

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Hukum bertujuan untuk menciptakan keadilan di tengah-tengah masyarakat dan keadilan itu menjadi salah satu refleksi dari pelaksanaan Hak Asasi Manusia (HAM). Hak asasi manusia merupakan hak bagi manusia, yang melekat pada diri manusia, karena manusia dikaruniai akal pikiran dan hati nurani. Hak asasi manusia bersifat universal yang melampaui batas-batas negeri, kebangsaan dan ditujukan pada setiap Individu baik miskin ataupun kaya, laki-laki atau perempuan, penyandang disabilitas ataupun yang sehat jasmani. Adapun Norma-norma yang mengatur hubungan antara negara dengan individu yang dijelaskan dalam Pasal 1 deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal declaration of human rights*) pada tahun 1948 yang berbunyi, semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Hal ini menggambarkan bahwa hukum pada dasarnya memiliki keterkaitan yang begitu erat dalam pelaksanaan Hak Asasi Manusia. Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 alinea pertama sendiri disebutkan :

“Bahwa Sesungguhnya kemerdekaan itu ialah hak segala bangsa dan oleh sebab itu penjajahan di atas dunia harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan perikemanusiaan dan perikeadilan.”

Dengan beberapa aturan yang mejadi pedoman pelaksanaan Hak Asasi Manusia ini, harusnya membuktikan bahwa prinsip keadilan dan prikemanusiaan secara otomatis berjalan maksimal. Hal ini tentunya juga selaras dengan pedoman kemerdekaan. Dimana, kemerdekaan hanya dapat dinikmati jika penegakan Hak Asasi Manusia diberikan kepada masing masing individu. Hal ini bernilai bahwa kemerdekaan akan dikatakan merdeka jika berada dalam sebuah kondisi dimana, tidak adanya penindasan menjadi tolak ukur terciptanya sebuah kemerdekaan yang pastinya sudah dapat dinikmati oleh bangsa hingga saat ini.

Bagi Bangsa Indonesia pelaksanaan Hak Asasi Manusia telah tercermin di dalam Pembukaan Undang – Undang Dasar tahun 1945 dan batang tubuhnya yang menjadi hukum dasar tertulis dan acuan untuk setiap peraturan hukum di Indonesia, salah satunya mengenai pekerjaan dan penghidupan yang layak yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar Tahun 1945 yaitu : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Artinya, bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dimana setiap individu yang berstatus warga negara Indonesia memiliki hak yang sama dalam memenuhi kehidupannya yang layak dan manusiawi dimana tidak ada diskriminasi dalam bekerja dan penghidupan yang layak, yang kemudian dijelaskan dalam ayat selanjutnya dalam Pasal 28 ayat (2) Undang – Undang Dasar Tahun 1945 : “Setiap Orang Berhak Bekerja Serta

Mendapatkan Imbalan Dan Perlakukan Adil Dan Layak Dalam Hubungan Kerja.”

Kemudian, dalam pasal ini dijelaskan kembali bahwa bukan hanya memiliki hak yang sama dalam pekerjaan dan kehidupan yang layak dan manusiawi namun, setiap individu yang merupakan warga negara Indonesia pun memiliki hak yang sama dalam bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja, tidak hanya berkerja dalam sebuah perusahaan maupun bentuk usaha lainnya namun, dalam Pasal 28 D ayat (3) Undang – Undang dasar Tahun 1945 pun dijelaskan yaitu : “Setiap Warga Negara Berhak Memperoleh Kesempatan Yang Sama Dalam Pemerintahan”

Maka dalam pasal ini jelas tidak ada diskriminasi dalam bekerja di pemerintahan dan ditujukan pada setiap Individu baik miskin ataupun kaya, laki-laki atau perempuan, penyandang disabilitas ataupun yang sehat jasmani.

Saat ini peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah pekerjaan baik itu tenaga kerja, Angkatan Kerja maupun pemberi kerjanya bersumber pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 ayat (2) undang-undang ini menjelaskan bahwa :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Maka dalam pasal ini yang menjadi subjek dari tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu” tanpa pembatasan baik itu laki-laki ataupun perempuan, baik dia kaya ataupun miskin, dan baik dia sehat secara jasmani dan rohani maupun dia yang memiliki kebutuhan khusus, selama dia “mampu” mengerjakan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan barang maupun jasa tertentu untuk kebutuhan diri sendiri maupun selama dia mampu melakukan suatu pekerjaan baik itu barang maupun jasa untuk masyarakat.

Selanjutnya dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di jelaskan : “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

Bahwa setelah dia memenuhi kualifikasi sebagai tenaga kerja yaitu, yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan suatu barang maupun jasa maka dia berhak pula untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi baik karena gender maupun karena dia seorang penyandang disabilitas.

Namun, dewasa ini sebagian besar perusahaan banyak yang melakukan diskriminasi terhadap tenaga kerja ini, mulai dari diskriminasi secara gender maupun ketidakpercayaan kepada pelaku kerja disabilitas, sehingga banyak perusahaan yang tidak ingin mengambil resiko

memperkerjakan tenaga kerja disabilitas, hal ini bertentangan dengan Pasal 53 Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yaitu :

- “(1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.”

Maka seharusnya jika mengacu pada peraturan ini baik pemerintahan, badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, perusahaan swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas dalam perusahaan maupun dalam pemerintahan dari total presentase yang telah ditentukan yaitu 2% untuk tingkatan pemerintahan, badan usaha milik negara maupun badan usaha milik daerah dan 1% untuk perusahaan swasta dari seluruh jumlah pegawai atau pekerja dari perusahaan yang bersangkutan.

Dalam undang – undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang ketentuan – ketentuan pokok kesejahteraan sosial, meski tidak secara eksplisit memuat tentang penyandang disabilitas, namun demikian dalam Pasal 1 sudah disebutkan bahwa setiap warga negara berhak atas taraf kesejahteraan sosial yang sebaik-baiknya dan berkewajiban untuk sebanyak mungkin ikut serta dalam usaha – usaha kesejahteraan sosial.

Yang dimaksudkan “kesejahteraan Sosial” menurut Muliadi adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materil maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir batin, yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan – kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik – baiknya bagi diri, keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak – hak asasi serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila.¹

Problematika ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah selesai dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini diakibatkan kelemahan pemerintah 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 Hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah seperti yang dijelaskan oleh Zainal Asikin yaitu³ :

“Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena

¹ Muladi, *Hak Asasi Manusia*, Refika Aditana, Bandung, 2009, hlm.255.

² Sutedi Ardrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm.142.

³ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 1993, hlm.96.

keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.”

Penyandang Disabilitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang juga berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlindungan hukum dalam bekerja sesuai dengan tingkat kecacatannya. Perlindungan penyandang disabilitas ini dijelaskan dalam Pasal 67 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu :

”Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.”

Hal ini berimplikasi kepada kewajiban pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas untuk memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Selanjutnya dijelaskan hak penyandang disabilitas dalam bekerja yang tercantum Pasal 11 huruf a-g undang-undang no.8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas yaitu :

Hak Pekerjaan, Kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi hak :

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi ;

- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama ;
- c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan ;
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas ;
- e. Mendapatkan program kembali bekerja ;
- f. Penempatan kerja yang adil, proposional dan bermartabat ;
- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat didalamnya.

Artinya pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam meningkatkan pekerjaan yang dijelaskan pada Pasal 45 undang-undang Penyandang Disabilitas yaitu :

“Pemerintah dan Pemerintah daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas.”

Upaya pelaksanaan pemberian kesempatan kerja penyandang disabilitas, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Hanif Dzakiri mengemukakan setiap perusahaan baik milik pemerintah, maupun swasta harus memberikan kesempatan yang lebih luas untuk mengakses pekerjaan diperusahaannya. Kesempatan itu tentunya harus disesuaikan dengan jenis dan drajat disabilitas, pendidikan, dan keterampilan yang dimiliki oleh

penyandang disabilitas. Sedangkan mengenai jumlah karyawan ataupun kualifikasi perusahaan. Menurutnya Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan terus berupaya untuk memformulasikan kebijakan dan menjalankan program kegiatan untuk mewujudkan masyarakat yang inklusif untuk semua kalangan masyarakat, khususnya untuk penyandang disabilitas sesuai dengan Undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menegaskan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak dan mendapat perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi.⁴

Minimnya tingkat penyerapan kerja bagi penyandang disabilitas merupakan salah satu bukti kurangnya perhatian pemerintah maupun kalangan pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Kurangnya perhatian pemerintah terhadap kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dapat kita lihat dari kasus Budiono, seorang penyandang disabilitas daksa polio di kaki kiri dan kanan yang menuturkan bahwa dia pernah tiga kali melamar kerja tenaga administrasi dan produksi, tiga-tiganya ditolak dengan berbagai alasan karena khawatir dengan kecacatan saya. Padahal saya yakin, saya mampu menjalani pekerjaan itu.⁵

⁴ H.A.Azwar, *Penyandang Disabilitas harus dapat kesempatan kerja sektor formal*, <http://infopublik.id/read/94809/penyandang-disabilitas-harus-dapat-kesempatan-kerja-sektor-formal.html>, akses 25 september 2018

⁵ EKI, *Peluang Kerja Difabel sedikit*, <http://edukasi.kompas.com/reas/2012/09/19/025022734/peluang.kerja.difabel.sedikit>, akses 25 september 2018

Selain dari itu, instansi atau perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas berkewajiban menyediakan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas untuk mempermudah dalam bekerja. Aksesibilitas adalah derajat kemudahan dicapai oleh orang, terhadap suatu objek, pelayanan ataupun lingkungan. Kemudahan akses tersebut diimplementasikan pada bangunan Gedung. Bangunan yang dimaksud memberikan keselamatan, kemudahan, kegunaan dan kemandirian bagi pengguna, sehingga tidak hanya bagi non-disabilitas, tapi juga bagi penyandang disabilitas yang dijelaskan pada Pasal 50 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas yaitu :

“Pemberi kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas.”

Syarat bangunan gedung dan fasilitas untuk penyandang disabilitas untuk mendapatkan aksesibilitas diatur dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No.30/PRT/M/2006 tentang Pedoman Teknis Fasilitas dan Aksesibilitas pada Bangunan Gedung dan Lingkungan yaitu :

- “(1) Dalam merencanakan, dan melaksanakan pembangunan bangunan gedung dan lingkungan harus dilengkapi dengan penyediaan fasilitas dan aksesibilitas
- (2) Setiap orang atau badan termasuk instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pembangunan bangunan gedung dan lingkungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi persyaratan teknis fasilitas dan aksesibilitas yang diatur dalam peraturan ini.”

Persyaratan teknis fasilitas dan aksesibilitas pada bangunan gedung dan lingkungan diatur di dalam Pasal 4 ayat (1) Peraturan Menteri

Pekerjaan Umum No.30/PRT/M/2006 tentang Pedoman Teknis Fasilitas dan Aksesibilitas pada Bangunan Gedung dan Lingkungan yaitu :

Persyaratan teknis fasilitas dan aksesibilitas pada bangunan gedung dan lingkungan meliputi :

- a. Ukuran dasar ruang
- b. Jalur pedestrian
- c. Jalur pemandu
- d. Akses parker
- e. Pintu
- f. Ram
- g. Tangga
- h. Lift
- i. Lift tangga
- j. Toilet
- k. Pancuran
- l. Wastafel
- m. Telepon
- n. Perlengkapan dan peralatan kantor
- o. Perabot
- p. Rambu dan marka.”

Pemerintah atau Perusahaan Swasta yang tidak memberikan aksesibilitas bagi pekerja penyandang disabilitas akan mendapatkan Sanksi bagi yang tidak menyediakan hak aksesibilitas penyandang disabilitas dalam bekerja menurut Pasal 50 ayat (4) Undang-undang nomor 8 Tahun

2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 50 ayat (4) UU no.8 Tahun 2016 yaitu :

“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
- d. Pencabutan izin usaha.”

Meskipun hak penyandang disabilitas telah diatur dalam pelaksanaannya hak-hak penyandang disabilitas dalam meningkatkan kesempatan kerja belum maksimal. Program pemerintah bagi penyandang disabilitas cenderung berbasis belas kasih (*charity*), sehingga kurang memberdayakan penyandang disabilitas untuk terlibat dalam dunia kerja. Kurangnya sosialisasi peraturan perundang-undangan tentang penyandang disabilitas dan pemberian pelatihan kerja mengakibatkan perlakuan *stakeholder* unsur pemerintahan dan swasta yang kurang peduli terhadap penyandang disabilitas.

Dengan adanya hal itu maka sudah sangat jelas bahwa Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 maupun aturan pelaksanaannya dalam Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas dan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan menjamin hak setiap orang baik yang normal maupun bagi penyandang cacat berhak mendapatkan kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya tanpa diskriminasi.

Jika mengacu pada tujuan pembangunan nasional Indonesia adalah untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju, dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertaqwa, berahlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan teknologi, serta memiliki etos kerja yang tinggi dan berdisiplin. Tercapainya tujuan pembangunan tersebut memerlukan dukungan segenap masyarakat dan pemerintah. Setiap anggota masyarakat mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk turut serta dalam pembangunan Indonesia. Sebagai warga negara Indonesia, penyandang cacat mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara lainnya.

Jika mengacu pada hal tersebut maka perlu adanya sinergitas pembangunan Indonesia, baik disektor pembangunan, keilmuan maupun dalam hal prekonomian yang tentunya pekerjaan menjadi salah satu tolak ukurnya, pendiskriminasian terhadap penyandang disabilitas dalam berkeaja menjadi salah satu faktor ketimpangan dan tidak sinergitasnya dalam pembangunan Indonesia, meski sudah ada aturan yang mengatur presentasinya seperti yang telah dijelaskan oleh penulis diatas namun hal

tersebut hanyalah menjadi konsep belaka tanpa pemerataan dan pengawasan dalam implementasinya.

Maka hal tersebutlah yang melatar belakangi penulis untuk mengkaji lebih dalam tentang **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENYANDANG DISABILITAS DALAM MENINGKATKAN KERJA DIHUBUNGAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JO UNDANG-UNDANG NO.8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS “**

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana Implementasi Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam meningkatkan kerja berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas ?
2. Apakah Faktor-Faktor Penghambat Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Perlindungan Hukum Dalam meningkatkan kerja?
3. Bagaimana Upaya Yang Harus Dilakukan Agar Penyandang Disabilitas Dapat Memperoleh Hak dan Kewajibannya Dalam Bekerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulis dengan menyusun penelitian dengan uraian yang dapat dipaparkan sebelumnya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis Implementasi Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam meningkatkan kerja berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.
2. Untuk meneliti, mengkaji, dan menganalisis Faktor-Faktor Penghambat Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Perlindungan Hukum Dalam meningkatkan kerja.
3. Untuk meneliti, mengkaji, dan menganalisis Bagaimana Upaya Yang Harus Dilakukan Agar Penyandang Disabilitas Dapat Memperoleh Haknya Dalam Bekerja.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis yang dapat dikemukakan sebagai berikut;

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran atau memperkaya wawasan konsep umum ilmu hukum dan khususnya dalam Bidang Hukum Tata Negara dan khususnya

mengenai perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam meningkatkan kerja.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis di antaranya sebagai berikut :

- a. Secara praktis, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti bagi peneliti secara pribadi sebab penelitian ini bermanfaat dalam menambah keterampilan dalam melakukan kajian ilmiah mengenai persoalan hukum.
- b. Bagi pemerintah, penelitian ini di harapkan bermanfaat sebagai bahan kajian dalam mengambil suatu kebijakan secara hukum, mengingat persoalan penyandang disabilitas dalam meningkatkan kerja menjadi masalah yang harus diselesaikan oleh pemerintah, karena negara menjamin hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi warga negaranya.
- c. Bagi masyarakat di harapkan bermanfaat sebagai masukan konstruktif dan membentuk budaya tertib dan adil sesuai aturan hukum, dan mengetahui hak dan kewajiban hukumnya, sehingga kedepan konsep hukum pembangunan di Indonesia jilid 2 akan berjalan dari *de sollen* menjadi *de sain*.

E. Kerangka Pemikiran

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen ke-4 menyatakan, bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Ketentuan pasal tersebut merupakan landasan konstitusional bahwa Indonesia adalah negara yang berlandaskan atas hukum dan dari ketentuan tersebut merupakan penegasan sebagai upaya menjamin terwujudnya kehidupan bernegara berdasarkan hukum. Negara hukum mengandung pengertian bahwa setiap warga negara mempunyai kedudukan yang sama di hadapan hukum, tidak ada satu pun yang mempunyai kekebalan dan keistimewaan terhadap hukum.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.⁶

Dalam UUD 1945 sebelum amandemen memang tidak secara tegas menyebutkan bahwa bekerja merupakan bagian dari HAM, karena pada saat pembahasan UUD 1945 terjadi perbedaan pendapat antara paham nasionalis yang menolak dimasukkannya konsep Hak Asasi Manusia

⁶ Ray Pratama, *Teori Perlindungan Hukum*, <http://raypratama.blogspot.com/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html>, diakses 30 september 2018

dalam batang tubuh UUD yang akan dibentuk dengan alasan bahwa negara yang dibentuk nanti tidak menganut falsafah kekeluargaan. Tokoh golongan ini adalah Soekarno, Supomo, Radjiman Widyodiningrat. Tapi M.Hatta yang berpandangan modern memberikan tanggapan bahwa masalahnya bukan karena kita tidak menganut falsafah individualisme, tapi hak asasi manusia itu perlu dimasukkan kedalam Undang-Undang Dasar guna mencegah kekuasaan negara menjadi absolut. Setelah diadakan musyawarah, akhirnya disepakati dimasukkannya konsep hak asasi manusia kedalam beberapa pasal. Meskipun Undang-Undang Dasar tahun 1945 sendiri tidak dikenal istilah Hak Asasi Manusia.⁷

Pada saat amandemen kedua, MPR RI telah mengesahkan perubahan Undang-Undang Dasar 1945. Perubahan pertama disahkan dalam Sidang Tahunan MPR RI Tahun 1999. Perubahan kedua disahkan dalam sidang tahunan MPR RI Tahun 2000. Perubahan ketiga disahkan dalam Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2001, dan perubahan keempat disahkan dalam Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2002. Perubahan kedua Undang-Undang Dasar 1945 menyempurnakan komitmen Indonesia terhadap upaya pemajuan dan perlindungan HAM dengan mengintegrasikan ketentuan-ketentuan penting dari instrument-instrumen internasional mengenai HAM, sebagaimana tercantum dalam BAB XA tentang Hak Asasi Manusia. Perubahan tersebut dipertahankan sampai dengan perubahan

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm.14.

keempat Undang-Undang Dasar 1945, yang kemudian disebut dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁸

Ditetapkan HAM dalam bab tersendiri dalam UUD Negara Republik Indonesia untuk menunjukkan komitmen bangsa Indonesia untuk menghormati, mengakui, dan melindungi hak-hak asasi tersebut, meskipun dalam Undang – Undang Dasar sebelum diamandemen ketentuan tentang HAM sudah diatur mulai dari Pasal 27 sampai dengan 34 Undang-Undang Dasar 1945.Selain itu teori Hukum Tata Negara bahwa salah satu yang harus susunan ketenagakerjaan dan pembagian dan pembatasan tugas-tugas ketatanegaraan.

Secara normatif, Undang-Undang Dasar 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 27 ayat 2).Hal ini dipertegas kembali dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J).Pasal 28 D mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”.Selanjutnya dalam Pasal 28 I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), pemajuan (*furtherance*), penegakan (*enforcement*), dan pemenuhan (*fulfilment*) hak asasi manusia adalah tanggungjawab negara terutama pemerintah.⁹

Sebelumnya pemerintah telah menetapkan Undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), Pasal 38 ayat (2)

⁸ *Ibid*, hlm.14.

⁹ *Ibid*, hlm.13.

menyebutkan “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.Sedangkan, dalam Pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional.¹⁰

Dari Landasan diatas, jelaslah bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari negara/pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya, karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”¹¹

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J.Simanjuntak, bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja.¹²

¹⁰ *Ibid*, hlm.13.

¹¹ *Ibid*, hlm.27.

¹² *Ibid*, hlm.28.

Maka dalam pasal ini yang menjadi subjek dari tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu” tanpa pembatasan baik itu laki-laki ataupun perempuan, baik dia kaya ataupun miskin, dan baik dia sehat secara jasmani dan rohani maupun dia yang memiliki kebutuhan khusus, selama dia “mampu” mengerjakan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan barang maupun jasa tertentu untuk kebutuhan diri sendiri maupun selama dia mampu melakukan suatu pekerjaan baik itu barang maupun jasa untuk masyarakat.

Selanjutnya dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di jelaskan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

Bahwa setelah dia memenuhi kualifikasi sebagai tenaga kerja yaitu, yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan suatu barang maupun jasa maka dia berhak pula untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi baik karena gender maupun karena dia seorang penyandang disabilitas.

Declaration of The Rights of Disabled Persons (1975) mendefinisikan difabel adalah seseorang yang tidak dapat menjamin keseluruhan atau sebagian kebutuhan dirinya sendiri sesuai dengan kebutuhan manusia pada normalnya dan tau kehidupan sosialnya sebagai akibat dari kekurangan fisik dan tau kemampuan mentalnya.

Dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas disebutkan 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, dewasa ini sebagian besar perusahaan banyak yang melakukan diskriminasi terhadap tenaga kerja ini, mulai dari diskriminasi secara gender maupun ketidakpercayaan kepada pelaku kerja disabilitas, sehingga banyak perusahaan yang tidak ingin mengambil resiko mempekerjakan tenaga kerja disabilitas.

Selain dari itu, instansi atau perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas berkewajiban menyediakan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas untuk mempermudah dalam bekerja. Aksesibilitas adalah derajat kemudahan dicapai oleh orang, terhadap suatu objek, pelayanan ataupun lingkungan. Kemudahan akses tersebut diimplementasikan pada bangunan Gedung. Bangunan yang dimaksud memberikan keselamatan, kemudahan, kegunaan dan kemandirian bagi pengguna, sehingga tidak hanya bagi non-disabilitas, tapi juga bagi penyandang disabilitas.

Meskipun hak penyandang disabilitas telah diatur dalam pelaksanaannya hak-hak penyandang disabilitas dalam meningkatkan kesempatan kerja belum maksimal. Jika mengacu pada tujuan

pembangunan nasional indonesia adalah untuk mewujudkan masyarakat indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju, dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertaqwa, berahlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan teknologi, serta memiliki etos kerja yang tinggi dan berdisiplin. Tercapainya tujuan pembangunan tersebut memerlukan dukungan segenap masyarakat dan pemerintah. Setiap anggota masyarakat mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk turut serta dalam pembangunan Indonesia. Sebagai warga negara Indonesia, penyandang cacat mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara lainnya.

Jika mengacu pada hal tersebut maka perlu adanya sinegritas pembangunan Indonesia, baik disektor pembangunan, keilmuan maupun dalam hal prekonomian yang tentunya pekerjaan menjadi salah satu tolak ukurnya, pendiskriminasian terhadap penyandang disabilitas dalam berkeja menjadi salah satu faktor ketimpangan dan tidak sinegritasnya dalam pembangunan Indonesia, meski sudah ada aturan yang mengatur presentasinya seperti yang telah dijelaskan oleh penulis diatas namun hal tersebut hanyalah menjadi konsep belaka tanpa pemerataan dan pengawasan dalam implemntasinya.

F. Metode Penelitian

Penyusunan skripsi ini digunakan dengan suatu metode, untuk mengungkap fakta yang timbul dari masalah-masalah yang penulis kaji yang kemudian akan dianalisis. Metode yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif analitis untuk menuliskan fakta dan memperoleh gambaran menyeluruh mengenai peraturan perundang-undangan dan dikaitkan dengan teori-teori hukum dalam praktik pelaksanaannya yang menyangkut permasalahan yang diteliti.¹³ Selanjutnya penulis akan mengkaji dan menganalisis sejalan dengan peraturan yang berlaku dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

2. Metode Pendekatan

Peneliti skripsi ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum, tetapi di samping itu juga berusaha menelaah kaidah-kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat.¹⁴ Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka/data sekunder. Penelitian ini menitikberatkan pada ilmu

¹³ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, 2007, hlm 22.

¹⁴ Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimateri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998, hlm 97-98.

hukum serta menelaah kaidah-kaidah hukum yang berlaku pada hukum lingkungan pada umumnya, terutama terhadap kajian tentang perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam bekerja dilihat dari sisi hukumnya (peraturan perundang-undangan) yang berlaku, dimana aturan-aturan hukum ditelaah menurut studi kepustakaan (*Law In Book*), serta pengumpulan data dilakukan dengan menginventarisasikan, mengumpulkan, meneliti, dan mengkaji berbagai bahan kepustakaan (data sekunder), baik berupa bahan hukum primer.

3. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian yang dilakukan menggunakan 2 (dua) tahap yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

Penelitian Kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data yang bersifat teoritis, dengan mempelajari sumber-sumber bacaan yang erat hubungannya dengan permasalahan dalam skripsi ini. Adapun termasuk data-data sekunder:

1) Bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian, diantaranya:

a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia
Amandemen ke-IV Tahun 1945;

- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - c) Undang-Undang No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas;
 - d) Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 30/PRT/M/2006 tentang Pedoman Teknis Fasilitas dan Aksesibilitas pada Bangunan Gedung dan Lingkungan;
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.¹⁵ Berupa buku-buku yang ada kaitannya dengan penulisan usulan penelitian hukum ini.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. misalnya kamus, ensiklopedia, artikel, majalah, koran, internet (virtual research), dan lain-lain yang dipergunakan untuk melengkapi atau menunjang data penelitian.

b. Penelitian Lapangan (*Field Reasearch*)

Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan ,meneliti dan merefleksikan data primer yang diperoleh dari lapangan

¹⁵ Soerjono Sekanto, *op.cit*, hlm 11.

sebagai pendukung data skunder. Penelitian dilakukan dengan para pihak yang terkait dengan pokok permasalahan

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara:

a. Studi Kepustakaan (*Library Study*)

Dengan melakukan penelaahan data yang diperoleh dalam peraturan perundang-undangan, buku, teks, jurnal, hasil penelitian, indeks kumulatif, dan lain lain melalui inverisasi data secara sistematis dan terarah, sehingga diperoleh gambaran apakah yang terdapat dalam suatu penelitian, apakah suatu peraturan bertentangan dengan kenyataan yang ada dilapangan atau tidak, sehingga data yang diperoleh lebih akurat.

b. Studi Lapangan (*Field Study*)

Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan , meneliti dan merefleksikan data primer yang didapat dari data skunder, penelitian ini dilakukan dengan para pihak dalam permasalahan.

5. Alat Pengumpulan Data

Penelitian kepustakaan digunakan sebagai inventarisasi bahan hukum primer, bahan hukum skunder, dan bahan hukum tersier, serta

penelitian lapangan yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara pada pihak terkait serta pengumpulan bahan-bahan yang terkait dengan permasalahan.

6. Analisis Data

Analisis data ini menggunakan analisis yuridis – kualitatif, dalam arti yaitu bahwa melakukan analisis terhadap data yang diperoleh pada tinjauan normatif terhadap objek penelitian dan peraturan perundang-undangan yang ada sebagai hukum positif.

7. Lokasi Penelitian

Penelitian untuk penulisan hukum ini dilakukan pada tempat-tempat yang memiliki korelasi dengan masalah yang di angkat pada penulisan hukum ini. Lokasi penelitian yaitu :

a. Lokasi Kepustakaan (*Library research*) :

1. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung, Jln Lengkong Dalam No 17 Bandung.

b. Tempat / Instansi Penelitian :

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
2. Perusahaan Swasta