

TINJAUAN YURIDIS UNDANG- UNDANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS

by Rochmad Hidayat

FILE JURNAL_SKRIPSI_4.DOCX (48.63K)

TIME SUBMITTED 17-JUL-2018 08:13AM (UTC+0700)

SUBMISSION ID 983017827

WORD COUNT 7041

CHARACTER COUNT 48133

TINJAUAN YURIDIS UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS

Rochmad Hidayat

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl.Semolowaru Nomor 45 Surabaya 60118, Indonesia

085749018219, Rochmadhidayat50@gmail.com

ABSTRAK

Dalam lingkungan kerja terdapat berbagai jabatan atau kedudukan di sebuah perusahaan. Masing-masing jabatan atau kedudukan mempunyai peran ataupun tugas yang sesuai dengan perintah perusahaan. Semua yang bekerja didalam sebuah perusahaan disebut dengan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah pendorong untuk tercapainya arah dan maksud dari perusahaan. Jika tidak ada tenaga kerja dalam perusahaan maka hal itu akan mengakibatkan tidak bisa berjalannya suatu langkah atau proses dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu tenaga kerja harus diberikan perlindungan untuk memenuhi dasar apa yang pantas didapatkan tenaga kerja yang pantas dengan aturan yang digunakan di Indonesia. Semua makhluk yang lahir di bumi ini memiliki hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia. Hak-hak dasar itu seperti mendapatkan perlindungan hukum, hak untuk memeluk agama, kemauan beribadah, dasar untuk mendapat pelajaran, ataupun dasar mendapat pekerjaan yang pantas. Masih sering ditemukan sejumlah tindakan yang tidak menghargai atau menghormati hak-hak dasar yang dimiliki oleh manusia. Salah satu tindakan itu ialah diskriminasi. Diskriminasi atau pembedaan ini jelas terjadi pada manusia yang terlihat berbeda dengan orang yang lainnya atau disebut penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas sering tidak mendapat kepercayaan perlindungan atau perlakuan yang sama dengan orang nondisabilitas. Tidak adanya peraturan khusus mengenai tenaga kerja penyandang disabilitas ini membuat penyandang disabilitas sering diabaikan akan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh penyandang disabilitas itu sendiri.

Kata kunci : tenaga kerja, diskriminasi, penyandang disabilitas

ABSTRACT

In the working environment there are various positions or positions in a company. Each position has a role or duty in accordance with the company's orders. All who work within a company is called the workforce. Labor is very important thing to achieve the goals of the company. If there is no workforce within the company then it will result in can not walk a step or process within the company. Labor should therefore be given protection to fulfil basic labor rights in accordance with the preamble in Indonesia. All beings born on this earth have basic rights inherent in humans. Such basic rights as being protected by law, the right to religion, the right to worship, the right to education or the right to a decent job. Still often found a number of actions that do not appreciate or respect the basic rights possessed by humans. On of those acts is discrimination. Discrimination or distinction is apparent in humans who look different from others or are called persons with disabilities. Disabilities often do not get the same trust, protection or treatment with people of nondissibility. The absence of special regulations on the employment of persons with disabilities often overlooked of the rights that persons with disabilities.

Key words : labor, discrimination, disabilities

A.Pendahuluan

1.Latar Belakang Masalah

Perusahaan memiliki banyak posisi atau kedudukan didalamnya. Semua orang yang bekerja dalam sebuah perusahaan disebut dengan tenaga kerja. Apapun posisi atau kedudukannya tidaklah akan bisa mengubah status sebagai tenaga kerja di perusahaan. Tenagakerja atau orang yang bekerja pada perusahaan adalah pondasi dari perusahaan yang maju dan ini seperti menjadi sebuah tren masa kini yang pesat kemajuannya atau jamannya yang menjadikan industry akan terus saja berbenah guna memperbaiki industrinya agar dapat bersaing atau menyaingi industry selainya. Tapi jika saja bisa lebih memaknai atau mengkaji akan saja kemajuan jamannya atau industry lebih gampang memperoleh gunanya ataupun manfaatnya dari industry yang sedang memperbaiki kinerjanya dalam industry itupun pada industry yang memperhatikan akan dasar pekerjaanya didalam industry atau usahanya. Pekerja boleh dibilang sebagai pondasi berjalannya langkah sesuai industri karena pekerja memiliki/mempunyai peranan vital atau jantungnya industri. Bila tidak adanya pekerja tidak bisa mungkin industri itu bisa jalan langkah dan berikutserta dalam berpartisipasi didalam sebuah pembangunan nasional. Kesuksesan suatu usaha sangat bergantung daripada oleh para-para pekerjaanya, interaksi diantara perusahaan dengan para pekerja ini adalah saling berkesinambungan/ membutuhkan, di satu sisi lainpun oleh pekerja membutuhkan atau (need) perusahaan untuk atau guna tempat mereka bekerja mengais rejeki yang diberikan kepada keluarganya sendiri ataupun guna sodaqoh menurut keyakinan yang dianutnya, disatu sisi yang lain juga perusahaan itupun sendiri membutuhkan pekerja sebagai sumber atau pondasi dari dasar untuk mengantarkan atau mencapai perusahaan untuk tujuannya. Sadari atau mengingatnya akan pentingnya sesuatu pekerja untuk perusahaan, pihak yang berwajib serta rakyat, maka dari itu perlu adanya tindakan untuk dilakukannya pemikiran atau pola pikir agar supaya pekerja dapat/ bisa menjaga dengan baik dan benar keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Dengan hal itu pula perlu dilaksanakan atau diusahakan ketenangan, ketepatan, timing, kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan pekerja agar supaya apapun yang dihadapnya didalam pekerjaan dapat atau bisa sangat diperhatikan sebisa dan semaksimal mungkin, sehingga pekerja tetap waspada terhadap dalam menjalankan atau melakukan(melaksanakan) pekerjaan itu tetap saja bisa terjamin akan hak dasarnya mencapai keselamatan kerja. Pemikiran-pemikiran tentang atau mengenai akan sesuatu hal ini adalah langkah atau solusi untuk memberi bagi pekerja-pekerja yang didalam lapangan atau fakta melakukan praktek setiap harinya guna sebagai mempertahankan untuk meningkatkan sesuatu produktivitas dan kestabilan dalam perusahaan. Pemberian perlindungan bagi semua pekerja dapat dilaksanakan atau dilakukan baik itu dengan jalan memberikannya petunjuk, arah, fungsi, memberinya tuntunan, maupun dengan suatu jalan guna meningkatkan sebuah pengakuan atas apa yang seharusnya pekerja peroleh dari sebuah industry/perusahaan itu sendiri. Sesuatu pemberian sebuah perlindungan baik itu perlindungan berupa fisik ataupun juga itu perlindungan teknis dan juga yang terkait dengan masalah sosial dan juga problem dalam ekonomi melalui norma yang sedang berlaku didalam lingkungan kerja itu sendiri. Pada sebuah aturan yang berlaku mengenai tenaga kerja dijelaskan tentang sebuah perlindungan yang ditujukan kepada tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin apa yang yang seharusnya pekerja dapatkan dan juga menjamin sebuah kesamaan dalam perlakuan kepada semua tenaga kerja tanpa adanya sebuah diskriminasi atas alasan atau dasar apapun demi untuk mewujudkan suatu kesejahteraan pekerja atau tenaga dalam perusahaan dan keluarganya dengan tetap saja memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dalam perusahaan di Indonesia ini khususnya.

Pekerja itu sendiri didalam sebuah industry atau usaha terbiasa diartikan/dipahamkan seorang tenaga kerja yang juga memiliki jabatan atau struktur. Pekerja dalam perusahaan yang bekerja menurut apa yang dikatakan oleh seorang manajer, foreman atau foreman ataupun juga

seorang supervisor dan coordinator dalam lapangan (prakteknya). Pada kenyataan dalam sebuah lapangan pekerja dalam perusahaan memiliki atau mengenyam sebuah pendidikan atau gelar status sosial yang sedang saja dan sebagian juga ada yang mengenyam pendidikan yang tinggi, tapi itupun sangat jarang dijumpai. Kendati dalam posisinya atau jabatan yang didapat dalam perusahaan tidak tinggi atau orang-orang penting (kantor/staff/admin dan lain sebagainya) tapi didalam sebuah pengambilan langkahnya atau keputusannya tidak sebegitu besar, karyawan sangat mencolok atau mendominasi jumlah yang terhitung terbesar di dalam perusahaan yang sedang berjalan. Pekerja dalam perusahaan juga memiliki semacam jabatan atau posisi dan martabat yang sangat begitu penting untuk sebagai salah satunya komponen yang berperan sebagai pondasi guna meraih suatu visi serta misi pembangunan nasional ini. Dengan begitu atau demikian sangat juga perlu diadakannya adanya perlindungan atas terhadap apa yang seharusnya diperoleh oleh seorang pekerja dalam perusahaan. Tenaga kerja dahulunya sering disebut juga babu/ buruh yang merupakan terjemahan dari arbeidsrechts. Ada macam-macam statment atau btasan mengenai tentang pengertian seorang tenaga kerja atau pekerja dalam perusahaan. Seorang (Moolenar) menjelaskan bahwa untuk pemahaman mengenai arbeidsrechts adalah isi yang bersal dari aturan yang sedang berjalan yang inti bahasannya mengatur tentang sebuah interaksi diantara pekerja dalam perusahaan sama seorang bos, diantara pekerja dengan pekerja lainnya dan diantara pekerja dengan seorang bos atau manajaer pada perusahaan. Seorang yang bekerja pada orang yang lain bisa didefinisi atau dipahamkan seorang itu sedang bekerja di luar interaksi kerja ⁴⁸ diantaranya sebagai swapekerja/wiraswasta) dan pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja. Bekerja pada orang lain di dalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja pada negara dan mereka yang sedang bekerja kepada orang yang lainnya. Bekerja pada negara disebut pegawai negeri atau pegawai pemerintahan. Mereka menjalankan tugas negara berdasarkan surat keputusan pengangkatan pegawai negeri, baik sipil maupun ABRI/TNI. Adanya pekerja yang sedang bekerja kepada orang lain adalah pekerja yang sedang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan.

Setiap orang dilahirkan bebas dan mempunyai hak-hak dasar yang melekat pada semua insan makhluk Tuhan. Hak-hak dasar itu misalnya hak mendapat perlakuan yang sama dihadapan hukum, hak memeluk agama, pemikiran dasar untuk berdoa kepada-Nya, hak mendapat pelajaran atau pengetahuan ataupun dasar mendapat pekerjaan yang mumpuni atau mencukupi guna memenuhi kebtuhan yang pokok dalam kegiatan sehari-hari. Masih sering ditemukan orang yang mendapat perlakuan tidak adil karena orang itu memiliki hal atau tubuh yang berbeda dengan orang yang lainnya. Tindakan itu merupakan perlakuan aneh (pembedaan), pembatasan atas keikutsertaan dalam sehari-hari, pengucilan atau hinaan, atau tindakan semena-mena atas dasar fisik yang berbeda dengan orang lain pada umumnya yang bertujuan untuk atau memiliki dampak pada pembatasan atau suatu peniadaan pengakuan, suatu kenikmatan, kenyamanan, ketentraman atau pelaksanaan hak Penyandang Disabilitas. Diskriminasi terjadi ketika seorang atau kelompok memperlakukan diskriminatif kepada seseorang atau kelompok yang lainnya dikarenakan adanya perbedaan yaitu keyakinan, hitam atau putih seseorang ataupun karena perbedaan fisik (disabilitas).

Pekerja dalam perusahaan didalam sebuah pembangunan nasional adalah hal yang mempengaruhi pergerakan yang beraneka ragam dan hal yang penting untuk memajukan pergerakan pertumbuhan ekonomi baik didalam jabatan atau posisinya sebagai pekerja yang menghasilkan (produktif) maupun sebagai penikmat hasil produksi (konsumen). Tidak seimbang para pihak yang berhubungan dengan penyebaran penduduk diantara tempat atau

wilayah atau sebuah daerah berakibat tidak pasnya atau tepatnya penggunaan tenaga kerja. Penghasil³ sebuah proses produksi dipahami merupakan keahlian sepasang atau bracket dari berbagai sumber-sumber ekonomi yang berguna untuk menghasilkan sesuatu atau bisa juga diartikan untuk perbandingan atau tolak ukur diantara pengorbanan atau pengeluaran (*input*) dengan penghasilan atau hasilnya (*output*). Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan teknis operasional.

Pekerja dalam perusahaan adalah penguat yang sangat penting didalam langkah-langkah atau pola produksi, untuk melaksanakan langkah suatu proses, pekerja mempunyai peran vital dalam berjalannya dibandingkan dengan alat-alat produksi yang lainnya semisal bahan mentah, tanah, air, dan lain-lain. Hal itu disebabkan oleh tenaga kerjalah yang menjadi penggerak atau pengopersian seluruh sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan suatu produk. Ketenagakerjaan merupakan bagian dari suatu hal yang tidak bisa dipisahkan untuk membantu pembangunan nasional. Pekerja dalam perusahaan atau industry memiliki keikutsertaan atau partisipasi dan pekerja itu sendiri memiliki posisi yang sangat penting sebagai orang yang melakukan tujuan dari pembangunan nasional Indonesia. Dasar-dasar yang harus diterima oleh pekerja diatur dalam Undang-Undang yang berlaku di negara ini yang intinya berisi tentang perlindungan terhadap para pekerja dalam industry atau usaha merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat, martabat, derajat kemanusiaan tenaga kerja juga ikut terangkat. Perlindungan terhadap pekerja dalam industry ditujukan guna memastikan dasar-dasar para pekerja atau tenaga kerja tapi masih tetap menggunakan dasar perkembangan kemajuan dunia dan kemajuan zaman yang semakin maju dalam dunia usaha nasional dan internasional.

¹⁰ Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja atau buruh. Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan berkembang dan maju untuk bersaing dengan perusahaan yang lainnya.

Majikan bisa saja bertindak semaunya sendiri guan memaksa para tenaga kerja atau burh guna melaksanakan kerjanya secara sempurna, kadang perintah dari majikan tidak melihat situasi dan kondisi dar keadaan dari diri seseorang yang bekerja dalam perusahaannya itu sendiri sehingga para pkerjapun merasa dirinya dalam tekanan dalam menghadapi perintah atau suruhan dari majikan atau pemilik dari perusahaan itu. Ketepatan kerjanyaupun, semisal majikan bisa saja tidak menaati aturan yang mengatur atau menetapkan mengenai besar gaji atau uangnya hanya maksimal sebanyak upah minim propinsi yang sdah digedok oleh pihak-pihak yang mengurus hal itu dengan tidak memandang seora³² masa kerja oleh seornng tenaga kerja itu. Acapkali tenaga kerja dengan jumlah masa bakti atau kerja yang lama gajinya hanya punya selisih yang kecil lebih besar dari upah tenagakerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan akan tidak mau guan menaikkan/ meningkatkan atau memberi lebih upah tenagakerja meski telah jadi peningkatan suatu hasil proses yang dihasilkan dengan dalih bahwa tidak mau dicomplain oelh industri lain yang sama.

Sebagaimana halnya aturan yang lainnya, hukum tenagakerjaan juga mempunyai peran yang sangat penting untuk tenaga kerja itu sendiri baik tenaga kerja disabilitas maupun non disabilitas untuk menjaga hak-hak tenaga kerja, ketertiban masyarakat ataupun perusahaan, yang

khususnya interaksi diantara bos pemilik usaha sama tenagakerja dalam kegiatan langkah proses pembuatan suatu prodak serta jasa, yang punya makna dan menunjukkan materi kepastin aturan, nilai gunaan aturan, dan materi keadilan.

Di era kemajuan di negara kita yang sekarang ini adalah hal yang mempengaruhi untuk tercapainya atau terlaksananya kemajuan negara di Indonesia ini. Pekerja dalam industry juag adalah sarana prioritas atau yang utama di dalam perkembangan negara, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.¹ Demi tujuan tercapainya sebuah hasil produksi yang bisa memajukan perekonomian masyarakat khususnya di Indonesia maka negera ini membutuhkan adanya tenaga kerja yang benar-benar terampil, konsisten atau mumpuni ²⁹ kompeten untuk menjalankan suatu pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sehingga secara logika terjadi pergerakan yang sama antara pertumbuhan ekonomi karena pertumbuhan permintaan output dengan penyerapan tenaga kerja. Tenaga kerja di perusahaan biasanya diartikan peran serta tenaga kerja yang mempunyai posisi atau staff, seperti operator, checker, coordinator, forelady/formen, supervisor, manajer ataupun staff-staff yang lainnya. Sistem kerjanya pun juga berbeda-beda. Sistem kerja borongan merupakan sistem kerja hasil yaitu upah yang diberikan oleh perusahaan tergantung atas hasil yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Sistem kerja ini merupakan system kerja yang dianggap paling rendah dalam suatu perusahaan. Sistem kerja harian lepas adalah sistem kerja yang upahnya sama dengan satu hari kerja tetapi tidak menghitung sesuai hasilnya. Namun system kerja harian lepas ini biasanya jika perusahaan dalam keadaan sepi (tidak produksi) maka tenaga kerja akan dirumahkan sementara waktu. Dirumahkan bukan berarti di phk (putus hubungan kerja) tapi jika perusahaan kembali produksi atau ramai orderan tenaga kerja akan kembali dipanggil untuk bekerja. Tenaga kerja dengan sistem ini biasanya termasuk tenaga kerja outsourcing (kontrak).

⁷ Dalam pelaksanaan atau berkembangnya pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sebagai tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, di butuhkan atau diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk/berguna meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peranan sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, untuk itulah di perlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja di maksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesaman dan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

⁵ Mereka yang 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 informal⁴ atau serikat untuk membela kepentingan mereka.²

Tenaga kerja mempunyai sebuah peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai salah satu komponen pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan. Dengan demikian perlu adanya perlindungan terhadap hak-haknya. Membahas terkait hubungan mengenai hak tenaga kerja berarti

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

² Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2004, h.45.

4

membicarakan hak-hak asasi manusia yang berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia. Menurut Sudjana, kebutuhan dasar itu minimal adalah:

1. Kebutuhan dasar atas hak untuk hidup, meliputi pangan, sandang, papan, air, udara, bahan bakar dan sebagainya.
2. Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan bagi masyarakat dan meningkatkan suatu kapasitas atau produktifitas individu meliputi pendidikan, pelayanan kesehatan, sarana ibadah, sarana komunikasi dan sarana transportasi.
3. Kebutuhan untuk meningkatkan kemudahan dalam suatu akses (peluang memperoleh sesuatu) terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi, meliputi tanah, air, vegetasi, modal (termasuk teknologi), peluang bekerja dan berpenghasilan yang layak (cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari).
4. Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman, nyaman dan bebas untuk membuat keputusan atau memilih sesuai dengan apa yang diinginkan.

Secara eksplisit di Indonesia juga telah memiliki aturan mengenai penyandang disabilitas yang dijadikan sebagai landasan hukum secara tegas mengenai kedudukan dan hak penyandang disabilitas. 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. Dalam hal ketenagakerjaan, aturan mengenai penyandang disabilitas memberikan jaminan mengenai hak penyandang disabilitas

53 tuk mendapatkan pekerjaan. 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.

14 Orang-orang yang mengalami kecacatan atau penyandang disabilitas adalah orang-orang yang tidak normal (berbeda), mereka adalah orang-orang yang membutuhkan khusus. Tentu saja hal ini pengertian ini dibangun dari perspektif orang-orang yang merasa normal atau sempurna, karena organ tubuhnya lengkap dan tidak mengalami gangguan fungsi dari bagian tubuhnya. Mengalami kecacatan, baik sejak lahir ataupun cacat bawaan ataupun ketika anak-anak atau dewasa merupakan tragedi personal.³ Sebagai sebuah peristiwa atau tragedi, menyandang cacat sungguh merupakan bencana/ujian, karena dianggap tidak lagi mempunyai harapan, untuk bisa hidup normal, sekolah, bekerja, berkeluarga dan mencapai kesejahteraan yang memadai untuk kehidupannya. Satu-satunya jalan untuk memperbaiki kelainan atau ketidaknormalan fungsi tubuh tersebut adalah melalui rehabilitasi medis dan sosial atau dengan cara memberi perbedaan atau menghormati untuk orang-orang penyandang disabilitas. Treatment ini sebisa mungkin bisa memperbaiki organ yang tidak berfungsi dengan baik sehingga bisa berfungsi meski tidak sempurna secara utuh. Model penjelasan ini sering disebut sebagai medical model. Model penjelasan medis meletakkan persoalan kecacatan ke dalam persoalan individual dan semata-mata soal kelainan organ fisik atau mental. Pemaknaan tentang kecacatan baik yang berasal dari pemahaman budaya (culture) maupun yang bersumber dari peraturan perundang-undangan (structure) inilah yang menjadi arus tersebut seolah menjadi suatu "kebenaran" tunggal dalam memaknai disabilitas. Konstruksi sosial inilah yang membentuk persepsi terhadap penyandang disabilitas. Para penyandang disabilitas dianggap makhluk yang tidak normal sehingga perlu dibela kasihani, dianggap beban dan tidak produktif. Persepsi semacam inilah yang pada akhirnya melahirkan sikap diskriminasi dan marginalisasi terhadap para penyandang disabilitas. sebagai suatu 'aib' yang harus ditutupi atau sesuatu yang harus "dinormalkan" menurut nalar umum yang diterima sebagai suatu "kebenaran". Kritik terhadap pendekatan kultur dan medical model adalah social model. Model ini merupakan kritik langsung atas kelemahan model penjelasan medis yang dinilai sangat merugikan orang-orang yang hidup dengan disabilitas. Bagi sosial model, disabilitas adalah sebuah konstruksi sosial, yang berangkat dari persepsi orang-orang yang menganggap dirinya normal. Persepsi yang berpikir tidak baik terhadap penyandang disabilitas, selanjutnya melahirkan sejumlah stigma, stereotipe yang sangat merugikan keberadaan penyandang disabilitas. Stigma bahwa penyandang disabilitas mempunyai keterbatasan dalam memahami dan dalam belajar menyebabkan masyarakat tidak terlalu menganggap penting terhadap orang-orang penyandang disabilitas. Hambatan dalam melakukan mobilitas, membuat masyarakat juga memandang penyandang disabilitas itu merepotkan jika melakukan aktifitas bersama dengan orang-orang yang tidak cacat. Penyandang disabilitas juga dianggap tidak produktif sehingga sulit mendapat pekerjaan. Pada akhirnya stigma dan stereotipe tersebut melahirkan sikap diskriminasi dan marginalisasi. Penyandang disabilitas dieksklusi dari kehidupan sosial Mereka harus sekolah

³ibid

di sekolah khusus, tinggal di panti-panti rehabilitasi dan bekerja di shelter workshop yang disediakan khusus bagi penyandang disabilitas.⁴

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.⁵ 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".⁶ 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 disabilitas tidak dapat dikesampingkan. Aturan mengenai tenaga kerja 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 dasar-dasar disabilitas.

Seorang difabel adalah suatu dari golongan pada rakyat yang memiliki aneka beragam, diantaranya golongan kaum seorang yang membutuhkan kebutuhan yang khusus yang memiliki perbedaan diantara perbedaan itu antara lain perbedaan tubuh, sifat psikologi ataupun keduanya. Orang yang membutuhkan kebutuhan yang berbeda dengan yang lain merupakan sebutan atau perumpamaan yang umum digunakan guna memberi penjelasan mengenai atau tentang kondisi seseorang yang mempunyai ketidak mampuan antara lain kondisi tubuh, psikologi atau mental, sensorik, emosi atau jiwa, kemajuan atau perpaduan dari beberapa keadaan tersebut.

Kaum atau golongan orang berkebutuhan yang khusus pasti menemui kesusahan yang lebih beraneka ragam dibanding sama rakyat lainnya atau umum, 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.⁷ Disabilitas tidak boleh jadi dasar guna memberhentikan orang atau kaum berkebutuhan yang khusus atau difabel untuk mendapat dasar-dasar dan bertahan hidup. Untuk memberi suatu

⁴³ *id.*, h. 22

⁵ Amtu Onimus, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, Bandung, Alfabeta, 2011, h. 98.

²⁰ ⁶ 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.

⁷ Amtu Onimus, Loc. Cit

peluang untuk bekerja kepada kaum berkebutuhan yang khusus, maka dari itu pihak-pihak terkait ikut serta dalam mengatur perusahaan milik negara atau perusahaan milik swasta, juga rakyat sipil perlu memberi pasti dihapusnya aneka ragam yang menjadi sebuah penghambat suatu aturan dan dalam kegiatan sosial dalam memperkerjakan orang berkebutuhan yang khusus. Seorang yang berkebutuhan khusus mempunyai kemauan untuk bekerja, hidup untuk mencukupi kebutuhannya dan mendapat kesempatan atau peluang untuk pengembangan diri. Seperti yang telah dikatakan oleh Hanif (Menteri Ketenagakerjaan) di tahun 2017 warga penyandang disabilitas yang menganggur tinggal 4 persen dari total 11 juta jiwa. Menteri Ketenagakerjaan itu 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.

2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan kontrak kerja terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas ?
2. Bagaimana jika pekerja penyandang disabilitas menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja?

3. Metode Penelitian

Metode adalah proses atau langkah yang dianggap pas guna melaksanakan suatu hal, sedang penelitian adalah sesuatu langkah guna mendapat, menulis hasil penelitian, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan. Penelitian berarti mencari kembali, carian yang dituju sesuai dengan penelitian didalam buku yang dimaksud ini adalah pencarian yang ditujukan pada suatu ilmu pengetahuan yang sesuai atau real atau benar (ilmiah), sebab materi dari carian ini akan digunakan atau dipakai guna mempertanggung jawabkan masalah yang dituju atau tertentu.⁸ Macam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Hukum Normatif. Penelitian Hukum Normatif merupakan cara penelitian aturan yang membahas mengenai aturan yang terjadi di kehidupan masyarakat, bagaimana hukum dapat memberikan keadilan dalam kehidupan bermasyarakat serta kekuatan hukum yang berlaku dalam masyarakat. Didalam penelitian hukum dilakukan untuk menghasilkan sebuah argumentasi dalam menyelesaikan persoalan yang ada. Oleh karena itu didalam penelitian hukum tidak dikenal dengan hipotesis atau analisis data.⁹

Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undangan. Pendekatan undang-undangan merupakan metode yang mencermati atau menganalisa semua aturan aturan yang terkait mengenai masalah hukum yang dibahas atau diangkat didalam penelitian ini. Bagi peneliti guna kegiatan atau pola yang praktis, pendekatan aturan aturan ini akan bisa membuka kesempatan atau peluang bagi/untuk peneliti guna mempelajari atau membahas konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang.¹⁰ Pendekatan Konsptual (Knsptual Approach) dilakukan atau dilaksanakan manakala tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal tersebut dilakukan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi.¹¹ Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

⁵
⁸ Amiruddin dan Zainal Askin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persa ³¹ 2004, h.19.

⁹ Peter Mahmud, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Prenada Media, 2016, h.35

¹⁰ Ibid, h.133

¹¹ Ibid, h.177

Teknik pengolahan data sumber hukum, sesuai dengan jenis penelitian digunakan yakni penelitian hukum normatif. Sumber bahan hukum primer antar lain aturan-aturan yang terkait dengan penelitian ini. Selanjutnya memberi suatu catatan atau tulisan yang memberi penjelasan macam atau sumber bahan hukum (buku, aturan-aturan tertulis, atau data).

Sumber bahan hukum sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan, yakni melaksanakan pencermatan ini menggunakan dokumen atau data yang dari berbagai macam sumber bacaan seperti buku, artikel dan koran yang cocok dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

B. PEMBAHASAN

Perjanjian Kontrak Kerja Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Orang yang berkebutuhan khusus adalah golongan atau kelompok rakyat yang memiliki perbedaan kekrangan atau kelainan baik tubuh atau fisik, psikologi, fisik dan/atau mental yang bisa saja mengganggu atau menyebabkan ketidaknyamanan seseorang atau merupakan halangan dan kesulitan untuk dapat melaksanakan hidup dan kegiatan yang secara selaras – layaknya dalam masyarakat. Kekurangan atau kelainan yang terdapat dalam penyandang disabilitas fisik tersebut menjadikan penyandang disabilitas fisik sebagai kelompok yang dominan mendapatkan perlakuan yang diskriminasi oleh rekan kerja dan atau dari pengusaha.

Di Indonesia adalah bangsa yang mempunyai banyak aturan-aturan dan oleh sebab itu negeri ini mempunyai suatu kewajiban untuk melindungi penyandang disabilitas dari perlakuan yang diskriminasi, sehingga dasar-dasar orang disabilitas yang dirugikan oleh orang lain tersebut dapat terlindungi oleh hukum. Menurut Satjipt Rahardjo, perlindungan hukum adalah untuk memberi pengayoman atau ⁴²nyamanan kepada atau terhadap hak dasar atas manusia yang dibuat rugi atau menimbulkan rugi oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberi kepada masyarakat agar supaya bisa ¹¹dapat menikmati semua apa yang harus didapatkannya yang diberi oleh suatu aturan.¹² Perlindungan suatu aturan yang berlaku merupakan suatu perlindungan yang diberi kepada pelaku aturan sebagai sesuatu petunjuk dari fungsi aturan itu sendiri yaitu memberi sesuatu keadilan, ketertiban, kepastian, dan kedamaian. Asas perlindungan atau pengayoman dikemukakan oleh Suhardjo, yang pada dasarnya manfaat suatu aturan atau ¹¹hukum adalah untuk sebagai mengayomi manusia baik secara aktif maupun pasif. Secara aktif di tuju atau dimaksudkan sebagai tindakan untuk menciptakan suatu kondisi kemasyarakatan yang manusiawi dalam proses yang berlangsung secara wajar wajarnya. Sedangkan yang dituju secara pasif merupakan upaya penegakan atas upaya yang sewenang-wenang serta penyalahgunaan posisi jabatan secara tidak adil. Suhardjo mengemukakan sebagai berikut : manfaat aturan itu sendiri merupakan guna mengayomi ¹¹itu memberi rasa nyaman dan aman akan terpenuhinya dasar yang harus diterima oleh manusia atau melindungi setiap manusia dalam bermasyarakat, berbangsa serta bernegara, baik jiwa dan badannya maupun hak – hak pribadinya, yaitu hak asasinya, hak kebendaannya maupun hak perorangannya.

²Apabila pekerja dan pengusaha dalam mengadakan perjanjian kerja telah memenuhi syarat-syarat yang sudah ditentukan sesuai dengan aturan undang-undangan yang berlaku maka pekerja

¹² Sutedi Ardrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, h. 142

dan pengusaha telah mengikatkan dirinya antara yang satu dengan yang lainnya, konsekuensi dari hal tersebut adalah bahwa pekerja dan pengusaha harus mentaati perjanjian yang telah mereka buat dengan menjalankan hak dan kewajiban sebagaimana telah ada pada perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Para pihak (tenaga kerja dan pengusaha) wajib menjalankan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, pihak pekerja harus bertanggung jawab apabila melanggar perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan, begitupun sebaliknya, jika pengusaha tidak menjalankan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dan peraturan yang berlaku di perusahaan maka pengusaha tersebut harus bertanggung jawab terhadap pekerja. Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa hubungan antara pekerja dengan perusahaan saling membutuhkan, oleh karena itu pekerja tidak boleh menjadi pihak yang semata-mata lebih dibelikan oleh pihak industri perusahaan, walaupun itu memang pada faktanya tenaga kerja membutuhkan pekerjaan dan perusahaan memberinya upah, tetapi di dasar yang harus diterima oleh pekerja ini harus diperhatikan lagi dan dilindungi agar pekerja dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produk yang baik pula. Adanya perjanjian kerja yang memuat tentang syarat-syarat atau bagan-bagan dari kerja, pengupahan serta jaminan sosial merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh undang-undang, oleh karena itu para pekerja harus mendapatkan perlindungan hukum untuk dapat diperolehnya hak-hak tersebut, begitupun sebaliknya perusahaan juga harus memperoleh hak-haknya sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Apabila dalam perkembangan kehidupan telah mengalami sesuatu peristiwa dimana seseorang telah berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang berjanji untuk melaksanakan suatu hal, maka timbullah suatu perjanjian. Demikian juga pada di bidang pekerjaan, orang melakukan pekerjaan sehingga berakhir adanya perikatan. Jadi dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dari perjanjian tertulis tersebut timbullah semua hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang lazim disebut serikat.

Dalam perjanjian kerja ini sering perusahaan hanya mementingkan kepentingan sendiri. Hal itu dikarenakan pasti perusahaan tidak akan pernah mau rugi karena suatu perjanjian yang disetujuinya atau dibuatnya. Tapi bagaimanapun juga karyawan atau para pekerja juga butuh suatu pekerjaan yang digunakan sebagai mata pencahariannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh sebab itu perjanjian itu akan disetujui oleh pekerja karena mau tidak mau perusahaan itu yang akan memberinya gaji, meskipun perjanjian itu sendiri terkadang hanya memihak perusahaan itu saja. Tapi juga dimungkinkan aturan dari perusahaan itu juga menguntungkan bago karyawannya. Tinggal bagaimana pekerja menyikapi atas perjanjian itu. Jika ingin dipenuhi akan dasar yang kita terima maka kita juga harus melakukan apa yang seharusnya kita lakukan terhadap perusahaan dan pekerjaan kita sendiri-sendiri. Karena setiap insan mempunyai cara berpikir sendiri dalam menyikapi masalah atau keadaan yang sedang dihadapi. Usaha yang harus dilakukan akan lebih berguna daripada kita harus berdiam dan tidak mau bekerjasama dengan orang lain yang kadang lebih dari kemampuan kita sendiri.

Perlindungan Hukum Jika Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas mengalami Kecelakaan Kerja

Perlindungan terhadap tenaga kerja pada umumnya adalah perlindungan yang menyangkut mengenai aspek jaminan sosial, jam kerja, upah minimum, hak berserikat dan berkumpul, dan perlindungan keselamatan tenaga kerja.¹³ Keselamatan dan Kesehatan Kerja

¹³ Soehatman Ramli, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2010. h. 14

merupakan sarana yang sangat penting ¹⁷ menciptakan situasi kerja yang aman, nyaman dan sehat, ramah lingkungan sehingga dapat mendorong akan efisiensi dan produktivitas yang akan memberikan ke¹⁷untungan dan peningkatan kesejahteraan baik pengusaha maupun tenaga kerjanya. Bahaya-bahaya yang timbul dari lingkungan tempat kerja bersumber dari faktor fisik, kimia, biologi, fisiologi dan psikologi. Dalam industri manufaktur resiko bahaya akibat kurangnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat ditemui pada peralatan kerja, bahan kimia berbahaya seperti mesin-mesin produksi atau ¹⁶bahaya yang lainnya. Jenis kecelakaan kerja yang bisa saja terjadi pada sektor manufaktur yakni terjepit, terlindas, teriris, terpotong, jatuh terpeleset, tindakan yang tidak benar, tertabrak, berkontak dengan bahan yang berbahaya, terjatuh, terguling, kejatuhan barang dari atas, terkena benturan keras, terkena barang yang runtuh, dan roboh. Suatu proses produksi, peralatan dan mesin di tempat kerja apabila tidak mendapat perhatian secara khusus akan menimbulkan potensi kecelakaan kerja.

Semakin pesat berkembangnya teknologi diberbagai sektor usaha semakin besar pula potensi yang dapat mengancam kesel⁶amatan dan kesehatan kerja para tenaga kerja atau pekerja yang ada dalam suatu perusahaan, oleh karena itu sangat diperlukan usaha untuk membina mengarahkan ³⁰serta memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja. Apabila tenaga kerja diperlakukan sesuai dengan harkat dan ³martabatnya, maka perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin kerja dan alat-alat kerja serta tempat kerja yang menjadi proses saat melakukan suatu pekerjaan, dengan demikian pengertian mengenai keselamatan kerja mengacu pada hubungan antara pekerja dengan alat kerja serta hubungan antara pekerja dengan lingkungan ⁴⁰ja. Sedangkan kesehatan kerja adalah kondisi dimana seorang pekerja terbebas dari gangguan fisik, ³³emosi atau rasa sakit yang disebabkan dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Risiko penyakit dan kecelakaan kerja bisa terjadi kapan saja maka dari itu kes¹²elamatan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dalam hal ini menjadi sangat diperhatikan. Keselamatan dan kesehatan ¹²kerja merupakan 2 hal yang tak dapat dipisahkan dalam sistem ketenagakerjaan. Hal ini menjadi sangat ¹²enting dalam meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan para pekerja yang nantinya akan berdampak positif atas keberlanjutan produktivitasnya dalam pekerjaan. Oleh sebab itu keselamatan dan kesehatan kerja saat ini bukan menjadi sekedar kewajiban yang harus diperhatikan oleh para tenaga kerja akan tetapi juga suatu hal yang harus dipenuhi dalam suatu perusahaan. Kecelakaan kerja mengakibatkan kerusakan, kekacauan organi²⁶si, kelainan, cacat serta kerusakan lingkungan dan menurunnya mutu hasil produksi. Kecelakaan kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya penghasilan yang diakibatkan oleh risiko kematian dan keca⁴⁷an maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja yang menjadi tanggungjawab perusahaan. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja yang menjadi kewajiban perusahaan ini harus diterapkan dengan berbagai cara yang diantaranya adalah pemberian alat pelindung diri saat bekerja, penyuluhan keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta mengikutsertakan tenaga kerja dalam program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).¹⁴

¹⁵ Peran atau keikutsertaan para tenaga kerja didalam pembangunan atau kemajuan di nasional semakin meningkat saja tapi dengan resiko serta tanggung jawab dan menghadapi ¹⁶bagai tantangan yang dihadapi olehnya. Karena hal itu pula ditujukan pada semua tenaga kerja dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan dan peningkatan

¹⁴ *Ibid*

24 kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya. Menyadari akan pentingnya pekerja dan buruh bagi pengusaha dan pemerintah maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan, demikian pula diperlukan usaha perlindungan pekerja atau buruh agar mengurangi dari resiko yang akan terjadi dalam pekerjaannya yang dijalani. Tujuan perlindungan tenaga kerja yakni adalah menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah untuk itu pengusaha atau pemerintah wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal ini bertujuan untuk membatasi tindakan kesewenang-wenangan pihak penguasa dalam hal ini yakni pengusaha dalam memperkerjakan pekerjaannya dalam melakukan pekerjaan dan secara tidak langsung memerintahkan kepada pengusaha untuk menghormati pekerja/buruh sebagaimana manusia semestinya. Untuk melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal hendaknya diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh seorang pengusaha dengan caramenerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Indonesia termasuk dalam golongan Negara yang sedang berkembang sampai saat ini juga sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan di bidang ekonomi maupun bidang lainnya.

37 Dijelaskan pula bahwa dengan majunya industrialisasi, maka akan berlangsung pula peningkatan intensitas kerja operasional para pekerja, mesin-mesin, alat-alat, yang semakin canggih dipergunakan saat ini. Bahan-bahan teknis baru banyak di olah dan dipergunakan, bahan-bahan yang mengandung racun, serta cara-cara kerja yang buruk, kekurangan ketrampilan dan latihan kerja, tidak adanya pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru, senantiasa merupakan sumber-sumber bahaya yang dapat menyebabkan penyakit akibat kerja. Perlu adanya pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja yang maju dan tepat. Kesehatan kerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja, sehingga tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan dapat merasakan dan menikmati hasil pembangunan. Upaya pelayanan kesehatan kerja dalam suatu bidang usaha memegang peranan penting, dalam hal sumber daya manusia, produktivitas, dan kesejahteraan. Keberhasilan dalam merealisasikan usaha kesehatan kerja akan berdampak positif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dan pendapatan serta kesejahteraan tenaga kerja. Usaha ini hanya dapat berhasil jika semua pihak dapat ikut terlibat dalam kesadaran yang penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, aspek ekonomi dan kesehatan kerja dapat diperhitungkan secara cermat, demi meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Bertambahnya jumlah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Hal ini dipengaruhi oleh banyaknya perusahaan-perusahaan yang belum menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik serta kurangnya disiplin dan kesadaran tenaga kerja dan pengusaha mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya pengendalian resiko bahaya dalam mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja menjadi parameter dasar pemenuhan perlindungan tenaga kerja terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Identifikasi sumber-sumber bahaya di tempat kerja perlu dilaksanakan sebagai perwujudan tindakan yang diperlukan dalam upaya pengendalian resiko bahaya tersebut. Salah satu upaya dalam melakukan perlindungan hukum dan menciptakan suatu kehidupan yang layak bagi tenaga kerja antara lain dengan pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dalam sebuah perjanjian yang dilakukan oleh para pihak yaitu antar pekerja dan perusahaan harus memuat tentang cara atau langkah dalam menganangi kecelakaan kerja. Sebab keselamatan kerja merupakan hal yang sangat diutamakan didalam setiap perusahaan ataupun industry. Selain

hal mengenai cara menangani tentang kecelakaan kerja di tempat kerja, hal lain yang harus diperhatikan adalah bagaimana bila pekerja mengalami kecelakaan kerja di luar kerja atau di jalan, di gedung, tempat hiburan, bioskop, mall dan lain sebagainya. Hal itu perlu karena setiap pekerja tidak selamanya dalam area kerja saja. Seperti contoh seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja pada waktu si pekerja sedang melakukan kegiatan yang lain yaitu sedang melakukan perjalanan jauh. Apakah hal itu dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja atau bagaimana. Sedangkan jaminan kesehatan atau ketengakerjaan apakah mau menanggung biaya atau resiko jika anggotanya dari jaminan kesehatan itu sendiri. Jika perusahaannya mau membantu itupun juga bisa dengan cara membuat berita acara mengenai anggotanya yang mengalami kecelakaan itu. Cara yang bisa dibuat perusahaannya untuk membantu karyawan dengan cara itu adalah yang paling sering digunakan bagi sebagian besar perusahaan. Perusahaan juga tidak mau karyawannya nasibnya tidak beruntung atau terkatung-katung karena pihak yang berhubungan tidak mau menanggung biaya tersebut karena alasan kecelakaan tidak dialami di dunia kerja perusahaannya bekerja. Semua itu tergantung pada perusahaan tinggal mau atau tidak perusahaan membuat berita acara jika anggota mengalami kecelakaan di tempat kerjanya. Tapi juga karyawan harus berhati-hati dalam menjalankan setiap pekerjaannya agar bisa terwujud keutamaan keselamatan kerja untuk perusahaan tempat bekerja masing-masing.

5
Keselamatan di dalam hal suatu pekerjaan dalam suatu tempat kerja menyangkut berbagai macam aspek yang berhubungan atau berkaitan sesuai dengan situasi dan kondisi serta keselamatan alat alat sarana produksi, manusia dan cara kerja. Perlindungan kepada pekerja mencakup dari beberapa aspek atau macamnya dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Pekerja juga harus mendapat suatu perlindungan dari berbagai persoalan disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

3
Keselamatan kerja merupakan suatu hal utama yang berinteraksi langsung berhubungan atau bertalian dengan sebuah mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan atau dasar tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara atau langkah-langkah melakukan suatu pekerjaan. Perusahaan juga harus perlu menjaga akan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja atau tenaga kerjanya sebab maksud dari langkah keselamatan kerja diantaranya adalah sebagai yang disebut dibawah : melindungi pekerja dalam industry atas dasar dasar keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional dan menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

3
Dari uraian yang sudah dibahas diatas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2 cara yaitu usaha preventif dan usaha represif. Usaha preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan.

3
Upaya upaya dalam pencegahan itu dapat dibedakan, yaitu : substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya), isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya), pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya, pemakaian alat pelindung perorangan

kacamata kerja, topi keselamatan and tutup pengaman tangan, gas respirator, dust respirator, petunjuk dan alarm peringatan atau himbauan,hydrant ditempat kerja, latihan atau training dan pendidikan mengenai atau yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.¹⁵

C.PENUTUP

Pemerintah Indonesia memiliki kewajiban memenuhi hak dan memberikan perlindungan terhadap tenaga penyandang disabilitas dalam berbagai aspek kehidupan sebagai amanat konstitusi dalam Undang-undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Upaya mempengaruhi manajemen kebijakan yang responsif disabilitas harus dilakukan dari level paling dasar dengan proses mainstreaming atau pemahaman disabilitas, penyusunan kebijakan dan pengawalan implementasi kebijakan. Selain persoalan regulasi, kebijakan yang responsif disabilitas di tingkat daerah, nasional dan global dipengaruhi oleh sistem sosial dan nilai dalam masyarakat sehingga tantangan merubah paradigma eksklusi menuju inklusi sosial bagi penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas untuk menjalankan peran aktifnya sebagai warga negara, membutuhkan dukungan secara fisik dan psikologis. Penyandang disabilitas melalui pengembangan sistem sosial yang positif dan lingkungan fisik yang aksesibel, dan berbagai kesempatan yang disediakan, akan menjadikan penyandang disabilitas hidup secara mandiri. Layanan publik dan lingkungan masyarakat yang tidak inklusif, keterbatasan data keberadaan dan kondisi penyandang disabilitas, setidaknya menjadi tantangan utama dalam pemenuhannya hak dan sering menjadi sebab terabaikannya hak penyandang disabilitas. Dengan demikian, pekerjaan rumah bagi pemenuhan hak penyandang disabilitas tampak dalam penyediaan akses dan layanan bagi penyandang disabilitas yang inklusif termasuk dalam layanan kesehatan, layanan pendidikan, layanan perbankan, layanan administrasi kependudukan, dan layanan hukum dalam proses pemeriksaan dan di pengadilan. Adanya kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas, hilangnya tindakan-tindakan stigmatic dan diskriminatif, dan aksesibilitas dalam layanan publik, akan menjadikan penyandang disabilitas bisa menjalani kehidupan secara penuh dan layak, dan bisa berkontribusi dalam kehidupan sosial,budaya, politik, dan ekonomi seperti warga negara lainnya. Untuk lebih meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, alangkah baiknya pemerintah yang berwenang membuat aturan khusus yang terkait dengan pekerja penyandang disabilitas. Selama ini pekerja penyandang disabilitas masih menggunakan peraturan perundang-undangan yang sama dengan tenaga kerja nondisabilitas. Hal itu digunakan untuk menghindari diskriminasi terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas.

D.DAFTAR BACAAN

Amtu Onimus, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, Bandung,Alfabeta,2011

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

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

Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*,Jakarta,Ghalia Indonesia,2004

Peter Mahmud, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Prenada Media,2016,h.35

¹⁵ *Ibid*,h.3

Soehatman Ramli, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2010

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

Sutedi Ardrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika

TINJAUAN YURIDIS UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS

ORIGINALITY REPORT

%27
SIMILARITY INDEX

%27
INTERNET SOURCES

%4
PUBLICATIONS

%14
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	erepo.unud.ac.id Internet Source	%4
2	eprints.ums.ac.id Internet Source	%3
3	serlania.blogspot.com Internet Source	%2
4	repository.uii.ac.id Internet Source	%2
5	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	%1
6	eprints.undip.ac.id Internet Source	%1
7	qhypengki.blogspot.com Internet Source	%1
8	safelindo.blogspot.com Internet Source	%1
9	brandalansingit.blogspot.com	

	Internet Source	% 1
10	eprints.stainkudus.ac.id Internet Source	% 1
11	media.neliti.com Internet Source	% 1
12	documents.mx Internet Source	% 1
13	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	% 1
14	cahayaperempuan.org Internet Source	<% 1
15	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<% 1
16	dennyboy2012.blogspot.com Internet Source	<% 1
17	sheringtipshidupsehat.blogspot.com Internet Source	<% 1
18	www.scribd.com Internet Source	<% 1
19	digilib.unila.ac.id Internet Source	<% 1
20	Submitted to University of Birmingham Student Paper	<% 1

21	roysanjaya.blogspot.co.id Internet Source	<% 1
22	eprints.uns.ac.id Internet Source	<% 1
23	conf.unog.ch Internet Source	<% 1
24	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<% 1
25	dspace.uii.ac.id Internet Source	<% 1
26	Submitted to iGroup Student Paper	<% 1
27	repository.unhas.ac.id Internet Source	<% 1
28	www.republika.co.id Internet Source	<% 1
29	eprints.umm.ac.id Internet Source	<% 1
30	repository.unika.ac.id Internet Source	<% 1
31	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<% 1
32	www.ejournal-s1.undip.ac.id	

Internet Source

<% 1

33

Submitted to Surabaya University

Student Paper

<% 1

34

fh.unsoed.ac.id

Internet Source

<% 1

35

www.logica.or.id

Internet Source

<% 1

36

Submitted to Atma Jaya Catholic University of
Indonesia

Student Paper

<% 1

37

contohaku1.blogspot.com

Internet Source

<% 1

38

Submitted to Universitas Merdeka Malang

Student Paper

<% 1

39

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<% 1

40

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<% 1

41

eprints.upnjatim.ac.id

Internet Source

<% 1

42

accy86.blogspot.com

Internet Source

<% 1

anay2263.blogspot.com

43

Internet Source

<% 1

44

e-journal.uajy.ac.id

Internet Source

<% 1

45

dewey.petra.ac.id

Internet Source

<% 1

46

repository.ipb.ac.id

Internet Source

<% 1

47

blogger-viens.blogspot.com

Internet Source

<% 1

48

dokumen.tips

Internet Source

<% 1

49

www.training-hse.com

Internet Source

<% 1

50

sentral-sistem.com

Internet Source

<% 1

51

kopidangdut.org

Internet Source

<% 1

52

www.kalbe.co.id

Internet Source

<% 1

53

www.slideshare.net

Internet Source

<% 1

54

funtripstour.com

Internet Source

<% 1

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE
BIBLIOGRAPHY OFF