



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PENYANDANG CACAT
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

*“Legal Protection Of Workers People with Disabilities According To the act
Number 13 Years 2003 About Manpower”*

Oleh:

MUHAMMAD FADLI RAMADHAN
NIM 130710101351

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2017**

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PENYANDANG CACAT
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

*“Legal Protection Of Workers People with Disabilities According To the act
Number 13 Years 2003 About Manpower”*

Oleh:

MUHAMMAD FADLI RAMADHAN
NIM 130710101351

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2017

MOTTO

“Yakinlah kau bisa dan kau sudah separuh jalan menuju kesana”.¹

(Theodore Roosevelt)



¹ Theodore Roosevelt, Presiden Amerika Serikat yang Ke-26, lahir 27 Oktober 1858, Manhattan, Kota New York, Amerika, meninggal 6 Januari 1919, Sagamore Hill, Oyster Bay (kota), New York, Amerika.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Orang Tuaku Ayahku Tersayang Edy soesilo, Ibu Tercinta Aprillisa etvijanti, dan saudara kembar saya Muhammad fadlan ramadhan, terima kasih atas nasehat, kasih sayang, do'a dan dukungannya selama ini.
2. Almamater Tercinta Fakultas Hukum Universitas Jember.
3. Bapak dan Ibu Guru sejak tingkat Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas, serta Bapak dan Ibu Dosen Pengajar di tingkat Sarjana Strata I, terima kasih atas bimbingan, pendidikan, dan tuntunannya.

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PENYANDANG CACAT
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

*“Legal Protection Of Workers People with Disabilities According To the act
Number 13 Years 2003 About Manpower”*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program Studi
Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

Oleh:

MUHAMMAD FADLI RAMADHAN
NIM : 130710101351

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2017**

PERSETUJUAN

**SKRIPSI TELAH DISETUJUI
TANGGAL, 4 DESEMBER 2017**

Oleh:

Dosen Pembimbing Utama,

Dr. ARIES HARIANTO, S.H., M.H
NIP. 196912301999031001

Dosen Pembimbing Anggota,

IWAN RACHMAD SOETIJONO, S.H., MH.
NIP. 197004101998021001

PENGESAHAN

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PENYANDANG CACAT
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

Oleh :

MUHAMMAD FADLI RAMADHAN
NIM 130710101351

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Dr. ARIES HARIANTO, S.H., M.H
NIP 196912301999031001

IWAN RACHMAD SOETIJONO, S.H., MH.
NIP 197004101998021001

Mengesahkan
Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Dekan,

Dr. NURUL GHUFRON, S.H., M.H.
NIP : 197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Senin
Tanggal : 4
Bulan : Desember
Tahun : 2017

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

PANITIA PENGUJI:

Ketua,

Sekretaris,

TOTOK SUDARYANTO, S.H., M.S.
NIP. 195701221982031002

ROSITA INDRAYATI, S.H., M.H.
NIP. 197805312005012001

Anggota Panitia Penguji

Dr. ARIES HARIANTO, S.H., M.H.
NIP. 196912301999031001

.....

IWAN RACHMAD SOETIJONO, S.H., MH.
NIP. 196812302003122001

.....

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD FADLI RAMADHAN

NIM : 130710101351

Fakultas : Hukum

Program Studi / Jurusan : Ilmu Hukum

Menerangkan dengan sebenarnya, bahwa Skripsi dengan judul “**Perlindungan Hukum Pekerja Penyandang Cacat Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**”, adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali dalam hal pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan instansi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika pernyataan ini tidak benar.

Jember,
Yang menyatakan,

Muhammad Fadli Ramadhan

NIM. 130710101351

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan syukur yang tak terhingga penulis ucapkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini yang berjudul **“Perlindungan Hukum Pekerja Penyandang Penyandang cacat Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”** dapat terselesaikan dengan baik, serta pujian yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga shalawat dan salam tetap terlimpahkan pada junjungan kami.

Terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada :

1. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan petunjuk serta perhatiannya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik;
2. Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H., Dosen Pembantu Pembimbing Anggota yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan petunjuk serta perhatiannya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik;
3. Totok Sudaryanto, S.H., M.S., Ketua Penguji yang juga bersedia meluangkan waktu untuk menguji dan mengevaluasi skripsi ini menjadi lebih baik;
4. Rosita Indrayati, S.H., M.H., Sekretaris Penguji yang juga bersedia meluangkan waktu untuk menguji dan mengevaluasi skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini menjadi lebih baik;
5. Dr. Nurul Ghufroon, S.H., M.H., Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Dr. Dyah Ochtorina Susanti, S.H., M.Hum., Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Echwan Iriyanto, S.H., M.H., Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember;

8. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
9. Prof. Dr. Dominikus Rato, S.H., M.Si., Dosen Pembimbing Akademik, terima kasih atas dukungannya;
10. Dosen-dosen, karyawan dan karyawanati seluruh staff Fakultas Hukum Universitas Jember;
11. Ayahanda Edy Soesilo, S.E. dan ibu Aprillisa Etvijanti, S.pd. terima kasih atas do'a, nasehat, dan dukungannya;
12. Saudara kembar saya Muhammad Fadlan Ramadhan terima kasih atas semua do'a dan dukungannya;
13. Sahabat ku terbaik Ilyas putra fatchurozi, sahabat sejak tingkat kuliah di Universitas Jember, terima kasih atas semua do'a dan dukungannya;
14. Sahabat-sahabat semasa perkuliahan saya hingga sampai selesainya penulisan skripsi ini, Tiara, Almita rosa, Iga, Vanadia, Riandhyka, Randha, Reihan, Ilyas, Gery, Daus, Samsul, Ayume, Alfin rahardian, Rizky pratama, Arif, Kharis, Eric, Akbar ridho, Bahjah ayu, Novi berliana, Weny, Gita, Mas dio terima kasih atas semangat, semua do'a dan dukungannya;
15. Sahabat-sahabat Kuliah Kerja Nyata fafa, intan, indah, indra, ahmad, cus, indi, nadia, riefra terimakasih do'a dan dukungannya.
16. Teman-teman Fakultas Hukum Universitas Jember Angkatan 2013, terima kasih atas doa dan dukungannya, dan;
17. Semua pihak yang turut serta membantu kelancaran skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat penulis berikan kecuali harapan semoga amal kebbaikannya mendapat imbalan dari Allah SWT, dan penulis mengharapakan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya. Amin.

Jember, 2017

Penulis

RINGKASAN

Pemahaman masyarakat terhadap kaum penyandang cacat selalu dianggap sebagai ketidakmampuan seseorang secara fisik sehingga pekerja penyandang cacat dianggap sebagai orang sakit yang selalu membutuhkan pertolongan dan bantuan baik dari segi pendidikan maupun pekerjaan. Masyarakat menganggap bahwa kaum penyandang cacat tidak memiliki kemampuan bekerja sehingga sering dianggap lemah dan tidak sama dengan manusia pada umumnya. Kaum penyandang cacat seringkali disebut sebagai orang yang tidak beruntung. Penyandang cacat haruslah dipandang sebagai ketidakmampuan sosial sehingga setiap orang dapat berpartisipasi dalam upaya melindungi kaum minoritas tersebut, tentu saja pendekatan sosial merupakan jalan utama yang dapat ditempuh. Di sinilah dibutuhkan suatu perlindungan hukum bagi penyandang cacat supaya penyandang cacat mendapatkan suatu kepastian hukum yang menjadi hak bagi penyandang cacat tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul skripsi: *“Perlindungan Hukum Pekerja Penyandang Cacat Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”*. Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini terdiri dari 2 (dua) rumusan masalah, yaitu, apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja penyandang cacat?, apa bentuk perlindungan hukum bagi pekerja penyandang cacat menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?.

Tujuan penulisan skripsi ini yaitu untuk mengetahui dan memahami tentang pekerja penyandang Penyandang cacat di Indonesia, memahami bentuk perlindungan hukum pekerja penyandang Penyandang cacat. Tipe penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah yuridis normatif. Tipe pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini meliputi: pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan bahan non hukum.

Pembahasan dari skripsi ini adalah pekerja penyandang cacat, Batasan pengertian yang telah mengilhami para penulis saat itu dalam memberikan batasan hukum perburuhan. Saat ini kondisinya berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat dalam di bidang perburuhan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas, tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini secara jelas diakomodir dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan yang mengatur kaum Penyandang Cacat terdapat di Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya” namun di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini masih belum sepenuhnya mengatur perlindungan bagi pekerja penyandang cacat perlindungan yang di maksud seperti

perlindungan hukum, yang meliputi hak dan kewajiban dari kaum penyandang cacat. Peraturan yang mengatur lebih khususnya ada di Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas.

Pemerintah sangat berperan penting dalam hal ini yang telah disebutkan diatas, selain itu pemerintah juga berkewajiban bertanggung jawab kepada pekerja penyandang cacat yang mengalami perilaku diskriminasi dari pengusaha atau orang lain. Pemerintah harus memberikan dan perlakukan yang sama kepada kaum penyandang cacat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Selain itu ada juga Pasal 52 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin akses yang setara bagi Penyandang cacat terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan” pasal dan Undang-Undang diatas termasuk kewenangan pemerintah dan pemerintah daerah yang diperuntukan kepada kaum cacat agar mendapatkan hak yang sama tanpa perilaku diskriminasi.

Kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja penyandang cacat. Di dalam Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, dari penjelasan pasal 67 penyandang cacat layak di berikan suatu perlindungan hukum baik itu secara preventif atau represif.

Bentuk perlindungan hukum yang mengatur pekerja penyandang cacat secara khususnya ada di Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas namun ada juga Undang-Undang lain yang mengatur atau menjelaskan bahwa melarang berperilaku diskriminasi kepada orang lain, Undang-Undang HAM juga menjelaskan tentang perlindungan hukum yang dapat dikaitkan dengan perlindungan hukum penyandang cacat hal ini terlihat dari pasal Pasal 28 A Undang-Undang Dasar 1945 yang menjelaskan bahwa Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. Hak untuk hidup adalah hak asasi yang paling dasar bagi seluruh manusia. Hak hidup merupakan bagian dari hak asasi yang memiliki sifat tidak dapat ditawar lagi.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRASYARAT GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	viii
HALAMAN PERNYATAAN	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	x
HALAMAN RINGKASAN	xii
DAFTAR ISI	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Metode Penelitian	6
1.4.1 Tipe Penelitian.....	6
1.4.2 Pendekatan Penelitian.....	6
1.4.3 Bahan Hukum	7
1.4.3.1 Bahan Hukum Primer.....	7
1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder	8
1.4.3.3 Bahan Non Hukum.....	8
1.4.3.4 Analisis Bahan Hukum	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Perindungan Hukum	9
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum.....	9
2.1.2 Jenis-Jenis Perlindungan Hukum.....	10
2.2 Pekerja/Buruh.....	12
2.2.1 Pengertian Pekerja.....	12

2.2.2 Hak-hak Normatif Pekerja.....	13
2.2.3 Kewajiban Pengusaha.....	14
2.2.4 Jenis-jenis Pekerja.....	16
2.2.5 Pengertian Hubungan Kerja.....	17
2.3 Penyandang Cacat.....	18
2.3.1 Pengertian Penyandang Cacat.....	18
2.3.2 Jenis-jenis Penyandang Cacat.....	20
BAB 3 PEMBAHASAN.....	22
3.1 Pelindungan Hukum bagi pekerja penyandang Cacat.....	22
3.2 Bentuk Perlindungan Hukum bagi pekerja penyandang Cacat.....	40
BAB 4 PENUTUP.....	51
4.1 Kesimpulan.....	51
4.2 Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kesatuan yang tiap-tiap masyarakatnya memiliki hak asasi terhadap kehidupannya. Masyarakat Indonesia menyadari bahwa dalam menjalani kehidupannya mereka butuh penunjang hak asasinya. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa, tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Negara sebagai penopang sekaligus penunjang hak asasi masyarakatnya memiliki kewajiban untuk memfasilitasi kebutuhan hidup masyarakatnya dalam hal ini adalah pekerjaan. Negara berkewajiban menyediakan fasilitas dan lapangan pekerjaan yang layak bagi warga negaranya.

Kebijakan berupa peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan ataupun ketenagakerjaan merupakan upaya untuk menjamin hak asasi warga negara untuk memperbaiki kehidupan pekerja. Pembentukan undang-undang di bidang perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan suatu pelaksanaan pembangunan nasional. Hal ini di perlukan dalam mewujudkan suatu sistem pembangunan di berbagai sektor perekonomian. Salah satu upayanya adalah menjamin hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan dan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan dalam Pasal 28I ayat (2) bahwa, setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang diskriminatif itu. Undang-Undang Dasar yang menjadi suatu landasan negara guna melindungi masyarakatnya untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa membeda-bedakan suku, ras ataupun agama.

Tenaga kerja sebagai salah satu penggerak di bidang perekonomian membutuhkan sumber daya manusia yang cukup banyak dan memiliki pendidikan yang layak. Pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sangat diperlukan guna

mempercepat gerak pembangunan negara. Eksploitasi tenaga kerja yang rawan melanggar hak-hak pekerja yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan justru diabaikan. Kelemahan peraturan perundang-undangan menjadi sebuah persoalan baru di dunia ketenagakerjaan. Upaya pemerintah dalam usaha melindungi tenaga kerja di Indonesia sangat perlu dilakukan. Perubahan undang-undang sebelum sepenuhnya mampu mengubah kehidupan pekerja menjadi lebih baik.

Problematika ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah selesai dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.²

Perlindungan bagi para pekerja tentu diperlukan dilihat dari kebutuhan suatu perlindungan Hukum bagi para pekerja. Keseimbangan dan keadilan di bidang ketenagakerjaan memang jarang dilirik oleh pemerintah bahkan sering terabaikan, seperti yang telah disinggung sebelumnya mengenai hak pekerjaan yang layak terhadap seluruh masyarakat Indonesia, tanpa terkecuali orang-orang yang berkebutuhan khusus dalam hal ini adalah penyandang penyandang cacat. Penyandang penyandang cacat merupakan seseorang yang di anggap oleh sebagian besar masyarakat adalah orang yang kemampuannya baik secara fisik atau mental berbeda dengan masyarakat pada umumnya.

Penyandang penyandang cacat juga merupakan suatu bagian dari masyarakat yang berhak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dirinya. Pengaturan mengenai pengusaha yang mempekerjakan penyandang penyandang cacat diatur dalam pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Program pemerintah dalam mempekerjakan penyandang penyandang cacat lebih mengarah kepada belas kasih bukan kemampuan, sehingga kurangnya perhatian dari pemerintah terhadap pemenuhan hak-hak penyandang difabilitas menjadi tugas bagi pemerintah Indonesia dalam

² Sutedi Ardrian, 2001, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm.142.

menjalankan peraturan sesuai dengan hukum dengan adil, begitu juga dalam pemenuhan hukum hak asasi yang seharusnya sudah ada pengakuan dan jaminan terhadap hak-hak penyandang cacat yang sudah diatur dalam undang-undang.

Hubungan kerja lahir setelah adanya perjanjian kerja. Lahirnya perjanjian kerja ini menimbulkan adanya hak dan kewajiban yang harus ditaati oleh para pihak dan juga akan memperlihatkan kepastian hukum kepada masing-masing pihak. Dalam hal demikian, meskipun sudah diatur dalam perjanjian kerja, dapat terjadi konflik antara kedua belah pihak. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang dapat terjadi karena perbedaan dalam melaksanakan dan menafsirkan undang-undang, perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.³

Pemerintah disini berperan sebagai melindungi hak dan kewajiban dari seluruh warga Negara Indonesia termasuk di dalamnya adalah pekerja/buruh dan pengusaha mencegah untuk terjadinya sebuah perselisihan diantara mereka. Adanya perselisihan tersebut akan menimbulkan kerugian, baik bagi pekerja/buruh sendiri maupun pengusaha dan bagi masyarakat, bangsa, dan Negara. Karena itulah, pemerintah membuat peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.⁴ Peran pemerintah tersebut merupakan suatu upaya perlindungan hukum yang di berikan negara untuk melindungi rakyatnya dan tidak dibedakan berdasarkan fisik ataupun mentalnya. Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah dapat dilihat dari penetapan undang-undang yang diberikan akan tetapi peran aturan tersebut masih belum menjadi suatu titik temu dalam hal memenuhi hak penyandang cacat, karena sebenarnya perlindungan hukum yang didapat dari pemerintah kepada penyandang cacat adalah dari diperolehnya hak penyandang cacat.

³ Ugo, Pujiyo, 2011, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 5

⁴ Zaenal Asyhadie, 2009, *Peradilan Hubungan Industrial*, Mataram: Rajawali Pers, hlm 3

Di Indonesia nama lain dari penyandang cacat ini antara lain adalah Disabilitas, orang berkelainan, atau orang tidak normal. Istilah penyandang cacat sangat berpengaruh terhadap perlakuan masyarakat maupun pemerintah terhadap keberadaan penyandang cacat secara menyeluruh. Perlakuan tersebut memberikan doktrin kepada penyandang cacat bahwa mereka adalah sosok yang tidak mampu berbuat apa-apa sehingga menurunkan rasa percaya diri akan kemampuan mereka. Namun pemberian label terhadap seseorang penyandang cacat tersebut bisa berbeda dan berubah sesuai perkembangan yang terjadi dalam warga negara Indonesia.

Penyandang cacat juga mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan pekerja lainnya dan pemerintah memiliki kewajiban untuk memenuhi hak bagi para penyandang cacat hal itu terdapat dalam Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat bahwa, Setiap Penyandang cacat mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Ada juga kepelatihan untuk pekerja penyandang cacat yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja Pemerintah, swasta maupun perusahaan untuk memenuhi Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat hal ini telah diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-205/MEN/1999 Tentang Pelatihan Kerja Dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat.

Penyandang cacat memiliki hak dan kewajiban untuk mendapatkan kehidupan yang layak hal ini juga dimuat dalam Pasal 41 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, yang menyebutkan bahwa "Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus". Disinilah dibutuhkan suatu perlindungan hukum akan hak asasi manusia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, hak penyandang cacat juga dapat dikaitkan dengan pasal 42 yang berbunyi:

"Setiap warga negara yang berusia lanjut, cacat fisik dan atau cacat mental berhak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan khusus atas biaya negara, untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaannya, meningkatkan rasa

percaya diri, dan kemampuan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara"

Pemahaman masyarakat terhadap kaum penyandang cacat selalu dianggap sebagai ketidakmampuan seseorang secara fisik sehingga penyandang cacat dianggap sebagai orang sakit yang selalu membutuhkan pertolongan dan bantuan baik dari segi pendidikan maupun pekerjaan. Masyarakat menganggap bahwa kaum penyandang cacat tidak memiliki kemampuan bekerja sehingga sering dianggap lemah dan tidak sama dengan manusia pada umumnya. Kaum penyandang cacat seringkali disebut sebagai orang yang tidak beruntung. Penyandang cacat haruslah dipandang sebagai ketidakmampuan sosial sehingga setiap orang dapat berpartisipasi dalam upaya melindungi kaum minoritas tersebut, tentu saja pendekatan sosial merupakan jalan utama yang dapat ditempuh. Di sinilah dibutuhkan suatu perlindungan hukum bagi penyandang penyandang cacat supaya penyandang penyandang cacat mendapatkan suatu kepastian hukum yang menjadi hak bagi penyandang penyandang cacat tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul skripsi: **“Perlindungan Hukum Pekerja Penyandang Penyandang cacat Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja penyandang penyandang cacat ?
2. Apa bentuk perlindungan hukum bagi pekerja penyandang penyandang cacat menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengkaji atau menganalisis konsistensi perlindungan hukum pekerja penyandang cacat menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengkaji atau menganalisis bentuk perlindungan hukum pekerja penyandang cacat menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

1.4 Metode Penelitian

Bentuk jaminan suatu kebenaran ilmiah, maka dalam penelitian harus dipergunakan metodologi yang tepat karena hal tersebut sebagai pedoman dalam rangka mengadakan penelitian termasuk analisis terhadap data hasil penelitian. Metodologi merupakan cara kerja menemukan atau memperoleh atau menjalankan suatu kegiatan untuk memperoleh hasil yang kongkrit. Sehingga penggunaan metode penelitian hukum dalam penulisan skripsi ini dapat digunakan untuk menggali, mengolah, dan merumuskan bahan-bahan hukum yang diperoleh sehingga mendapatkan kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab isu hukum yang dihadapi. Mengadakan suatu penelitian ilmiah mutlak menggunakan metode, karena dengan metode tersebut berarti penyelidikan yang berlangsung menurut suatu rencana tertentu.⁵

1.4.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum seperti Undang-Undang, literatur-literatur yang bersifat konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan.

1.4.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan diperlukan dalam sebuah karya tulis ilmiah untuk lebih menjelaskan dan mencapai maksud serta tujuan penelitian tersebut. Pendekatan tersebut dimaksudkan agar pembahasan sesuai dengan ruang lingkup pembahasan

⁵ Jony Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif Edisi Revisi*, Cetakan II, hlm 294

dapat terfokus pada permasalahan yang dituju. Menurut the Liang Gie, pendekatan adalah:⁶

Keseluruhan unsur yang dipahami untuk mendekati suatu bidang ilmu dan memahami pengetahuan yang teratur, bulat, mencari sasaran yang ditelaah oleh ilmu tersebut.

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian hukum ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.⁷

Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*), beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum. Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi.⁸

1.4.3 Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan sarana penulisan yang di gunakan untuk memecahkan suatu masalah. Bahan hukum yang digunakan dalam penulisan proposal skripsi ini meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan Non hukum.

1.4.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif, yang artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-

⁶ The Liang Gie. *Ilmu Politik; Suatu pembahasan tentang Pengertian, Kedudukan, Lingkup Metodologi*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 1982, hlm.47

⁷ Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenadamedia Group, Jakarta, hlm 133

⁸ *Ibid*, hlm 135

undangan, catatan-catatan resmi dalam pembuatan peraturan perundang-undangan atau putusan-putusan hakim.⁹

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas
3. Peraturan Menteri Nomor PER-205/MEN/1999 Tentang Pelatihan Kerja Dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat
4. Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Adapun bahan-bahan sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.¹⁰

1.4.3.3 Bahan Non-Hukum

Di samping sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum, peneliti hukum juga dapat menggunakan bahan-bahan nonhukum apabila dipandang perlu. Bahan-bahan nonhukum dapat berupa buku-buku mengenai ilmu politik, ekonomi, sosiologi, filsafat, kebudayaan ataupun laporan-laporan penelitian nonhukum dan jurnal-jurnal nonhukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penelitian. Bahan-bahan nonhukum tersebut dimaksudkan untuk memperkaya dan memperluas wawasan peneliti.¹¹

1.4.3.4 Analisis Bahan Hukum

Dalam melakukan penelitian hukum, dilakukan langkah-langkah:¹²

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminasi hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non-hukum;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;

⁹ *Ibid*, hlm 181

¹⁰ *Ibid*, hlm 181.

¹¹ *Ibid*, hlm 183-184.

¹² *Ibid*, hlm 213.

4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.

Hasil dari penelitian tersebut kemudian dibahas untuk mendapatkan pemahaman yang jelas atas permasalahan yang akan di bahas, sehingga dapat di tarik suatu kesimpulan atas jawaban dari analisa yang dilakukan.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 menyatakan bahwa Indonesia adalah Negara yang berdasarkan atas hukum dan pemerintahan berdasarkan atas sistem konstitusi. Hal ini berarti penyelenggaraan dalam bidang apapun harus didasarkan pada suatu kepastian hukum. Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Setiap warga negara tanpa terkecuali tidak boleh mendapatkan perlakuan diskriminasi sesuai dengan ketentuan Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang diskriminatif itu.

Pengertian perlindungan hukum menurut ketentuan Pasal 1 butir 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban menentukan bahwa perlindungan adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada Saksi dan/atau Korban yang wajib dilaksanakan oleh LPSK (Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban) atau lembaga lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini.

Menurut Satjipto Raharjo: Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹³

¹³ Satjipto Raharjo, 1993, Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah, *Jurnal Masalah Hukum*, Volume 10

Menurut Philipus M. Hadjon: Perlindungan hukum merupakan suatu kondisi subjektif yang menyatakan hadirnya keharusan pada diri sejumlah subjek hukum untuk segera memperoleh sejumlah sumber daya guna kelangsungan eksistensi subjek hukum yang dijamin dan dilindungi oleh hukum agar kekuatannya secara terorganisir dalam proses pengambilan keputusan politik maupun ekonomi khususnya pada distribusi sumber daya baik pada perangkat individu maupun struktural.¹⁴

Pengertian perlindungan hukum menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah perlindungan yang diberikan terhadap hukum agar tidak ditafsirkan berbeda dan tidak diciderai oleh aparat penegat hukum dan juga bisa berarti perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap suatu hal tertentu.¹⁵

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat dipahami bahwa suatu perlindungan hukum merupakan suatu upaya atau tindakan melindungi terhadap subjek hukum. Perlindungan hukum juga merupakan suatu upaya pemerintah dalam membentuk aturan sebagai upaya melindungi dan melakukan penegakan hukum.

2.1.2 Jenis-Jenis Perlindungan Hukum

Philipus M. Hadjon dengan menitik beratkan pada “tindakan pemerintah” (*bestuureshandeling* atau *administrative action*) membedakan perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia menjadi dua macam :¹⁶

- a. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang memberi rakyat untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, yang sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi.
- b. Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa dalam arti luas termasuk penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh peradilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia.

Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan hukum preventif meliputi setiap individu sebagai anggota masyarakat berhak menuntut pemenuhan

¹⁴ Philipus M. Hadjon, 2007, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Peradaban, hlm. 2

¹⁵ WJS. Purwodarminto, 1999, cetakan XI, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 60

¹⁶ Philips M Hadjon, *op.cit.*

hak mereka sebagai upaya mewujudkan keadilan (*the right to be heard*) dan perlindungan hukum yang diupayakan oleh pemerintah dengan cara membuka akses yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk memperoleh informasi tentang proses penemuan hak mereka (*access to information*), sebagai wujud dari pelaksanaan pemerintahan yang baik. Arti penting *the right to be heard* adalah pertama, individu yang terkena tindakan pemerintah dapat mengemukakan hak-haknya dan kepentingannya, sehingga menjamin keadilan. Kedua, menjunjung pelaksanaan pemerintahan yang baik.¹⁷

Perlindungan hukum tenaga kerja menurut Iman Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut:¹⁸

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.
2. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diperoleh atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan kecelakaan kerja.

Perlindungan seperti yang diutarakan oleh Soepomo dalam buku milik Eko Wahyudi merupakan kebutuhan perlindungan yang harus dipenuhi oleh pengusaha dalam hal melindungi tenaga kerjanya. Perlindungan ini menjadi suatu bentuk jaminan bagi setiap tenaga kerja sehingga tidak perlu mengkhawatirkan resiko kerja. Resiko kerja baik berupa fisik, teknis ataupun ekonomi.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 3

¹⁸ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, 1992, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm.33

2.2 Pekerja/Buruh

2.2.1 Pengertian Pekerja

Perburuhan atau hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan, atau pengusaha. Istilah buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya. Adapun istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi.¹⁹

Kata pekerja memiliki pengertian luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik di dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang berkarya atau bekerja yang lebih diidentikkan pada pekerja nonfisik serta sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Adapun istilah pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintah, yakni pegawai negeri, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian.²⁰

Pekerja atau buruh dewasa (biasa disebut pekerja atau buruh) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.²¹

Berdasarkan pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut pengertian pekerja yang terdapat dalam pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor

¹⁹ Eko, *Op.Cit*, hlm. 1

²⁰ *Ibid*, hlm. 2

²¹ Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, Pradnya Paramita, hlm. 13

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan istilah pekerja adalah seorang tenaga kerja yang sudah bekerja. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberdakan macam-macam pekerja mulai dari pekerja halus maupun kasar. Undang-Undang ini membedakan jenis pekerja hanya didasarkan pada jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan dan usia yaitu anak-anak dan dewasa pemberian pembedaan jenis kelamin dan usia ini dilakukan dalam artian untuk melindungi pekerja yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma kesusilaan.

2.2.2 Hak-Hak Normatif Pekerja

Hak normatif pekerja adalah hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada beberapa jenis hak normatif pekerja yaitu: Hak mendapatkan upah, Hak membentuk serikat buruh dan mogok kerja, Hak keselamatan dan kesehatan kerja.

Pengertian dari upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pengertian dari membentuk serikat buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas,terbuka,mandiri,demokratis, dan bertanggung jawab guna

memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pengertian mogok kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Maka Negara wajib melakukan perlindungan atas hak-hak dasar Pekerja/buruh agar Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh dapat menjalankan kewajibannya dalam memenuhi hak-hak dasar tersebut. Di Indonesia, wujud perlindungan Negara terhadap hak-hak Pekerja/buruh saat ini, dituangkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini menjamin perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar Pekerja/Buruh dan menjamin kesamaan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

2.2.3 Kewajiban Pengusaha

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian dari pemberi kerja dan pengusaha memiliki pengertian yang berbeda, pengertian dari pemberi kerja menurut pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pengertian dari pengusaha menurut pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Peraturan perundang-undangan selain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang kewajiban pengusaha yang khusus bagi pekerja penyandang Penyandang cacat yaitu pasal 49 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Penyandang cacat yang berbunyi Pemberi Kerja wajib memberi upah kepada tenaga kerja Penyandang Disabilitas yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Pasal 50 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Penyandang cacat berbunyi:

1. Pemberi Kerja wajib menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas.
2. Pemberi Kerja wajib membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhi hak Penyandang Penyandang cacat.
3. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menyosialisasikan penyediaan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas.
4. Pemberi Kerja yang tidak menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas dikenai sanksi administratif berupa: a. teguran tertulis; b. penghentian kegiatan operasional; c. pembekuan izin usaha; dan d. pencabutan izin usaha.

Dan pasal 51 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yaitu: Pemberi Kerja wajib menjamin agar Penyandang Disabilitas dapat melaksanakan hak berserikat dan berkumpul dalam lingkungan pekerjaan.

Peran pengusaha sangat penting didalam pelaksanaannya untuk mensejahterakan dan melindungi hak dari pekerja penyandang Penyandang cacat yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yang lain khususnya mengatur pekerja penyandang Penyandang cacat peran pengusaha tersebut yaitu meliputi pemberian hak dan kewajiban kepada pekerja penyandang Penyandang cacat.

2.2.4 Jenis-Jenis Pekerja

Menurut Rasjidin secara umum tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu sebagai berikut:²²

1. Tenaga Kerja Rohani Tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang dalam kegiatan kerjanya lebih banyak menggunakan pikiran yang produktif dalam proses produksi. Contohnya manager, direktur, dan sejenisnya.
2. Tenaga Kerja Jasmani Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang dalam kegiatannya lebih banyak mencakup kegiatan pelaksanaan yang produktif dalam produksi. Tenaga kerja jasmani terdiri dari beberapa bagian yaitu sebagai berikut:
 - a. Tenaga Kerja Terdidik / Tenaga Ahli / Tenaga Mahir Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non-formal. Contohnya seperti sarjana ekonomi, insinyur, sarjana muda, doktor, master, dan lain sebagainya.
 - b. Tenaga Kerja Terlatih Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah supir, pelayan toko, tukang masak, montir, pelukis, dan lain-lain.
 - c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh tenaga kerja model ini seperti kuli, buruh angkut, buruh pabrik, pembantu, tukang becak, dan masih banyak lagi contoh lainnya.

Pekerja juga dapat dibagi menjadi pekerja yang menghasilkan barang dan jasa. Hal ini dapat terlihat dari pekerjaan apa yang dilakukan oleh seseorang tersebut. Tenaga kerja yang menghasilkan barang atau jasa dapat di sebut dengan tenaga kerja rohani ataupun tenaga kerja jasmani sesuai dengan profesinya. Pembeda dari jenis tenaga kerja ini adalah pendidikan yang di tempuh ataupun yang tidak di tempuh oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan.

²² Saidah, 2013, Sistem Pembagian Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin (Analisis Gender Terhadap Tenaga Kerja Perkebunan Kelapa Sawit PT Muaratoyu Subur Lestari Di Kabupaten Paser), Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, *Jurnal*, Volume 1, Nomor 1, hlm. 5

2.2.5 Pengertian Hubungan Pekerja

Hubungan kerja menurut Soepomo ialah:

Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja kedua belah pihak. Mereka terkait dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.²³

Pengertian yang diungkapkan oleh Soepomo dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hubungan kerja dapat terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja itu sendiri adalah perjanjian yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja pada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan, hal ini dimuat dalam pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Menurut Zainal Asikin:

Hubungan antara Buruh dan Majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.²⁴

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan suatu hubungan yang terkait dengan hak dan kewajiban seseorang. Hubungan kerja ini mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Hak dan kewajiban ini harus seimbang dan saling berkesinambungan. Pada hakikatnya hak pekerja adalah suatu kewajiban bagi pengusaha dan hak pengusaha merupakan suatu kewajiban bagi pekerja. Atas dasar inilah hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak dapat dipisahkan.

²³ Eko, *op.cit*, hlm. 10.

²⁴ Zainal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, hlm. 65

2.3 Penyandang cacat

2.3.1 Pengertian Penyandang cacat

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan penyandang cacat merupakan kata bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris difability (jamak: disabilities) yang berarti cacat atau ketidakmampuan.²⁵

Perlu dijelaskan bahwa dalam tulisan ini, digunakan istilah penyandang disabilitas dibandingkan istilah penyandang cacat. Alasan digunakan istilah penyandang disabilitas dikarenakan istilah penyandang cacat selama ini dipakai dalam menggambarkan sosok anak cucu Adam yang mengalami kelainan fisik dan/ atau mental. Sehingga istilah penyandang cacat tersebut dinilai tidak sejalan dengan prinsip HAM dan merendahkan harkat dan martabat manusia.

Menurut John C. Maxwell, penyandang disabilitas merupakan seseorang yang mempunyai kelainan dan/atau yang dapat mengganggu aktivitas.²⁶ Sementara itu, Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016) menyebutkan 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.

Berdasarkan dari definisi di atas, pengertian penyandang disabilitas berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dapat dikategorikan kedalam empat kelompok, yaitu:

- a. Penyandang Disabilitas fisik, yaitu terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, cerebral palsy (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil.

²⁵ Pusat Bahasa, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ke empat, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta: Gramedia.

²⁶ Sugiono, Ilhamuddin, dan Arief Rahmawan, 2014, *Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Histories dan Studying Performance Indonesia Journal of Disability Studies*, hlm. 20& 21.

- b. Penyandang Disabilitas intelektual, yaitu terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrom*.
- c. Penyandang Disabilitas mental, yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku, antara lain:
 - 1. psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, dan gangguan kepribadian; dan
 - 2. disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autisme dan hiperaktif.
 - 3. Penyandang Disabilitas sensorik, yaitu terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.

Sementara itu, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO atau *World Health Organization*) memberikan definisi disabilitas sebagai keadaan terbatasnya kemampuan untuk melakukan aktivitas dalam batas-batas yang dianggap normal. Sehingga oleh WHO, terdapat tiga kategori disabilitas, yaitu:

- a. *Impairment*, yaitu kondisi ketidaknormalan atau hilangnya struktur atau fungsi psikologis, atau anatomis;
- b. *Disability* yaitu ketidak mampuan atau keterbatasan sebagai akibat adanya *impairment* untuk melakukan aktivitas dengan cara yang dianggap normal bagi manusia;
- c. *Handicap*, yaitu keadaan yang merugikan bagi seseorang akibat adanya *impairment*, *disability* yang mencegahnya dari pemenuhan peranan yang normal (dalam konteks usia, jenis kelamin, serta faktor budaya) bagi orang yang bersangkutan.²⁷

Disabilitas dalam persektif HAM dikategorikan sebagai hak khusus bagi kelompok masyarakat tertentu.²⁸

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Hak-Hak Penyandang Cacat, penyandang disabilitas yaitu:

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Terkait dengan hak khusus bagi kelompok masyarakat tertentu, lihat lebih lanjut dalam Bagir Manan dkk, 2006, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, PT. Alumni, hlm. 140-152.

Orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak.

Masyarakat menyebut penyandang cacat sebagai orang yang berkebutuhan khusus yaitu orang yang hidup dengan berkebutuhan khusus dan memiliki perbedaan dengan orang pada umumnya. Perbedaan ini terlihat pada perbedaan fisik, pola pikir, dan tingkah laku yang mempengaruhi jenis perbedaan itu sendiri. Kaum penyandang cacat dapat di artikan secara luas yaitu orang-orang yang memiliki cacat fisik, atau kemampuan IQ (*Intelligence Quotient*) rendah, dengan artian mereka memiliki pola pikir yang lemah.

2.3.2 Jenis-jenis Penyandang cacat

Penyandang penyandang cacat tidak hanya terlihat dari fisik, akan tetapi juga dapat terlihat dari pola pikir dan tingkah laku. Orang yang berkebutuhan khusus dalam hal ini adalah penyandang penyandang cacat dibagi berdasarkan kebutuhan hidupnya yang dianggap berbeda. Akibat penyandang penyandang cacat ini dianggap berbeda dengan manusia pada umumnya, penyandang penyandang cacat dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Disabilitas Mental. Kelainan mental ini terdiri dari :²⁹
 - a. 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;
 - b. 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 learns*) 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;
 - c. Berkesulitan Belajar Spesifik. Berkesulitan belajar berkaitan dengan prestasi belajar (*achievment*) yang diperoleh.

²⁹ Nur Kholis Reefani, 2013, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, Yogyakarta: Imperium, hlm.17

2. Disabilitas Fisik. Kelainan ini meliputi beberapa macam, yaitu:

- a. 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.
- b. Kelainan Indera Penglihatan (Tuna Netra). Tunanetra adalah individu yang memiliki hambatan dalam penglihatan.
- c. 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.
- d. Kelainan Bicara (Tunawicara), adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal, sehingga sulit bahkan tidak dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat bersifat fungsional di mana kemungkinan disebabkan karena ketunarunguan, dan organik yang memang disebabkan adanya ketidaksempurnaan organ bicara maupun adanya gangguan pada organ motorik yang berkaitan dengan bicara.

Jenis-jenis pekerja ini menentukan tingkatan dan jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh penyandang penyandang cacat. Kemampuan penyandang penyandang cacat berbeda-beda sehingga penyandang penyandang cacat harus dibagi-bagi. Kemampuan fisik dan pola pikir yang berbeda dengan manusia pada umumnya membuat pemerintah juga membagi jenis kebutuhan kerjanya.

BAB 3 PEMBAHASAN

3.1 Pelindungan Hukum bagi pekerja penyandang Penyandang cacat

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan nasional ini dalam pelaksanaannya tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang penting dan harus sesuai dengan diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Disini yang di maksud dari perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Prinsip Negara hukum yang dianut Indonesia adalah Negara hukum modern, Negara hukum pancasila maka fungsi peraturan perundang-undangan bukanlah hanya memberi bentuk endapan nilai-nilai atau norma-norma yang hidup dalam masyarakat dan juga bukan sekedar fungsi Negara di bidang peraturan, namun peraturan perundang-undangan adalah salah satu metode dan instrument ampuh yang tersedia untuk mengatur dan mengarahkan kehidupan masyarakat dan menuju cita-cita yang di harapkan. Dalam Negara hukum modern, peraturan perundang-undangan diharapkan mampu untuk “berjalan didepan” memimpin dan membimbing perkembangan serta perubahan masyarakat.³⁰ Pada konteks tersebut maka pembentukan undang-undang merupakan salah satu unsur

³⁰ Tim Pengajar Teori Perundang-undangan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2009, *Teori perundang-undangan*, dalam laporan akhir Penyusunan Naskah akademik RUU Perubahan Atas UU No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undanga, Badan Pembinaan Hukum Nasional, hlm 12.

penting disamping unsur-unsur lainnya dalam rangka pembangunan hukum nasional, sementara itu untuk menghasilkan undang-undang yang sesuai dengan dinamika masyarakat, lebih-lebih lagi pada era globalisasi dewasa ini yang dipicu oleh kemajuan teknologi informasi, dan tidak tumpang tindih dengan peraturan perundang-undangan yang ada (secara horizontal), serta tidak bertentangan dengan Undang Undang Dasar 1945 (secara vertikal).³¹

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitannya tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan tenaga kerja, pembangunan sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan produktivitas kerja dan daya saing tenaga kerja di dalam dan di luar negeri.³²

Untuk mengetahui apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berkarakter hukum responsif atau berkarakter hukum ortodoks, maka dalam studi ini digunakan indikator dalam proses pembuatan hukum, sifat fungsi hukum, dan kemungkinan penafsirannya. Pada produk hukum yang berkarakter responsif, proses pembuatannya bersifat partisipatif, yakni mengundang sebanyak-banyaknya partisipasi masyarakat melalui kelompok-kelompok sosial dan individu didalam masyarakat, sedangkan proses pembuatan produk hukum yang berkarakter ortodoks bersifat sentralistik dalam arti lebih didominasi oleh lembaga negara terutama pemegang kekuasaan eksekutif.³³

Mengkaji pengertian yang di berikan oleh pakar hukum Indonesia Imam Soepomo tampak jelas bahwa hukum perburuhan setidak-tidaknya mengandung unsur yaitu: Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis), Berkenaan dengan suatu kejadian atau peristiwa, Seseorang bekerja pada orang lain, Upah.³⁴ Peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan

³¹ Andin Irman Putra, 2008, *Penulisan Kerangka Ilmiah Tentang Peran Prolegnas Dalam Perencanaan Pembentukan Hukum Nasional Berdasarkan Uud 1945 (Pasca Amendemen)*, hlm. 1.

³² Wawasan Hukum, 2015, *Jurnal*, Volume 32, Nomor 1, hlm. 2.

³³ Moh. Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*, LP3ES, Jakarta, 2001, hlm. 26.

³⁴ Husni, *op.cit*, hlm. 23.

disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Peran serta tenaga kerja tersebut menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pelaksanaan pembangunan nasional, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan. Pembangunan tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karenanya, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka titik pandang terhadap pekerja merupakan penentu paradigma politik hukum ketenagakerjaan, yaitu mencakup pandangan tentang manusia dan kerja, relasi antara manifestasi kerja (tenaga) dengan upah, dan hak dasar pekerja. Agenda politik hukum ketenagakerjaan ini akan dioperasionalkan apabila terdapat suatu kondisi yang mendukungnya, baik secara sistemik maupun kulturalnya yang di dalamnya diperlukan suatu tindakan yang aktual, yaitu membangun kekuatan pekerja, hubungan sosial pekerja dengan produksinya, perlindungan pekerja dengan produksinya, dan kesejahteraan spiritual pekerja. Implementasi dari agenda tersebut titik tekannya bukan hanya sekedar instrumen tetapi akses, mendorong kuantitatif mendidik kualitatif, dan membangun sistem. Di samping itu dalam penegakkan hukum ketenagakerjaan meliputi instrumen keberpihakkan kepada kepentingan pekerja dan merintis peradilan pekerja (peradilan hubungan industrial) yang bermuara pada keadilan dengan proses penyelesaian sederhana, cepat dan biaya ringan (*justice delayed, justice denied*) dengan tetap mengindahkan prinsip-prinsip ketertiban, keadilan, kebenaran dan kepastian hukum dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Pembangunan ketenagakerjaan harus berlandaskan filosofis, yakni Pancasila dan landasan yuridis konstitusional, yakni Undang-Undang Dasar 1945 sebagai hukum dasar serta landasan yuridis operasional, yakni peraturan

perundangundangan yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan sebagai dasar hukumnya. Di samping itu, yang tidak kalah penting adalah landasan sosiologis, yakni sesuai dengan tata nilai budaya yang berlaku di masyarakat sehingga dapat menampung segala kenyataan hidup masyarakat dewasa ini. Hal tersebut dimaksudkan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spirituil.³⁵ Dalam hal ini peran pemerintah sangat penting di dalam banyak hal yang berhubungan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro.

Pengertian hukum perburuhan yang diberikan oleh Imam Soepomo tersebut jelas bahwa pandangan tersebut didasarkan pada aliran hukum Eropa Kontinental yang memandang hukum identic dengan Undang-Undang (paham legisme), padahal hukum selain bersumberkan pada Undang-Undang juga kebiasaan, perjanjian, traktat, yurisprudensi. Selain itu untuk hukum yang tidak tertulis sulit ditemukan kodifikasinya. Batasan pengertian yang telah mengilhami para penulis saat itu dalam memberikan batasan hukum perburuhan. Saat ini kondisinya berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat dalam di bidang perburuhan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas, tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini secara jelas diakomodir dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁶

³⁵ Ujang Charda S., *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Sejarah, Teori & Praktiknya di Indonesia*, Fakultas Hukum UNSUB, Subang, 2014, hlm. 25.

³⁶ Husni, *op.cit*, hlm. 23.

Penyandang Penyandang cacat merupakan salah satu bagian dari masyarakat yang juga mempunyai hak asasi manusia yang harus di perhatikan dan dipenuhi agar mereka pun bias hidup dengan layak sebagaimana mestinya. Mereka sama seperti halnya masyarakat lainnya yang mempunyai hak-hak dasar seperti hak hidup, hak kebebasan, atau hak kemerdekaan, hak milik dan hak dasar lain pada diri pribadi manusia dan tidak bias di ganggu gugat oleh orang lain.³⁷ Penyandang Difaabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas. Sebagai bagian dari warga negara Indonesia, sudah sepantasnya penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, yang dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan terutama perlindungan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus tersebut dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia universal.³⁸

Peraturan yang mengatur kaum Difabel terdapat di pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya” namu di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini masih belum sepenuhnya mengatur perlindungan bagi pekerja penyandang Dfabel perlindungan yang di maksud seperti perlindungan hukum, yang meliputi hak dan kewajiban dari kaum Difabel.

Peraturan yang mengatur kaum Difabel selain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Penyandang cacat. Di dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menyatakan 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” namun pada pasal 53 angka 1 Undang-

³⁷ Hasan Suryono dkk, 2014, *Pendidikan Kewarganegaraan Sebagai Pengembangan Kepribadian di Perguruan Tinggi*, Surakarta UNS Press, hlm. 87.

³⁸ Majda El Muhtaj, 2008, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 273.

Undang Nomor 8 Tahun 2016 menyatakan bahwa “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 pekerja” Pada dasarnya pekerja merupakan bagian dari faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan,, karena dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan pekerja merupakan faktor produksi yang dapat mengelola faktor produksi lain perusahaan.³⁹ Diharapkan pekerja dapat mengelola faktor produksi lain perusahaan dengan baik sehingga pada akhirnya perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, antara lain menekan biaya produksi dan meningkatkan keuntungan perusahaan.⁴⁰ Oleh karena itu pengusaha dalam merekrut pekerja sangat berhati-hati, sehingga dapat mempekerjakan pekerja yang memiliki kualitas dan dapat bekerja maksimal bagi perusahaan. Penyandang disabilitas bagi sebagian orang salah satunya pengusaha, masih dipandang sebagai seseorang yang tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak memiliki keahlian. Bahkan masih banyak pihak yang menganggap penyandang disabilitas sebagai seseorang yang tidak sehat secara fisik maupun mental. Hal ini menyebabkan pengusaha ragu mempekerjakan penyandang disabilitas, dan menyebabkan kuota 1% tersebut masih sulit dilaksanakan. Belum terlaksananya pemenuhan kuota 1 % ditegaskan oleh Ketua

Umum Penyandang Cacat Indonesia Gufroni Sakaril kepada portal berita *online* "Suara Pembaruan". Gufroni Sakaril mengatakan bahwa aturan kuota 1 persen lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas seperti diamanatkan UU Penyandang Cacat belum sepenuhnya terimplementasi, bahkan menurut Gufroni kuota satu persen itu belum tercapai.⁴¹

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, hak penyandang cacat juga dapat dikaitkan dengan pasal 42 yang berbunyi:

³⁹ Iskandar P. Nababan, *Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung)*, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung, hlm. 1.

⁴⁰ *Ibid* .

⁴¹ Suara Pembaruan, <http://www.suarapembaruan.com>, Jakarta, 2 Juli 2014, pukul 03.40 WIB.

“Setiap warga negara yang berusia lanjut, cacat fisik dan atau cacat berhak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan khusus atas biaya negara, untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaannya, meningkatkan rasa percaya diri, dan kemampuan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan penyandang cacat merupakan kata bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris *disability* (jamak: *disabilities*) yang berarti cacat atau ketidakmampuan.⁴² Ada juga beberapa istilah yang menyatakan Penyandang cacat sebagai subyek bukan sekedar obyek yang cacat seperti halnya dalam penyandang cacat. Maka dari itu di buatlah Undang-Undang baru tentang penyandang Penyandang cacat di situ mengatur tentang habilitasi yang pada dasarnya adalah kemampuan pada pencapaian kemandirian, perawatan diri dan potensi pekerja penyandang Penyandang cacat. Dalam hal ini yang dimaksudkan agar seseorang penyandang Penyandang cacat dapat berdaya dan berkontribusi pada masyarakat umum.

Dalam masalah kesempatan untuk mereka bekerja juga sangat penting untuk di perhatikan bagi penyandang Penyandang cacat mengenai bimbingan karier bagi mereka. Bimbingan karier disini maksudnya adalah bantuan yang di berikan kepada individu kepada penyandang Penyandang cacat dalam memilih, mempersiapkan, memasuki dan mengembangkan pekerjaannya.

Undang-undang ataupun ahli mengartikan penyandang penyandang cacat bermacam-macam. Pengertian mengenai penyandang cacat juga dapat diartikan bermacam-macam apabila di pandang dari segi pandang masyarakat. Masyarakat menganggap bahwa penyandang cacat bisa disebut juga dengan orang berkebutuhan khusus yaitu orang yang hidup dengan berkebutuhan khusus dan memiliki perbedaan dengan orang pada umumnya. Perbedaan ini sering terlihat pada perbedaan fisik mereka dengan orang pada umumnya, selain itu pola pikir dan tingkah laku juga mempengaruhi jenis perbedaan itu sendiri. Karena berkebutuhan khusus tersebut kaum penyandang cacat memerlukan bantuan untuk dia mendapatkan hak-haknya sebagai manusia. Hak ini mempengaruhi

⁴² Pusat Bahasa, 2008, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ke empat, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta: Gramedia.

kelangsungan serta kebutuhan hidup bagi penyandang penyandang cacat. Orang yang berkebutuhan khusus dapat di artikan secara luas yaitu orang-orang yang memiliki cacat fisik, atau kemampuan IQ (Intelligence Quotient) rendah, dengan artian mereka memiliki pola pikir yang lemah.

Pemahaman masyarakat terhadap kaum penyandang cacat selalu dianggap sebagai ketidakmampuan seseorang secara fisik sehingga penyandang cacat dianggap sebagai orang sakit yang selalu membutuhkan pertolongan dan bantuan baik dari segi pendidikan maupun pekerjaan. Masyarakat menganggap bahwa kaum penyandang cacat tidak memiliki kemampuan bekerja sehingga sering dianggap lemah dan tidak sama dengan manusia pada umumnya. Kaum penyandang cacat seringkali disebut sebagai orang yang tidak beruntung. Penyandang cacat haruslah dipandang sebagai ketidakmampuan sosial sehingga setiap orang dapat berpartisipasi dalam upaya melindungi kaum minoritas tersebut, tentu saja pendekatan sosial merupakan jalan utama yang dapat ditempuh.

Penyandang cacat memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non penyandang cacat. Sebagai bagian dari warga negara Indonesia, sudah sepantasnya penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, yang dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan terutama perlindungan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus tersebut dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia universal.⁴³

Kecacatan seharusnya tidak sebagai suatu halangan bagi penyandang penyandang cacat untuk mendapatkan hak hidup dan hak untuk mempertahankan kehidupannya. Hak bagi penyandang penyandang cacat terdapat dalam ketentuan Pasal 28 A Undang-Undang Dasar 1945, yakni :

“Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”. Hak untuk hidup adalah hak asasi yang paling dasar bagi seluruh manusia. Hak hidup merupakan bagian dari hak asasi yang memiliki sifat tidak dapat ditawar lagi (non derogable rights)”.

⁴³ Majda El Muhtaj, 2008, Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 273.

Hak hidup mutlak harus dimiliki setiap orang, karena tanpa adanya hak untuk hidup, maka tidak ada hak-hak asasi lainnya. Selain hak untuk hidup, apabila membicarakan isu-isu mengenai hak asasi manusia, kita juga dapat menemukan bahwa manusia sebagai warga negara memiliki hak sipil dan politik, serta memiliki hak ekonomi, sosial dan budaya. Hak Sipil dan politik dipandang sebagai hak-hak yang bersumber dari martabat dan melekat pada setiap manusia yang dijamin dan dihormati keberadaannya oleh negara agar manusia bebas menikmati hak-hak dan kebebasannya dalam bidang sipil dan politik yang pemenuhannya menjadi tanggung jawab Negara yang meliputi :⁴⁴

Hak hidup, Hak bebas dari penyiksaan dan perlakuan tidak manusiawi, Hak bebas dari perbudakan dan kerja paksa, Hak atas kebebasan dan keamanan pribadi, Hak atas kebebasan bergerak dan berpindah, Hak atas pengakuan dan perlakuan yang sama dihadapan hukum, Hak untuk bebas berfikir, berkeyakinan dan beragama, Hak untuk bebas berpendapat dan berekspresi, Hak untuk berkumpul dan berserikat, dan Hak untuk turut serta dalam pemerintahan.

Pemerintah harus memperhatikan kaum difabel, khususnya dalam hal ketenagakerjaan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2010 pada 24 provinsi di Indonesia, terdapat 1.235.320 (satu juta dua ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus dua puluh) orang penyandang disabilitas, yang terdiri dari 687.020 (enam ratus delapan puluh tujuh ribu dua puluh) orang penyandang disabilitas laki-laki, dan 548.300 (lima ratus empat puluh delapan ribu tiga ratus) orang perempuan.⁴⁵

Pemerintah beserta pengusaha maupun masyarakat umum perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan-hambatan dalam hal mempekerjakan penyandang cacat. Dalam hal ketenagakerjaan, Undang-Undang Penyandang Cacat memberikan jaminan mengenai hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Pasal 14 Undang-Undang penyandang disabilitas mengatur masalah kuota 1% (satu persen), yaitu perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang

⁴⁴ Mengenal Kovenan Hak Sipil dan Politik, <http://indraswat.wordpress.com>, tanggal akses 12 Oktober 2014.

⁴⁵ Sub Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Khusus, 2011, Pedoman Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat Lanjut Usia dan Wanita, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta, hlm 1.

cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan. Pada kenyataannya perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas masih sangat minim.

Pada dasarnya pekerja merupakan bagian dari faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan, karena dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan.⁴⁶ Hal tersebut dikarenakan pekerja merupakan faktor produksi yang dapat mengelola 7 faktor produksi lain perusahaan. Diharapkan pekerja dapat mengelola faktor produksi lain perusahaan dengan baik sehingga pada akhirnya perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, antara lain menekan biaya produksi dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu pengusaha dalam merekrut pekerja sangat berhati-hati, sehingga dapat mempekerjakan pekerja yang memiliki kualitas dan dapat bekerja maksimal bagi perusahaan. Penyandang cacat bagi sebagian orang salah satunya pengusaha, masih dipandang sebagai seseorang yang tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak memiliki keahlian.

Peraturan yang mengatur tentang kewajiban dari pemerintah untuk pekerja penyandang cacat terdapat dalam pasal 52 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas menyatakan bahwa “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin akses yang setara bagi Penyandang Disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan.”

Pemerintah atau pengusaha harus menyediakan alat bantu bagi pekerja penyandang cacat yang sesuai dengan kecacatannya yang bertujuan untuk membantu dalam hal melakukan pekerjaan, yang mengatur dalam hal ini yaitu pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menyatakan bahwa “Alat Bantu adalah benda yang berfungsi membantu kemandirian Penyandang Disabilitas dalam melakukan kegiatan sehari-hari.”

Pemenuhan hak dari penyandang cacat tersebut meliputi hak hidup, hak bebas dari stigma, hak privasi, hak keadilan dan perlindungan hukum, hak pendidikan, hak pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi, hak kesehatan, hak

⁴⁶ Iskandar P. Nababan, Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung), Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung, hlm. 1.

politik, hak keagamaan, hak keolahragaan, hak kebudayaan dan pariwisata, hak kesejahteraan social, hak aksesibilitas, hak pelayanan publik, hak perlindungan dari bencana, hak rehabilitasi dan rehabilitasi, hak pendataan, hak hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, hak berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi, hak kewarganegaraan, hak bebas dari diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi. Hak-hak tersebut di atur di dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas yaitu orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak.

Sebagai warga negara Indonesia kedudukan, hak, kewajiban, dan peran penyandang cacat adalah sama dengan warga lainnya. Oleh karena itu, peningkatan peran para penyandang cacat dalam pembangunan nasional sangat penting untuk mendapat perhatian dan didayagunakan sebagaimana mestinya. Perlindungan yang diberikan pada Undang-Undang dalam memberikan perlindungan hukum terhadap kedudukan, hak, kewajiban dan peran para penyandang cacat sebagai berikut: Pada Bab III mengenai hak dan kewajiban Pasal 5 menyebutkan “Setiap penyandang cacat mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan”.Aspek kehidupan dan penghidupan yang termuat dalam pasal tersebut dipertegas batasannya dalam bagian penjelasan yakni meliputi antara lain aspek agama, kesehatan, pendidikan, sosial, ketenagakerjaan, ekonomi, pelayanan umum, hukum, budaya, politik, pertahanan keamanan, olahraga, rekreasi dan informasi. Pasal 6 kemudian menyebutkan setiap penyandang cacat berhak memperoleh: Pendidikan pada semua jalur satuan, jalur, jenis dan jenjang pendidikan, Perlakuan yang sama untuk berperan dalam pembangunan dan menikmati hasil-hasilnya.

Pengertian perlindungan hukum menurut ketentuan Pasal 1 butir 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban menentukan bahwa perlindungan adalah segala upaya pemenuhan hak dan

pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada Saksi dan/atau Korban yang wajib dilaksanakan oleh LPSK (Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban) atau lembaga lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini.

Perlindungan Norma Kerja ini yang di maksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat kerja (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisinya sehingga harus di berikan waktu yang cukup untuk beristirahat. Dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1984 jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka pembahasan mengenai perlindungan norma kerja ini meliputi : Pekerja Anak, Pekerja Perempuan, Pekerja Penyandang Cacat, Waktu Kerja dan Istirahat.⁴⁷

Perlindungan hukum tenaga kerja menurut Iman Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut:⁴⁸

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.
2. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diperoleh atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan kecelakaan kerja.

Perlindungan seperti yang diutarakan oleh Soepomo dalam buku milik Eko Wahyudi merupakan kebutuhan perlindungan yang harus dipenuhi oleh pengusaha dalam hal melindungi tenaga kerjanya. Perlindungan ini menjadi suatu

⁴⁷ Husni, *op.cit*, hlm. 113.

⁴⁸ Eko, *op.cit*, hlm. 33

bentuk jaminan bagi setiap tenaga kerja sehingga tidak perlu mengkhawatirkan resiko kerja. Resiko kerja baik berupa fisik, teknis ataupun ekonomi. Dan ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi jasa. Jika pengusaha melakukan pelanggaran maka dikenakan sanksi.

Semakin banyak diskriminasi yang terjadi terhadap penyandang Penyandang cacat, Pemerintah seharusnya secara tegas memberikan perlindungan hukum terhadap kaum penyandang Penyandang cacat dan memberikan kesempatan kepada kaum penyandang Penyandang cacat untuk dapat bekerja seperti orang normal pada umumnya dan tidak memandang bahwa dengan keterbatasan yang penyandang Penyandang cacat miliki dapat menghambat mereka dalam bekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sehingga pelanggaran terhadap hak dasar tersebut merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Berbagai peraturan tersebut melarang diskriminasi atas dasar Penyandang cacat terhadap segala bentuk pekerjaan, mencakup kondisi perekrutan, keterampilan, pelayanan penempatan dan keahlian serta pelatihan keterampilan dan berkelanjutan. Namun tidak tersedianya layanan informasi yang lengkap mengenai potensi dan kemampuan tenaga kerja penyandang Penyandang cacat yang dapat diakses oleh pelaku usaha masih menjadi hambatan. Berdasarkan analisis Undang-Undang maka Undang-Undang tersebut sudah memberikan perlindungan terhadap kaum penyandang Penyandang cacat dengan baik, sehingga dalam mewujudkan hak penyandang Penyandang cacat untuk memperoleh pekerjaan sudah terjamin dan dilindungi tetapi masih kurang adanya rasa kepedulian dari Pemerintah, Perusahaan dan masyarakat dalam mewujudkan hak-hak penyandang Penyandang cacat dalam dunia kerja.

Perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia maupun hak warga negara menjadi inti dari konsepsi negara hukum. Oleh karena itu, segala norma

hukum yang menjadi dasar penyelenggaraan negara harus diorientasikan kepada perlindungan dan pemenuhan HAM dan hak warga Negara. Dalam praktik penyelenggaraan negara hukum, diperlukan adanya instrumen dan institusi hukum untuk menjaga dan menjamin perlindungan dan pemenuhan hak warga negara.

Setidaknya terdapat tiga aspek perlindungan terhadap penyandang Penyandang cacat, yaitu pertama, aspek filosofis. Ditinjau dari aspek filosofis, perlindungan terhadap penyandang Penyandang cacat diperlukan untuk pemenuhan harkat dan martabat sebagai manusia. Hal mana penyandang Penyandang cacat wajib diperlakukan secara manusiawi sesuai dan sederajat dengan manusia normal. Sesuai dengan falsafah Pancasila bahwa setiap orang (termasuk penyandang Penyandang cacat) memiliki kesempatan yang sama baik dalam hal pekerjaan, mengakses fasilitas umum, mendapatkan kehidupan dan penghidupan yang layak.

Kedua, aspek yuridis. Ditinjau dari aspek yuridis, bahwa untuk menjamin perlindungan khusus terhadap hak dan kedudukan, serta perlindungan dari perlakuan diskriminatif bagi penyandang Penyandang cacat, diperlukan instrumen hukum yang secara khusus pula mengatur mengenai penyandang Penyandang cacat. Jaminan dan perlindungan terhadap hak dan kedudukan yang setara serta jaminan perlindungan dari perlakuan diskriminatif bagi penyandang Penyandang cacat dalam segala aspek kehidupan.

Ketiga aspek sosiologis. Dari aspek sosiologis, perlindungan terhadap penyandang Penyandang cacat sejalan dengan prinsip keadilan sosial yang merupakan nilai dasar bernegara di Indonesia. Bahkan upaya perlindungan saja belumlah memadai dengan pertimbangan bahwa jumlah penyandang Penyandang cacat akan meningkat pada masa yang akan datang, masih diperlukan lagi sarana dan upaya lain terutama dengan penyediaan sarana untuk memperoleh kesamaan kesempatan bagi penyandang Penyandang cacat dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan, khususnya dalam memperoleh pendidikan dan pekerjaan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan social.

Pengaturan mengenai hak-hak penyandang Penyandang cacat tersebut membawa konsekuensi hukum bagi negara maupun masyarakat. Ditinjau dari sisi

masyarakat, masyarakat terikat dan mempunyai kewajiban untuk menghormati hak-hak penyandang Penyandang cacat. Hal ini sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 28J ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Hak-hak yang diatur dalam konstitusi merupakan batas yang tidak bisa dilanggar oleh penyelenggara negara dalam menjalankan kekuasaan negara, baik sebagai hak warga negara atau hak asasi. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 hak-hak yang secara tegas disebut sebagai hak asasi manusia yaitu sebagaimana termuat dalam Bab XA Undang-Undang Dasar 1945. Hak asasi manusia merupakan hak yang melekat pada harkat dan martabat manusia sejak lahir, seperti hak untuk hidup, hak untuk diperlakukan sama dan hak untuk mendapat kepastian hukum dan keadilan serta sejumlah hak-hak asasi lainnya. Hak asasi tersebut pada hakikatnya dikatakan tidak tergantung pada negara, dan telah ada sebelum negara lahir.⁴⁹

Ruang lingkup manusia sebagaimana dimaksud mencakup siapapun tanpa terkecuali termasuk di dalamnya penyandang Penyandang cacat. Penegasan mengenai lingkup itu sangat penting, karena HAM bagi penyandang Penyandang cacat masih kerap diabaikan, bahkan dilanggar. Pelanggaran terjadi karena penyandang Penyandang cacat tidak dianggap sebagai bagian dari warga negara, bahkan juga tidak dianggap manusia.⁵⁰ Kondisi tersebut mengakibatkan para penyandang Penyandang cacat tidak mendapatkan perlindungan yang layak. Sehingga penyandang Penyandang cacat rentan untuk dijadikan alat produksi yang murah, misalnya menjadi pekerja anak dan buruh perempuan yang selalu dibayangi tindakan pelanggaran HAM. Dalam kondisi itu, penyandang Penyandang cacat rentan terkena tindakan diskriminatif ganda, yaitu ketika seorang penyandang Penyandang cacat merupakan seorang anak, perempuan, dan lanjut usia.

Penyandang Penyandang cacat adalah anggota masyarakat yang memiliki hak layak hidup dan untuk tetap berada dalam komunitas lokal. Para penyandang

⁴⁹ Maruarar Siahaan, 2011, *Hak Konstitusional Dalam UUD 1945*, Salatiga, hlm. 6.

⁵⁰ Fajri Nursyamsi dkk, 2015, *Kerangka Hukum Penyandang Disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, hlm. 9.

Penyandang cacat harus menerima dukungan yang dibutuhkan dalam struktur pendidikan, kesehatan, pekerjaan dan pelayanan sosial. Sehingga hak-hak penyandang Penyandang cacat dalam persektif HAM dikategorikan sebagai hak khusus bagi kelompok masyarakat tertentu.⁵¹

Membahas tentang hak konstitusional, berarti membicarakan tentang hak dasar manusia yang dimuat dalam konstitusi. Hak konstitusional penyandang Penyandang cacat ini perlu untuk diatur baik dalam konstitusi maupun di dalam Undang-Undang yang bertujuan bukan hanya untuk menjamin pemenuhan hak dan kebutuhan para penyandang Penyandang cacat, tetapi juga memberikan tanggung jawab pada pemerintah dan masyarakat untuk lebih berperan aktif dalam meningkatkan harkat dan martabat para penyandang Penyandang cacat. Selain itu, pengaturan hak penyandang Penyandang cacat ke dalam konstitusi maupun Undang-Undang diharapkan dapat memperkuat komitmen untuk kemajuan dan perlindungan terhadap hak penyandang Penyandang cacat di Indonesia.

Landasan hak konstitusional yang mengatur perihal perlindungan khusus bagi penyandang Penyandang cacat diatur Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945 mengatur bahwa, “setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.” Dalam konteks Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945 diperjelas dengan Pasal 5 ayat (3) jo Pasal 42 ayat (2) UU No. 39 Tahun 1999. Pasal 5 ayat (3) UU No. 39 Tahun 1999 menyebutkan bahwa: “Setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang rentan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya.” Pengaturan ini diperkuat oleh Pasal 42 ayat (2) UU No. 39 Tahun 1999 yang mengatur bahwa setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.

Dengan pemaknaan di atas, menegaskan bahwa kelompok penyandang Penyandang cacat termasuk dalam terminologi “setiap orang” dalam ketentuan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945. Selain itu, dalam penafsiran tersebut juga

⁵¹ Terkait dengan hak khusus bagi kelompok masyarakat tertentu, lihat lebih lanjut dalam Bagir Manan dkk, 2006, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, PT. Alumni, hlm. 140-152.

disebutkan bahwa makna dari “kemudahan” dan “perlakuan khusus” bukanlah dipahami dalam makna perlakuan yang diskriminatif, tetapi tetap dalam lingkup pemenuhan hak konstitusional. Oleh sebab itu, para penyandang Penyandang cacat memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non Penyandang cacat tanpa adanya diskriminasi.

Penyandang Penyandang cacat sebagai bagian dari warga negara Indonesia, sudah sepatutnya mendapatkan perlakuan khusus. Setidaknya terdapat dua makna perlakuan khusus, yang pertama perlakuan khusus ini adalah sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan terutama perlindungan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus tersebut dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia universal. Sedangkan yang kedua perlakuan khusus disini adalah bentuk keberpihakan kepada penyandang Penyandang cacat berupa perlakuan khusus dan atau perlindungan yang lebih sebagai kompensasi atas Difabilitas yang disandangnya demi memperkecil atau menghilangkan dampak Penyandang cacat sehingga memungkinkan untuk menikmati, berperan dan berkontribusi secara optimal, wajar dan bermartabat dalam segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat.⁵²

Dari penjelasan di atas maka Undang-Undang Dasar 1945 sudah dengan tegas melindungi hak konstitusional penyandang Penyandang cacat dalam konteks “setiap orang” maupun sebagai bagian dari “warga negara”. Selain itu, penyandang Penyandang cacat pun dimungkinkan untuk mendapatkan *affirmative action* atau hak atas kemudahan dan perlakuan khusus dalam konteks pemenuhan hak konstitusionalnya tersebut. Konsep tersebut harus dipahami dan diresapi dalam pembentukan peraturan perundang-undangan maupun kebijakan sebagai pelaksanaan dari ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945. Oleh sebab itu Pasal 28H ayat (2) jo. Pasal 28I ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menjadi landasan yuridis bagi Undang-Undang No. 8 Tahun 2016. Berdasarkan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016, hak-hak penyandang Disabilitas dapat dikategorikan kedalam tiga kategori yaitu: hak penyandang Disabilitas. Terkait dengan hak-hak

⁵² Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), 2015, *Naskah Akademik RUU Disabilitas*, BPHN, hlm. 45.

penyandang Disabilitas, diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang No. 8 Tahun 2016. Menurut Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang No. 8 Tahun 2016, penyandang Disabilitas memiliki 22 hak.

Negara dalam melaksanakan upaya perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas harus mengacu pada prinsip-prinsip umum, yaitu:⁵³

1. Penghormatan pada martabat yang melekat, otonomi individual, termasuk kebebasan untuk menentukan pilihan, dan kemerdekaan perseorangan
2. Non diskriminasi;
3. Partisipasi penuh dan efektif dan keikutsertaan dalam masyarakat;
4. Penghormatan atas perbedaan dan penerimaan penyandang disabilitas sebagai bagian dari keragaman manusia dan kemanusiaan;
5. Kesetaraan kesempatan;
6. Aksesibilitas;
7. Kesetaraan antara laki-laki dan perempuan.

Salah satu cara untuk meminimalisir diskriminasi terhadap penyandang Penyandang cacat adalah dengan cara memberikan perlindungan secara penuh dan setara. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 3 huruf a Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 yaitu untuk mewujudkan penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar penyandang Penyandang cacat secara penuh dan setara. Maksud dengan setara disini adalah menempatkan penyandang Penyandang cacat setara atau sejajar dengan orang non Penyandang cacat atau dengan istilah memanusiakan manusia (memanusiakan penyandang Penyandang cacat).⁵⁴

3.2 Bentuk Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Penyandang cacat

Pelaksanaan dan pemberian perlindungan untuk pekerja penyandang Penyandang cacat dilakukan oleh pemerintah dan pengusaha yang memperkerjakan penyandang Penyandang cacat, karena pemerintah memiliki

⁵³ Rahayu Repindowaty dan Bustanuddin, 2015, *Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Menurut Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*, VIII Jurnal Inovatif, hlm. 17.

⁵⁴ Teguh Prasetyo, 2016, *Teori Keadilan Bermartabat*, Nusa Media, hlm. 20.

kewajiban untuk memberikan suatu perlindungan kepada penyandang Penyandang cacat begitu juga pengusaha yang harus ikut serta untuk membantu pemerintah memberikan perlindungan kepada pekerja penyandang Penyandang cacat didalam pelaksanaannya, agar pekerja penyandang penyandang cacat bisa berkontribusi ke perusahaan tersebut dan juga untuk mendapatkan haknya sebagai pekerja tanpa adanya perilaku diskriminasi dari siapa saja.

Pemerintahan dalam arti luas adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan rakyatnya dan kepentingan negara sendiri; jadi tidak diartikan sebagai pemerintahan yang hanya menjalankan tugas eksekutif saja, melainkan juga meliputi tugas-tugas lainnya termasuk legislatif dan yudikatif, sehingga sistem pemerintahan adalah pembagaian kekuasaan serta hubungan antara lembaga-lembaga negara yang menjalankan kekuasaan-kekuasaan negara itu, dalam rangka kepentingan rakyat.⁵⁵

Dalam ilmu negara umum (*algemeine staatslehre*) yang dimaksud dengan sistem pemerintahan ialah sistem hukum ketatanegaraan, baik yang berbentuk monarki maupun republik, yaitu mengenai hubungan antar pemerintah dan badan yang mewakili rakyat. Ditambahkan Mahfud MD, sistem pemerintahan dipahami sebagai sebuah sistem hubungan tata kerja antar lembaga-lembaga negara.⁵⁶

Peranan pemerintah sangat penting untuk memberikan hak kepada masyarakatnya, yang di maksud dari peran menurut Soerjono Soekanto, 'peranan lebih banyak menunjukkan suatu fungsi, penyesuaian diri dan sebagai suatu proses, jadi tepatnya adalah seseorang menduduki suatu posisi atau tempat dalam masyarakat serta menjalankan suatu peranan.

Pemerintah dalam hal ini yang di maksud adalah pemerintah pusat dan pemerintah daerah, pemerintah pusat yang di maksud adalah presiden yang telah disebutkan oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas yaitu : Pemerintah Pusat yang selanjutnya disebut Pemerintah adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana

⁵⁵ Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, 1983, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, cet. ke-5, Pusat Studi Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 171.

⁵⁶ Saldi Isra, 2010, *Pergeseran Fungsi Legislatif: Menguatnya model Legislasi Parlementer Dalam Sistem Presidensial Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 23.

dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintah daerah yang dimaksud pemerintah yang memiliki kewenangan di daerah otonom yang telah disebutkan oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas yaitu : Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

Pemerintah sangat berperan penting dalam hal ini yang telah disebutkan diatas, selain itu pemerintah juga berkewajiban bertanggung jawab kepada pekerja penyandang Penyandang cacat yang mengalami perilaku diskriminasi dari pengusaha atau orang lain. Pemerintah harus memberikan dan perlakuan yang sama kepada kaum penyandang Penyandang cacat sebagaimana telah diatur dalam pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Selain itu ada juga pasal 52 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin akses yang setara bagi Penyandang Penyandang cacat terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan” pasal dan Undang-Undang diatas termasuk kewenangan pemerintah dan pemerintah daerah yang diperuntukan kepada kaum Penyandang cacat agar mendapatkan hak yang sama tanpa perilaku diskriminasi.

Pemerintah juga memiliki kewajiban dan tanggung jawab kepada kaum Penyandang cacat melakukan badan usaha dan membuka usaha sendiri, kewajiban dan tanggung jawab tersebut menurut pasal 56 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas yaitu “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan jaminan, Pelindungan, dan pendampingan kepada Penyandang Penyandang cacat untuk berwirausaha dan mendirikan badan usaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan” dan untuk mendirikan badan usaha atau berwirausaha kaum Difabel membutuhkan modal, pemerintah harus memberikan permodalan kepada kaum Difabel untuk melakukan usaha tersebut,

kewajiban dari pemerintah untuk pemeberian bantuan modal kepada kaum Difabel diatur dalam pasal 57 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas yaitu “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan bantuan dan akses permodalan untuk usaha mandiri, badan usaha, dan/atau koperasi yang diselenggarakan oleh Penyandang Penyandang cacat”. Pemerintah juga berkewajiban memberi kepelatihan kepada kaum Difabel untuk melakukan usahanya, yang telah di jelaskan oleh pasal 60 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas yaitu “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan pelatihan kewirausahaan kepada Penyandang Disabilitas yang menjalankan unit usaha mandiri”.

Pekerja penyandang Penyandang cacat membutuhkan hak kesehatan dan keselamatan sama seperti pekerja yang lainnya (non Penyandang cacat), pemerintah dan pemerintah daerah yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab kepada pekerja penyandang penyandang cacat memberikan hak kesehatan dan keselamatan tanpa adanya diskriminasi yang terdapat dalam pasal 62 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas menyatakan bahwa “Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan swasta wajib memberikan pelayanan kesehatan untuk Penyandang Penyandang cacat tanpa Diskriminasi sesuai dengan standar dan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Pemerintah, pemerintah daerah, dan pengusaha wajib menyediakan tenaga kesehatan untuk memberi pertolongan pertama bagi pekerja/buruh, dalam hal ini menurut pasal 63 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Penyandang cacat yaitu “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menyediakan tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi dan kewenangan dalam pelayanan kesehatan bagi Penyandang Disabilitas dari fasilitas kesehatan tingkat pertama sampai ke tingkat lanjut”. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin kesedianan pelayanan kesehatan bagi pekerja penyandang Penyandang cacat, yang telah dinyatakan oleh pasal 64 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas yaitu “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menyediakan tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi dan kewenangan dalam pelayanan kesehatan bagi Penyandang Disabilitas dari fasilitas kesehatan tingkat pertama sampai ke tingkat lanjut”.

Pemerintah dan pemerintah daerah memiliki kewajiban dan tanggung jawab harus memberi pelatihan kesehatan agar bisa memberikan pertolongan kesehatan kepada penyandang Penyandang cacat sesuai dengan kebutuhannya, dalam hal ini dinyatakan oleh pasal 68 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas yaitu “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan pelatihan tenaga kesehatan di wilayahnya agar mampu memberikan pelayanan kesehatan bagi Penyandang Disabilitas”

Peran pemerintah untuk mensejahterakan kaum Difabel sangat penting, sebelum kewajiban pemerintah untuk memberikan kerja pemerintah wajib memberikan pendidikan yang layak kepada kaum Difabel, seperti yang telah dinyatakan oleh pasal 40 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas yaitu “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan dan/atau memfasilitasi pendidikan untuk Penyandang Disabilitas di setiap jalur, jenis, dan jenjang pendidikan sesuai dengan kewenangannya” pemerintah juga berkewajiban memberikan pendidikan yang dibutuhkan oleh kaum Difabel, menurut pasal 42 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas yaitu “Pemerintah Daerah wajib memfasilitasi pembentukan Unit Layanan Penyandang cacat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan inklusif tingkat dasar dan menengah”.

Pemerintah dan pemerintah daerah menjamin atas rekrutmen pekerja di suatu perusahaan agar perusahaan tersebut tidak melakukan diskriminasi terhadap kaum Penyandang cacat yang akan bekerja di perusahaan tersebut, hal ini dinyatakan oleh pasal 45 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas yaitu “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas” serta pemerintah dan pemerintah daerah memberikan pelatihan kerja terhadap pekerja penyandang Penyandang cacat, hal ini pelatihan tenaga kerja secara umum menurut pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja yaitu “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan” pelatihan

tenaga kerja untuk penyandang Penyandang cacat menurut pasal 19 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang Penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang Penyandang cacat yang bersangkutan”. Peraturan lain ada yang mengatur tentang pelatihan tenaga kerja bagi pekerja penyandang Penyandang cacat, peraturan tersebut diatur di dalam pasal 46 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas yaitu “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan kesempatan kepada Penyandang Penyandang cacat untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau swasta”.

Pemberi kerja dalam melakukan penempatan terhadap pekerja penyandang Penyandang cacat harus sesuai dengan peraturan mengingat pekerja penyandang Penyandang cacat adalah seseorang yang memiliki ketidak normalan terhadap melakukan sesuatu pekerjaan yang diluar kemampuannya, peraturan secara umum menurut pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri” penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas yang telah di atur dalam pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan serta tanpa diskriminasi”, penempatan tenaga kerja dalam lingkup pekerja penyandang Penyandang cacat itu sendiri masih belum di atur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun penempatan tenaga kerja penyandang Penyandang cacat diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tepatnya di dalam pasal 48 yang menyatakan bahwa “Pemberi Kerja dalam penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat:

- a) memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan,
- b) termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang,

- c) menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja,
- d) menyediakan waktu istirahat,
- e) menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja,
- f) memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus Penyandang Disabilitas dan memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan”.

Pemenuhan hak kesejahteraan bagi pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bisa dijadikan pedoman untuk mensejahterakan pekerja penyandang Penyandang cacat mengingat hak kesejahteraan termasuk hak dari kaum Difabel karena hak termasuk suatu perlindungan yang diberikan kepada kaum Difabel, secara umum kesejahteraan pekerja menurut pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan”. Peraturan lain juga ada yang mengatur lebih khususnya tentang kesejahteraan pekerja penyandang Penyandang cacat yaitu diatur didalam pasal 90 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas bahwa menyatakan “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib melakukan penyelenggaraan kesejahteraan sosial untuk Penyandang Disabilitas” dan ada juga yang mengatur tentang jaminan sosial kepada penyandang Penyandang cacat dalam hal ini dinyatakan dalam pasal 91 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas menyatakan bahwa “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin akses bagi Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial. Maka dari itu pemerintah dan pemerintah daerah harus memperhatikan pelaksanaan dari peraturan yang diterapkan oleh pemberi kerja terhadap pekerja penyandang Penyandang cacat agar tidak ada perilaku diskriminatif dan pekerja penyandang Penyandang cacat mendapatkan kehidupan yang layak dan mendapatkan hak yang sama seperti orang lain (non Penyandang cacat).

Tanggung jawab dari pemerintah, pemerintah daerah, dan pengusaha yang lainnya yaitu tanggung jawab atas pengupahan bagi pekerja penyandang Penyandang cacat, hal ini sangat penting bagi peker/buruh yang bekerja disuatu

perusahaan, pengertian yang mengatur tentang upah menurut pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/ atau jasa yang telah atau dilakukan.⁵⁷ Ada juga peraturan lain tentang pengertian upah, upah menurut Peraturan Pemerintah Undang-Undang Nomor 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dalam atauran lain yang mengatur tentang upah berdasarkan pada pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” dan pengaturan pengupahan secara umum juga telah diatur di dalam pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Sering kali permasalahan upah muncul karena kurang terpenuhinya hak para tenaga kerja seperti hak jaminan sosial, hak jaminan kesehatan dan hak upah yang layak oleh majikan atau si pemberi kerja. Selain hak upah yang layak, tentunya pendapatan upah harus bersifat adil dan sesuai dengan waktu dan jenis pekerjaan. Jika tenaga kerja tidak mendapatkan upah yang sesuai, hal ini akan mempengaruhi tidak hanya pendapatannya, melainkan menurunkan tingkat produktivitas dan

⁵⁷ Maimun, *op.cit*, hlm. 42.

tingkat daya belinya. Maka dari itu upah untuk pekerja/buruh sangat perlu di perhatikan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan pengusaha agar tidak terjadi sengketa dengan pekerja/buruh dan pekerja/buruh tersebut dapat meningkatkan produk dari perusahaan tersebut.

Pada dasarnya upah yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam, yaitu :⁵⁸

- a) Upah Finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.
- b) Upah Non-finansial Upah non-finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Pengupahan juga memiliki asas yang harus di perhatikan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan pengusaha, ada dua asas yang perlu diperhatikan yaitu:⁵⁹

- a) Asas Adil, Besarnya upah yang diberikan kepada setiap pekerja harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Maka, adil bukan berarti setiap karyawan mendapatkan upah yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan menjadi lebih baik.
- b) Layak dan Wajar Upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah upah didasarkan atas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Peraturan pengupahan yang lebih khususnya untuk pekerja penyandang Penyandang cacat diatur didalam pasal 49 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas menyatakan bahwa “Pemberi Kerja wajib memberi upah kepada tenaga kerja Penyandang Disabilitas yang sama dengan

⁵⁸ Burhanuddin Yusuf, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta, hlm. 249.

⁵⁹ Malayu S.P. Hasibuan, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, hlm. 122&123.

tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama”.

Pengusaha sebagai pemimpin perusahaan berkepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan dengan cara meraih keuntungan setinggi-tingginya sesuai modal yang telah dinamakan dan menekan biaya produksi serendah-rendahnya (termasuk upah pekerja/buruh) agar barang dan/ atau jasa yang dihasilkan bersaing di pasar. Bagi pekerja/buruh, perusahaan adalah sumber penghasilan dan sumber penghidupan sehingga akan selalu berusaha agar perusahaan memberikan kesejahteraan yang lebih baik dari yang telah diperoleh sebelumnya. Kedua kepentingan yang berbeda ini akan selalu mewarnai hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam proses produksi barang dan/ atau jasa.

Perbedaan kepentingan ini harus dicarikan harmonisasi antara keduanya karena baik pekerja/buruh maupun pengusaha mempunyai tujuan yang sama yaitu menghasilkan barang dan/ atau jasa sehingga perusahaan dapat terus berjalan. Apabila karena satu dan lain hal perusahaan terpaksa ditutup maka yang rugi bukan hanya pengusaha karena telah kehilangan modal, tetapi juga pekerja/buruh karena kehilangan pekerjaan sebagai sumber penghidupan.

Didorong adanya tujuan yang sama ini maka timbul hubungan yang saling bergantung antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang kita kenal dengan istilah hubungan industrial. Dalam pelaksanaan hubungan industrial pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, menjadi ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Fungsi pemerintah dalam hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Peranan pemerintah dalam hal ini penting sekali mengingat perusahaan bagi pemerintah betapapun kecilnya

merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang dan/ atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan sebagai salah satu sumber serta sarana dalam menjalankan program pembagian nasional.⁶⁰

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan disusun oleh pengusaha dan menjadi tanggung jawab. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang, apabila dalam perusahaan tersebut belum memiliki Perjanjian Kerja Sama, wajib membuat peraturan perusahaan.⁶¹

Pembuatan peraturan perusahaan walaupun dilakukan secara sepihak oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak ikut serta dalam menentukan isinya, tetapi harus tetap dilakukan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh. Apabila dalam perusahaan bersangkutan telah terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka wakil pekerja/buruh adalah mengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh bersangkutan, tetapi jika belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka wakil pekerja/buruh dipilih secara demokratis oleh pekerja/buruh agar dapat mewakili kepentingannya.⁶²

Hubungan industrial ini salah satu peran dari pengusaha untuk pekerja/buruh yang di dalamnya berisi peraturan pengusaha yang mengatur tata tertib perusahaan, peraturan hubungan industrial tentang peran pengusaha dalam melakukan fungsinya secara umumnya di atur dalam pasal 102 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan” dan ada juga sarana hubungan industrial yang diatur dalam pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh;

⁶⁰ Maimun, *op.cit*, hlm. 101&12.

⁶¹ *Ibid*, hlm. 104.

⁶² *Ibid*, hlm. 105.

- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hubungan industrial ini adalah salah satu hak dari pekerja/buruh dan pekerja penyandang Penyandang cacat, pekerja penyandang Penyandang cacat juga berhak untuk melaksanakan hubungan industrial ini karena pengusaha tidak boleh melarang bagi pekerja penyandang Penyandang cacat untuk melakukan hak hubungan industrial dan juga pengusaha harus mengingat bahwa ada peraturan yang mengatur masalah pekerja penyandang Penyandang cacat yang melarang bagi pengusaha untuk perilaku diskriminasi dan membeda-bedakan pekerja/buruh penyandang Penyandang cacat dengan pekerja/buruh tidak penyandang Penyandang cacat.

