perlakuan yang tidak adil atau diskriminasi. Oleh karena itu pemerintah telah mengatur untuk tenaga kerja pada aturan yang tercantum dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Seperti yang telah dijelaskan dipembahasan diatas bahwa pemerintah berupaya melindungi tenaga kerja khususnya penyandang disabilitas yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dimana pemerintah juga telah mengatur untuk tenaga kerja mendapatkan kesempatan kerja seperti masyarakat pada umumnya, dalam UUNomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 31 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak serta kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah dari sebuah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau diluar negeri.

Penyandang disabilitas itu sendiri merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan kesempatan kerja serta peran yang sama dalam segala aspek kehidupan maupun penghidupan dalam

pemenuhan kebutuhan. Pernyataan tersebut diperkuat secara hukum dengan dikeluarkannya UU Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang disabilitas, yang mana menyebutkan bahwa pada pasal (1) Pemerintah, Pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah Wajib mempekerjakan paling sedikit 2 (dua persen) Penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya; pada ayat (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja yang ada;

Tenaga kerja penyandang disabilitas masih sangat jarang ditemui dalam suatu perusahaan maupun tempat kerja yang lainnya, meskipun pemerintah telah mengatur bahwa perusahaan baik swasta maupun bukan wajib mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Pada prakteknya hal tersebut masih belum terlaksana dengan baik, sanksi dari pemerintah yang sampai sekarang yang menegaskan bahwa peraturan tersebut benar-benar harus dijalankan bertolak belakang.

Perusahaan-perusahaan yang masih mendiskriminasi tenaga kerja penyandang disabilitas membuat pemerintah belum memihak para tenaga kerja. Sanksi yang diberikan pada suatu perusahaan atau pengusaha juga belum terbukti nyata yang bisa dikatakan hal tersebut dapat menjadi contoh maupun peringatan kepada pengusaha ataupun perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Tenaga kerja penyandang disabilitas di negara Indonesia masih sangat rentan akan kehidupan yang kurang mampu atau dalam lingkup kemiskinan yang mana masih terbatasnya peluang atau kesempatan dalam mendapat kerja. Padahal pada umumnya tenaga kerja penyandang disabilitas juga memiliki kemampuan atau keterampilan serta potensi yang dapat disalurkan untuk pembangunan masyarakat, serta tenaga kerja penyandang disabilitas dapat menumbuhkan ekonomi pembangunan negara apabila mereka diberi kesempatan yang sama serta fasilitas yang memadai bagi tenaga kerja penyandang disabilitas yang bekerja.

Tenaga kerja penyandang disabilitas bukannya tidak dapat melakukan suatu pekerjaan seperti orang normal pada umumnya, akan tetapi mereka belum

mendapatkan kesempatan yang sama seperti para tenaga kerja yang normal. Orang yang mengalami disabilitas semata-mata bukan keinginan mereka, akan tetapi pemberian dari Tuhan yang berarti bukannya tidak dapat melakukan apa-apa di kehidupan, Tuhan selalu memberikan kekurangan dan kelebihan masing-masing pada umatnya karena didunia ini tidak ada manusia yang sempurna, semisal ada penyandang disabilitas yang tidak dapat mendengar akan tetapi masih dapat berjalan, masih dapat melihat, masih dapat fasih berbicara serta masih dapat mengerjakan sesuatu dengan kedua tanganya, otak mereka juga sehat. Dalam hal ini pemerintah seharusnya memberikan motivasi, serta harapan untuk mendapat kesempatan dalam dunia kerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup.⁴¹

Keberadaan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam dunia kerja belum sepenuhnya mendapat sorotan, bahkan tidak jarang mereka tidak mendapat kesempatan kerja hanya karena menyandang disabilitas. Dalam mendapat kesempatan bekerja belum sepenuhnya tenaga kerja penyandang disabilitas dapat masuk suatu perusahaan untuk bekerja, tidak hanya dalam sebuah perusahaan akan tetapi pengusaha juga dapat membuka ruang atau memberikan tempat untuk tenaga kerja penyandang disabilitas dalam bekerja. Alasan kenapa perusahaan maupun pengusaha masih enggan mempekerjakan para penyandang disabilitas karena keberadaan mereka dianggap menghambat pekerjaan.

2.3.4 Hak Penyandang Disabilitas.

Pada dasarnya negara Indonesia telah mengakui serta menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia, kebebasan manusia adalah sebagai suatu hak yang secara kodrati melekat pada seseorang yang harusnya diindungi, dihormati, serta ditegakkan demi meningkatkan martabat kemanusiaan. Suatu hak selalu dihubungkan dengan perlindungan hukum yang mana tidak terlepas dengan apa yang dimaksud *legal right* (hak hukum), hak yang berdasarkan hukum biasanya diartikan sebagai hak yang mendapat perlindungan oleh hukum. Di Indonesia sendiri suatu hak yang diakui dan dilindungi oleh hukum berkaitan dengan sistem

⁴¹Abdul Latief Danu Aji1, Tiyas Nur Haryani, “*Diversitas Dalam Dunia Kerja: Peluang Dan Tantangan Bagi Disabilitas*” Volume 12 Oktober 2017 hlm 83-93.

civil law, Worthington mengungkapkan bahwa pada suatu negara dengan sistem hukum civil law adalah hak dalam hukum tersebut ditetapkan didalam undang-undang. Dalam hal ini diharapkan masyarakat mendapatkan perlindungan hukum bagi hak-hak yang dimiliki tanpa adanya suatu diskriminasi.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah mengatur bahwa HAM tersebut benar-benar penting bagi kelangsungan hidup bermasyarakat. Pada Pasal 26 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa yang termasuk warga negara Indonesia adalah orang-orang bangsa Indonesia asli dan disahkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tidak hanya orang-orang asli sebagai warga negara akan tetapi orang-orang yang menyandang disabilitas (cacat) juga termasuk bagian dari orang-orang bangsa Indonesia yang disahkan juga seperti penjelasan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Menurut UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa. Hak tersebut merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi serta dilindungi oleh negara, hukum, serta pemerintah baik setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat. Hak Untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang layak seperti halnya masyarakat pada umumnya juga selayaknya harus didapatkan oleh para tenaga kerja penyandang disabilitas. Memang tampak luar penyandang disabilitas memiliki keterbatasan akan tetapi mereka juga berhak dalam hal mendapatkan suatu pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Dalam mendapatkan hak kesempatan kerja yang layak penyandang disabilitas adalah suatu wujud yang mana pelaksanaan pemenuhan hak asasi manusia dalam bidang ekonomi dan sosial dengan mengacu pada tauran hak konstitusional maupun undang-undang yang dimana memiliki tujuan yang tidak hanya akan menjamin pemenuhan hak serta kebutuhan penyandang disabilitas saja, melainkan pemerintah melakukan tanggung jawab agar warga negara dapat meningkatkan harkat martabat penyandang disabilitas dengan berperan aktif atau dengan tidak melakukan diskriminasi.

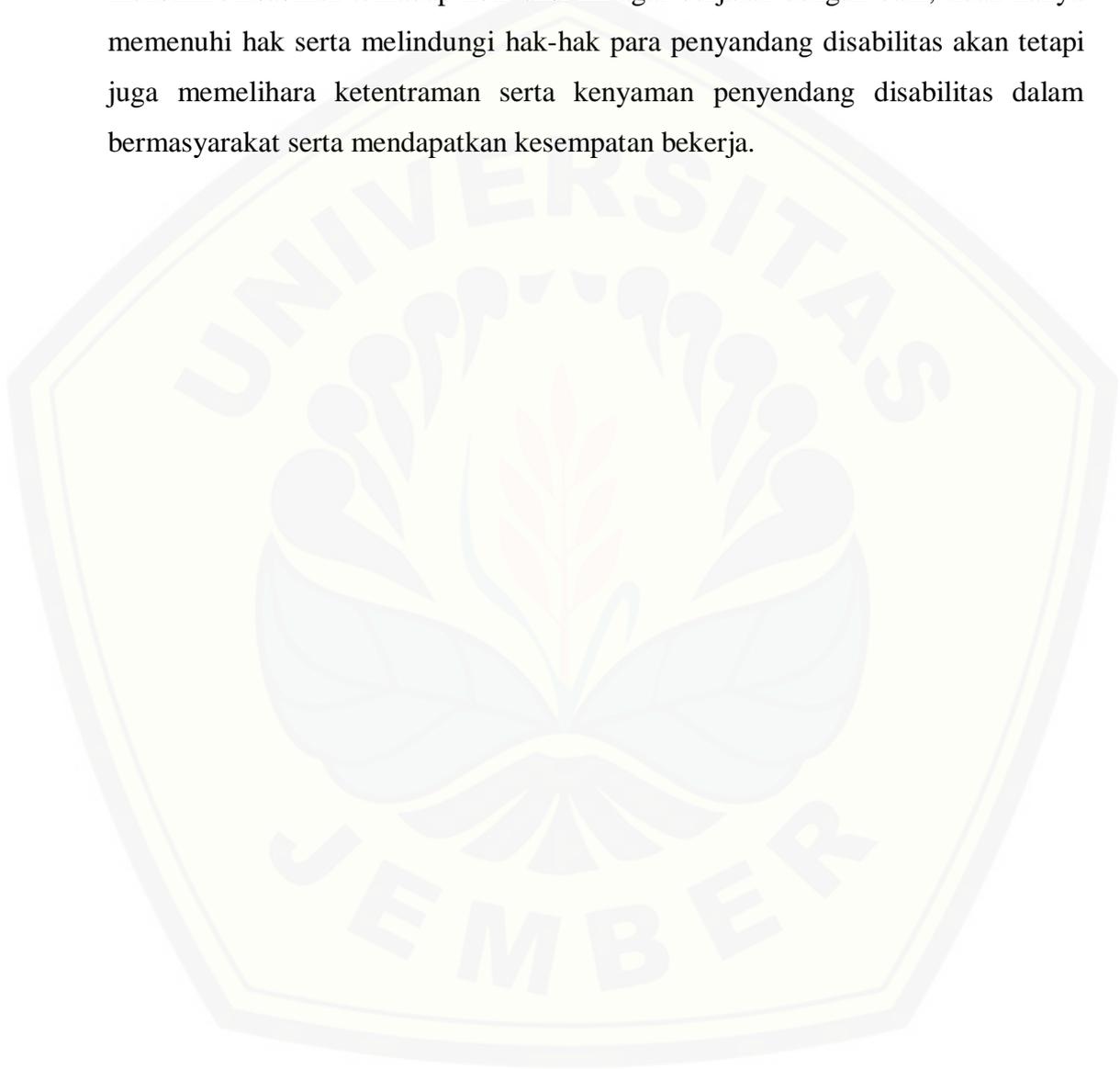
Tanpa adanya perlindungan lebih dari pemerintah para penyandang cacat (disabilitas) sangat rentan dengan perilaku diskriminasi terlebih lagi terhadap pemenuhan hak-haknya. Tidak hanya negara Indonesia saja yang peduli dengan para penyandang disabilitas bahkan dunia internasional begitu sangat terhadap pemenuhan hak-hak asasi manusia khususnya kaum penyandang disabilitas, terbukti dengan adanya konvensi mengenai hak-hak penyandang disabilitas yang dilaksanakan pada tanggal 3 Mei 2008 yang bertujuan untuk mempromosikan, melindungi dan menjamin penuh terpenuhinya hak asasi manusia tanpa adanya diskriminasi bagi kaum penyandang disabilitas.

Konvensi ini telah diratifikasi oleh Negara Republik Indonesia dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan CRPD yang merupakan instrument HAM internasional dan nasional yang berupaya untuk penghormatan, pemenuhan dan perlindungan Hak Disabilitas di Indonesia. CRPD memiliki tujuan untuk memajukan, melindungi, dan menjamin kesamaan hak serta kebebasan yang mendasar bagi semua penyandang disabilitas, serta penghormatan terhadap martabat penyandang disabilitas sebagai bagian yang tidak terpisahkan.

Pada konvensi ini hanya menjelaskan cakupan secara luas yaitu para penyandang disabilitas yang memiliki penderitaan fisik, mental, intelektual, ataupun sensorik dalam jangka waktu yang lama serta memiliki hambatan berinteraksi serta menyulitkan dalam berpartisipasi penuh didalam lingkup masyarakat. CRPD tidak hanya melindungi saja tetapi juga menetapkan hak-hak penyandang disabilitas secara luas, setiap penyandang disabilitas harus bebas dari segala penyiksaan ataupun perlakuan yang kejam serta merendahkan martabat manusia, yang memiliki hak untuk mendapatkan penghormatan atas integritas mental dan fisiknya berdasarkan dengan orang lain termasuk dalam hak mendapatkan perlindungan dan pelayanan sosial dalam keadaan darurat.

Secara umum penyandang disabilitas masih menjadi masalah yang tak kunjung usai di negara-negara berkembang termasuk Indonesia sendiri. Para penyandang disabilitas adalah bagian dari masyarakat yang tersisihkan dalam pembangunan nasional. Para penyandang disabilitas mendapat tempat serta posisi

yang layak dalam kehidupan sosial dalam lingkup masyarakat, konvensi ini menetapkan bahwa kewajiban umum setiap negara dalam merawat serta memperhatikan para penyandang disabilitas. Pemenuhan Hak yang harus dilakukan pemerintah berdasarkan undang-undang yang ada serta mensinkronisasikan terhadap konvensi ini agar berjalan dengan baik, tidak hanya memenuhi hak serta melindungi hak-hak para penyandang disabilitas akan tetapi juga memelihara ketentraman serta nyaman penyandang disabilitas dalam bermasyarakat serta mendapatkan kesempatan bekerja.



BAB IV

PENUTUP

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan dalam skripsi diatas, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemerintah melalui peraturan perundang-undangan menjamin perlindungan hukum tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapat kesempatan kerja dengan melalui perlindungan hukum menurut Undang-Undang Negara Republik Indonesia Indonesia Tahun 1945 dan perlindungan hukum menurut peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah untuk mengatur berjalannya perlindungan hukum tersebut terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas dengan dasar hukum Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas tepatnya pada Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) yang didalamnya menyatakan mewajibkan tenaga kerja penyandang disabilitas untuk dipekerjakan baik didalam perusahaan swasta maupun perusahaan milik pemerintah serta untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas.
2. Wujud perlindungan hukum yang dilakukan pemerintah dalam memberikan kesempatan kerja tenaga kerja penyandang disabilitas yaitu dengan mengacu pada kebijakan affirmative yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam melaksanakan regulasi yang telah dibuat, memberikan hak istimewa terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas serta perlindungan secara nyata karena sesungguhnya secara faktual tenaga kerja penyandang disabilitas telah terdiskriminasi dan kurang mendapatkan perlindungan walaupun regulasi telah ada. Sanksi kepada pelanggar harus diperketat dan juga dijalankan sesuai yang tertera pada aturan yang telah dikeluarkan.

7.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah disusun dan demi kemajuan hukum di Indonesia, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Pemerintah membuat aturan tertulis dalam Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas didalamnya mengatur sanksi atas pelanggaran yang apabila dilakukan hal ini seharusnya dapat berjalan dengan baik apabila pemerintah dengan tegas memberikan sanksi-sanksi tersebut kepada pelanggarnya. Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas tidak hanya untuk melindungi para penyandang disabilitas saja tetapi juga menjamin tenaga kerja Penyandang Disabilitas untuk mendapat kesempatan kerja yang sama dengan tenaga kerja pada umumnya, maka dalam hal ini pemerintah diharapkan memberikan sanksi pada perusahaan-perusahaan yang masih mendiskriminasi tenaga kerja penyandang disabilitas karena selama ini perusahaan hanya mendapatkan peringatan tanpa sanksi administrasi maupun sanksi pidana yang seharusnya dikeluarkan oleh pengadilan negeri.
2. Pemerintah sebagai wakil negara dalam pemenuhan hak-hak para tenaga kerja penyandang disabilitas diharapkan lebih memperhatikan tenaga kerja penyandang disabilitas agar memiliki optimis dan semangat dalam memperoleh kesempatan kerja yang layak serta tidak dipandang sebelah mata oleh masyarakat luas, tidak hanya pemerintah saja yang harus ikut berperan aktif dalam perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas tetapi keluarga serta lingkungan masyarakat yang dapat mendorong tenaga kerja penyandang disabilitas menciptakan suatu lapangan kerja sendiri sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan hidup yang lebih layak.

DAFTAR PUSTAKA**A. Buku**

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan.*(Jakarta;SinarGrafika) hlm. 122
Edi.S,*Pekerja Sosial di Dunia Industri.* Bandung,2009

Philipus M. Hadjon, *1987, Perlindungan Rakyat Bagi Rakyat di Indonesia (sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara), (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), 38.*

Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit., hlm. 29*

Suparman Marzuki, *2015, "Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas"*
Yogyakarta : PUSHAM UII, hlm.12

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm.53*

Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.*
hlm.41

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan. (Jakarta; Djambatan, 2003),*
hlm.164

Jhonny Ibrahim. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Malang,*
Bayumedia

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenakerjaan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesaha ILO convention
Convencion No.81 Concerning Labour Inspection Industry And Commerce
(*Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam
Industri Perdagangan*)

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tetang Pendidikan Nasional

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas
Peperes Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Perpres Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Akomodasi Yang Layak Untuk Peserta Didik Penyandang Disabilitas

C. Jurnal

Abdul Latief Danu Aji1, Tiyas Nur Haryani, “*Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas*” Volume 12 Oktober 2017 hlm 83-93.

Bayu Dwiwiddy Jatmiko, “*menelisik pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi politik pasca perubahan uud 1945*” Vol. 3 No. 2 Desember 2018 ISSN : hlm 2527-6654.

Charda S, Ujang, “*karakteristik undang-undang ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja*” (2016) hlm 32 Jurnal Wawasan Yuridika No. 1.

Erwiningsih, Winahyu, “*perlindungan hukum tenaga kerja wanita*” hlm 6.

Istifarroh, Widhi Cahyo Nugroho, “*perlindungan hak disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara*” (2019) Volume 12 Nomor 1 hlm 17.

Lestari, Eta Yuni & Slamet Sumarto, “*pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas di kabupaten semarang melalui implementasi convention on the rights of persons with disabilities (cprd) dalam bidang pendidikan*” (2017) hlm 9.

Maruapey, M Husein, “*penegakan hukum dan perlindungan negara*” (2017) hlm 10.

Najmi Ismail1, “*hukum dan fenomena ketenagakerjaan*” (2018) Vol. 1 No: 3:2620–3367 hlm: 166-182.

Nola, Luthvi Febryka, “*upaya perlindungan hukum secara terpadu bagi tenaga kerja indonesia (tki)*” (2016) 7: hlm 18.

Purnomosidi, Arie, “*konsep perlindungan hak konstitusional penyandang disabilitas di indonesia*” 1:2 hlm 14.

Purwati, Dyah Ayu, “*Kewajiban Pemenuhan Kuota Pekerja Penyandang Disabilitas Di Perusahaan BUMN*” (2020) 3:3 JD hlm 921.

Setiaji, Mukhamad Luthfan & Aminullah Ibrahim, “*kajian hak asasi manusia dalam negara the rule of law : antara hukum progresif dan hukum positif*” (2018) 2:2 LeSRev hlm 123–138.

Shaleh, Ismail, “*Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang*” (2018) 20:1 JKanun hlm 63–82.

D. Artikel

Anonim, *Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas*, <http://www.centroone.com/news/2012/07/2m/pemda-harus-jamin-hak-pilihpenyandangcacat/printpage>,

Badan Usaha Milik Swata, diakses dari <http://badanusaha.com> pada tanggal 09 Februari 2020 pukul 19.44.

Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa ,Edisi Ke empat, (Departemen Pendidikan Nasional: Gramedia, Jakarta,2008.

Konsep Penyandang Disabilitas, diaksesdari <http://erepo.unud.ac.id> pada 19 Februari pukul 20.22 .

Simgakin, “Data Penyandang Disabilitas”, dimuat dalam <http://simgakin.semarangkota.go.id/20-15/website/web/pages/119>.
DiaksesJumat 14 Februari 2020.

Tinjauan Mengenai Penyandang Cacat, diakses dari <http://www.bphn.go.id> diakses pada 09 Februaripukul 20.07.

<http://Kaum%20disabilitas,%20bekerja%20dalam%20bayang%20diskriminasi.html>
html//diunduh 9 Mei 2020 ukul 18:35

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt571f780f91d00/iaffirmative-action-i-diskriminasi-positif-dalam-penegakan-ham> diunduh 10 Mei 2020 pukul 19:31

http://repository.unair.ac.id/74668/3/JURNAL_Fis.AN.79%2018%20Rac%20i.pdf diunduh 17 Agustus 1945, pukul 13



