

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan tenaga kerja terdapat berbagai macam jabatan atau kedudukan dalam sebuah perusahaan. Berbagai jabatan atau kedudukan masing-masing mempunyai kepentingan sendiri. Akan tetapi kepentingan bersama mengharuskan adanya aturan-aturan tertentu agar tercipta ketertiban dalam lingkungan kerja. Hal itu seperti Negara Republik Indonesia yang berlandaskan Pancasila, karena negara ini negara hukum yang berlandaskan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Jika berpikir persoalan hak-hak dan kebebasan manusia, maka sebaiknya jangan melupakan bahwa apa yang sekarang tercapai dengan diproklamakan hak-hak asasi secara universal dan apa yang terdapat dalam Undang-Undang Dasar 1945, merupakan cita-cita yang selaras dengan keadilan.

Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan adagium ini nampaknya biasa saja seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.¹

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, disisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran pemikiran ini merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan

¹ L. Husni, *DasarDasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, h.75.

teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Pada konsiderans huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan 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”.

Hal tersebut dipertegas pada Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana pengusaha dalam merealisasikannya. Baik dari mulai pekerja itu diterima sebagai pekerja sampai dengan penempatan dan pada masa pekerja melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril”. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ini terjadi karena adanya suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja ini lahir karena adanya perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut berisi tentang pengaturan mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, pengupahan serta jaminan sosial tenaga kerja.

Semua orang dilahirkan bebas dan mempunyai hak-haknya, misalnya hak mendapatkan perlindungan ataupun hak mendapat pekerjaan yang layak. Terkadang sering ditemukan orang yang mendapat perlakuan diskriminasi. Diskriminasi adalah setiap perbedaan, pengecualian pembatasan, pelecehan, atau pengucilan atas dasar disabilitas yang bermaksud atau berdampak pada pembatasan atau peniadaan pengakuan, penikmatan, atau pelaksanaan hak Penyandang Disabilitas (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas). Diskriminasi terjadi ketika seorang atau kelompok memperlakukan diskriminatif terhadap orang atau kelompok lain karena ras, warna kulit ataupun perbedaan fisik (disabilitas).

Tenaga kerja penyandang disabilitas merupakan hal yang perlu diperhatikan. Sesuai dengan bunyi Pasal 28 D Undang-Undang Dasar tahun 1945 “bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Kesempatan untuk mendapatkan kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban bagi penyandang cacat hanya dapat diwujudkan jika tersedia aksesibilitas, yaitu suatu kemudahan bagi penyandang cacat untuk mencapai kesamaan kesempatan dalam memperoleh kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban sehingga perlu diadakan upaya penyediaan aksesibilitas bagi penyandang cacat. Dengan upaya dimaksud, diharapkan penyandang cacat dapat berintegrasi secara total dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional pada umumnya serta meningkatkan kesejahteraan sosial penyandang cacat pada khususnya. Kesamaan kesempatan dilaksanakan melalui penyediaan aksesibilitas baik oleh Pemerintah maupun masyarakat, yang dalam pelaksanaannya disertai dengan upaya peningkatan kesadaran dan tanggung jawab masyarakat terhadap keberadaan penyandang cacat, yang merupakan unsur penting dalam rangka pemberdayaan penyandang cacat.

Ketenagakerjaan dalam pembangunan nasional merupakan faktor dinamika penting untuk menentukan laju pertumbuhan perekonomian baik dalam kedudukannya sebagai tenaga kerja produktif maupun sebagai konsumen. Ketidakseimbangan dalam penyebaran penduduk antar daerah atau wilayah mengakibatkan tidak proporsionalnya penggunaan tenaga kerja.²

Tenaga kerja merupakan faktor yang penting dalam proses produksi, sebagai sarana produksi, tenaga kerja mempunyai peran vital dalam proses produksi daripada sarana produksi lain seperti bahan mentah, tanah, air, dan sebagainya. Hal itu dikarenakan manusialah yang menggerakkan atau mengoperasikan seluruh sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan suatu barang. Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional. Ketika berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia.

Di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik

² F. Winarni, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Pustaka Widyatama, Yogyakarta, 2006, h.89.

Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.³

Demi tujuan terciptanya hasil produksi yang bisa memajukan perekonomian di Indonesia maka perlu adanya tenaga kerja yang benar-benar terampil dan kompeten untuk menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing. Pertumbuhan ekonomi suatu negara berasal dari peningkatan input tenaga kerja, modal, dan teknologi. Oleh karena itu, pertumbuhan ekonomi suatu negara sering menjadi prioritas utama dalam proses pembangunan sehingga diharapkan dapat memicu pertumbuhan penyerapan input produksi salah satunya tenaga kerja. Pertumbuhan ekonomi juga merupakan salah satu indikator yang sangat penting bagi penyerapan tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena permintaan dari tenaga kerja merupakan turunan dari permintaan output. Sehingga secara logika terjadi pergerakan yang sama antara pertumbuhan ekonomi karena pertumbuhan permintaan output dengan penyerapan tenaga kerja. Karyawan dalam perseroan biasanya didefenisikan sebagai para pekerja yang memiliki jabatan struktur.

Para tenaga kerja bekerja di bawah komando para manajer atau supervisor. Umumnya mereka mengenyam pendidikan yang sedang dan tinggi. Kendatipun posisinya dalam pengambilan keputusan tidak besar, karyawan mendominasi jumlah terbesar di dalam perusahaan. Umumnya karena struktural posisi mereka lemah, karyawan di suatu perseroan membentuk kelompok informal atau serikat untuk membela kepentingan mereka.⁴

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai salah satu komponen pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan. Dengan demikian perlu adanya perlindungan terhadap hak-haknya. Berbicara mengenai hak karyawan berarti membicarakan hak-hak asasi manusia yang berkaitan dengan kebutuhan dasar. Menurut Sudjana, kebutuhan dasar itu minimal adalah:

1. Kebutuhan dasar untuk hidup, meliputi pangan, sandang, papan, air, udara, bahan bakar dan lain-lain.
2. Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas atau produktifitas individu meliputi pendidikan, pelayanan kesehatan, sarana komunikasi dan transportasi.
3. Kebutuhan untuk meningkatkan akses (peluang memperoleh sesuatu) terhadap caraberproduksi dan peluang ekonomi, meliputi tanah

³ Djumbadi, *Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, h. 1.

⁴ Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, h. 45.

air, vegetasi, modal (termasuk teknologi), peluang bekerja dan berpenghasilan yang layak.

4. Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dan kebebasan untuk membuat keputusan.

Berbicara tentang tenaga kerja tentu tidak bisa lepas dari pengaturan terhadap hak-hak tenaga kerja. Tenaga kerja penyandang disabilitas memiliki kedudukan hak dan kewajiban yang sama dengan pekerja non disabilitas. Sebagai bagian dari warga Negara Republik Indonesia sudah sepatutnya penyandang disabilitas mendapat perlakuan khusus yang dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan terutama perlindungan dari pelanggaran hak asasi manusia.⁵

Perlakuan khusus tersebut dipandang sebagai upaya untuk menghormati dan pemenuhan hak asasi manusia. Penyandang disabilitas merupakan kelompok masyarakat yang beragam, diantaranya penyandang disabilitas yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental maupun gabungan dari disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas tersebut mungkin hanya sedikit berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, atau bahkan berdampak besar sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain. Selain itu penyandang disabilitas menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat non disabilitas dikarenakan hambatan dalam mengakses layanan umum, seperti akses dalam layanan pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan.

Secara eksplisit Indonesia juga memiliki Undang Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang memberikan landasan hukum secara tegas mengenai kedudukan dan hak penyandang disabilitas. Dalam ketentuan umum pasal 1 angka 2 disebutkan "Kesamaan Kesempatan adalah keadaan yang memberikn peluang dan/ menyediakan akses kepada Penyandang Disabilitas untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan Negara dan masyarakat. Selain itu hak-hak fundamental berikut kewajiban penyandang disabilitas juga ditegaskan dalam Pasal 41 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM), yang menyebutkan bahwa : "Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil dan anak anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus". Begitu pula dengan Pasal 42 Undang-Undang tentang HAM 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

⁵Djumbadi,Op.Cit.,h.5

berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara". Seperti yang telah diuraikan pada paragraf di atas, penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara non disabilitas. Penyandang disabilitas memiliki hak untuk hidup, dan mempertahankan kehidupannya. 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 ada 3, yang meliputi : 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, hak ekonomi, sosial, dan budaya, dipandang sebagai hak dasar manusia. Hak ekonomi, sosial, dan budaya, dipandang sebagai hak dasar manusia yang harus dilindungi dan dipenuhi agar manusia terlindungi martabat dan kesejahteraannya. Dengan demikian, negara wajib menghormati, melindungi dan memenuhi hak-hak tersebut kepada warganya. Hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang diatur dalam kovenan tersebut meliputi : Hak atas pekerjaan, Hak mendapatkan program pelatihan, Hak mendapatkan kenyamanan dan kondisi kerja yang baik, Hak membentuk serikat buruh, Hak menikmati jaminan sosial, termasuk asuransi sosial, Hak menikmati perlindungan pada saat dan setelah melahirkan, hak atas standar hidup yang layak termasuk pangan, sandang, dan perumahan, hak terbebas dari kelaparan, hak menikmati standar kesehatan fisik dan mental yang tinggi, hak atas pendidikan, termasuk pendidikan dasar secara cuma-cuma, hak untuk berperan serta dalam kehidupan budaya menikmati manfaat dari kemajuan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi ataupun komunikasi. Dengan pendidikan yang masih rendah, ditambah dengan masih banyak penandang disabilitas yang tidak mempunyai keterampilan, membuat para penyandang disabilitas sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Pemerintah beserta pengusaha maupun masyarakat umum perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan-hambatan dalam hal mempekerjakan penyandang disabilitas. Oleh sebab itu pemerintah mengeluarkan Undang-Undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam hal ketenagakerjaan, Undang-Undang Penyandang Disabilitas memberikan jaminan mengenai hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas mengatur masalah kuota 1% (satu persen), yaitu perusahaan swasta wajib

mempekerjakan paling sedikit 1% . Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja,yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan.

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 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 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.⁶

Selain sulit mendapatkan pekerjaan, penyandang disabilitas yang akhirnya mendapatkan pekerjaan tidak jarang mendapatkan diskriminasi di tempat kerja.

“Simon Field, Manajer Program Better Work Indonesia dalam wawancaranya dengan portal berita online Republika mengatakan bahwa "orang-orang dengan disabilitas seringkali mengalami diskriminasi di tempat kerja, sejumlah perusahaan mempekerjakan orang-orang disabilitas hanya karena kondisi mereka”.⁷ Perkataan Simon Field dapat diartikan bahwa pengusaha mempekerjakan penyandang disabilitas karena kondisi mereka yang dalam penerimaan mendapat kuota 1%, bukan karena melihat kemampuan kerja dan keterampilan mereka. Dibutuhkan suatu perlindungan yang jelas terhadap perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas, guna mewujudkan kepastian hukum dan agar semua hak pekerja penyandang disabilitas dapat terpenuhi. Selain itu dibutuhkan pula suatu kejelasan regulasi yang menjadi dasar perlindungan bagi pekerja penyandang disabilitas, agar semua kalangan terutama pengusaha, dan masyarakat umum, memiliki kesadaran tinggi bahwa perlindungan terhadap pekerja penyandang

⁶ Amtu Onimus, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, Alfabeta, Bandung, 2011,h.98.

⁷ Sub Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Khusus, *Pedoman Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat Lanjut Usia dan Wanita*, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta, 2011,h.1.

disabilitas tidak dapat dikesampingkan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) merupakan pedoman bagi pengusaha dalam menentukan kebijakan-kebijakan dalam memberikan perlindungan bagi pekerja. Dalam Perlindungan hak-hak pekerja penyandang disabilitas akan terkait dan bersesuaian dengan berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perwujudan hak-hak penyandang disabilitas.

Penyandang disabilitas merupakan kelompok masyarakat yang beragam, diantaranya penyandang disabilitas yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental maupun gabungan. Disabilitas merupakan sebuah istilah baru untuk menjelaskan mengenai keadaan seseorang yang memiliki ketidakmampuan berupa keadaan fisik, mental, kognitif, sensorik, emosional, perkembangan atau kombinasi dari beberapa keadaan tersebut.

Istilah disabilitas saat ini lebih sering digunakan untuk menggantikan istilah penyandang cacat. Hal ini dikarenakan disabilitas terkesan lebih halus istilahnya dibandingkan dengan penyandang cacat. Memperkerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan negara yang terdiri dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) serta perusahaan swasta termasuk di dalamnya Koperasi.⁸

“Penyandang disabilitas menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan dengan masyarakat pada umumnya, sebab mereka memiliki hambatan dalam mengakses layanan umum, seperti akses transportasi, bangunan, pekerjaan dan pendidikan. Beberapa contoh tersebut merupakan hambatan dalam kehidupan sehari-hari para penyandang disabilitas”.⁹ Disabilitas tidaklah menjadi alasan untuk mengeliminasi penyandang disabilitas dalam memperoleh hak dan mempertahankan kehidupan. Dalam rangka memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, maka pemerintah beserta perusahaan negara dan perusahaan swasta, juga masyarakat sipil perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan hukum dan sosial dalam memperkerjakan penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja, hidup mandiri dan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan diri. Menurut Hanif (Menteri Ketenagakerjaan) di tahun 2017 warga penyandang disabilitas yang menganggur tinggal 4 persen dari total 11 juta jiwa. Hanif menjelaskan jumlah total penyandang disabilitas di Indonesia sekitar 21 juta jiwa. Dari jumlah tersebut usia angkatan kerjanya kurang lebih sebanyak 11 juta jiwa dan 96,31 persen diantaranya telah bekerja di berbagai bidang pekerjaan.

⁸ Dimas Prasetyo Muharam, *Penyandang Disabilitas*, Alfabeta, Bandung, 2014, h.13

⁹ Amtu Onimus, Loc. Cit

Dari latar belakang tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian hukum untuk meninjau dan meneliti berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia yang sekiranya berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja penyandang disabilitas, Penelitian hukum ini berfokus pada penyandang disabilitas fisik yang bekerja pada perusahaan swasta. Judul penelitian hukum ini adalah : **“Tinjauan Yuridis Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas maka maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan kontrak kerja terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas ?
2. Bagaimana jika tenaga kerja penyandang disabilitas mengalami kecelakaan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan tenaga kerja penyandang disabilitas menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jika tenaga kerja penyandang disabilitas mengalami kecelakaan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

➤ Manfaat Teoritis :

1. Penelitian ini dapat menambah dan mengembangkan pengetahuan dalam bidang hukum khususnya di bidang ketenagakerjaan.
2. Penelitian ini dapat menyelesaikan masalah yang diteliti ,dengan cara mengungkap atau mengemukakan fakta sesuai dengan hukum yang berlaku.
3. Secara teoritis penulisan ini bermanfaat untuk melengkapi literature dan mengetahui perkembangan hukum serta bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

➤ Manfaat Praktis :

1. Sebagai tambahan bahan kajian bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan sehingga dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya dalam hukum ketenagakerjaan terkait tenaga kerja penyandang disabilitas.

2. Bagi perusahaan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan pentingnya menyelesaikan konflik yang terjadi antara karyawan dan perusahaan secara hukum .
3. Bagi pemerintah sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan perundang-undangan dalam hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja penyandang disabilitas.

1.5 Metode Penelitian

Metode merupakan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, sedangkan penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan. Penelitian (research) berarti pencarian kembali, pencarian yang dimaksud dalam buku ini adalah pencarian terhadap pengetahuan yang benar (ilmiah), karena hasil dari pencarian ini akan dipakai untuk menjawab permasalahan tertentu.¹⁰

1.5.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif. Penelitian Hukum Normatif adalah metode penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka (peraturan hukum yang terkait dengan masalah ini). Dalam menganalisis data didasarkan pada asas-asas hukum dan perbandingan perbandingan hukum yang ada dalam masyarakat. Penelitian hukum ini untuk menemukan aturan hukum, menyelaraskan prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin hukum untuk menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian hukum normatif ini untuk memecahkan suatu masalah yang ada dalam ketenagakerjaan. Hasil dari penelitian ini adalah memberikan persepsi tentang suatu masalah yang ada di lingkungan masyarakat khususnya ketenagakerjaan.¹¹

1.5.2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach). Pendekatan perundang-undangan merupakan metode yang meneliti semua undang-undang yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian ini. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang

¹⁰ Amiruddin dan Zainal Askin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, h. 19.

¹¹ Soerdjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, h. 6.

dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang. Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach) dilakukan manakala tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal tersebut dilakukan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi.¹² Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

1.5.3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Sumber bahan hukum utama yang dapat memberikan keterangan secara langsung dan berkaitan dengan permasalahan penelitian yang berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit yang Timbul karena Hubungan Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/MEN/1993 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

b. Bahan Hukum Sekunder

¹² Soerdjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1986, h.68

Bahan hukum sekunder meliputi literature berupa dokumen , makalah , artikel , dan informasi dari berbagai media yang berkaitan dengan obyek penelitian.

1.5.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengolahan data bahan hukum ,sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian hukum normatif.

Sumber bahan hukum primer berupa perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini. Selanjutnya memberi catatan atau tanda yang menyatakan jenis sumber bahan hukum(literature,undang-undang,atau dokumen).

Sumber bahan hukum sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan (library research),yakni melakukan penelitian menggunakan data dari berbagai sumber bacaan seperti buku, artikel dan majalah sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

1.5.5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis data dalam suatu penelitian penting agar data yang telah terkumpul dapat dianalisis sehingga dapat menghasilkan jawaban guna memecahkan masalah yang diteliti. Data yang diperoleh setelah melewati mekanisme pengolahan data. Teknis analisis bahan hukum yang digunakan sesuai dengan jenis penelitian hukum normative yaitu teknik analisis yang bersifat preskriptif analisa secara normatif.

Tentang rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini dianalisis preskriptif tujuan hukumnya serta manfaat hukumnya dan nilai-nilai keadilannya. Selain itu juga validitas aturan hukum yang berlaku dan konsep-konsep hukumnya atau norma hukumnya. Penelitian ini diajukan untuk mengetahui penerapan atau implementasinya, permasalahan ini diajukan untuk menetapkan prosedur , ketentuan-ketentuan dalam melaksanakan aturan , gagasan , atau konsep hukum yang disarankan sebagai hasil dari penelitian ini.

1.5.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Hasil penelitian ini akan disusun dalam wujud skripsi yang terdiri dari 4 (empat) bab, dan tiap bab akan dirinci menjadi beberapa sub bab.

Bab I (Pendahuluan) akan dijadikan pedoman pada bab-bab berikutnya. Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan pertanggungjawaban sistematika.

Bab II (Tinjauan Pustaka) akan menguraikan tentang penjelasan hal-hal yang terkait dengan tenaga kerja Penyandang Disabilitas. Hal itu untuk mengetahui apa saja yang termasuk di dalam hukum ketenagakerjaan.

Bab III (Pembahasan) akan menguraikan tentang apa saja yang terkait dengan suatu masalah atau konflik hukum yang diteliti dalam skripsi atau penelitian ini.

Bab IV (Penutup) akan berisi mengenai kesimpulan dan saran yang dilakukan sebagai masukan yang terkait dengan penelitian ini.