

BAB I

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Dalam Undang Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 ditegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum, yang berarti segala aspek kehidupan dan norma-norma yang berlaku berlandaskan atas hukum. Negara hukum mengandung pengertian bahwa setiap warga negara mempunyai kedudukan yang sama dihadapan hukum, tidak ada satupun yang mempunyai kekebalan dan keistimewaan terhadap hukum.

Sebagai warga negara Indonesia, penyandang disabilitas adalah sama kedudukannya dengan warga negara lainnya. Hal ini sesuai dengan Undang Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, dalam Pasal 27 : Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan..

Kemudian ada penegasan lagi pada amandemen Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 yang mengatur tentang Hak Asasi Manusia (HAM). Ini menandakan bahwa negara kita telah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh kepada harkat dan martabat manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu, peningkatan peran para penyandang disabilitas dalam pembangunan nasional sangat penting untuk mendapat perhatian sebagaimana mestinya.

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan orang dalam keadaan fisik normal atau tanpa kecacatan. Sebagai bagian dari warga negara Indonesia, sudah sepantasnya penyandang disabilitas mendapatkan hak yang sama dengan warga negara Indonesia yang lain, tanpa adanya berbagai tindakan diskriminasi dan berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Sehingga diperlukan suatu tindakan perlindungan khusus terhadap penyandang disabilitas agar tidak terjadi berbagai tindakan diskriminasi dan pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus tersebut dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia universal¹.

Penyandang disabilitas terdiri dari tingkat kecacatan yang berbeda, diantaranya penyandang disabilitas fisik, penyandang disabilitas intelektual, penyandang disabilitas mental, dan penyandang disabilitas sensorik. 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 lain², Selain itu penyandang disabilitas menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan orang normal atau tanpa keadaan cacat dikarenakan hambatan dalam mengakses layanan umum, seperti akses dalam pendidikan, kesehatan, angkutan jalan.

Setiap manusia pasti membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, begitu pula dengan penyandang disabilitas yang membutuhkan

¹Majda El Muhtaj, Dimensi-Dimensi Ham Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008

²International Labour Office, Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja, ILO Publication, Jakarta, 2006

pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka tanpa menggantung hidup mereka terhadap orang lain. Para penyandang disabilitas memerlukan pekerjaan untuk alasan yang sama seperti mereka yang tidak memiliki disabilitas. Para penyandang disabilitas juga ingin mencari nafkah memanfaatkan keterampilan mereka dan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Namun dalam memenuhi hal tersebut, seringkali penyandang disabilitas menemui hambatan dalam menggunakan keterampilan pada saat mereka mencari pekerjaan. Tidak jarang penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan dari pihak perusahaan dan rekan kerja yang tidak punya kecacatan dalam hal kemampuan kerja dan memajukan perusahaan tempat bekerja.

Penyandang disabilitas dalam hal kemampuan kerja tidak jarang mendapatkan diskriminasi sehingga mereka sangat sulit untuk mendapatkan kesempatan kerja. Kesempatan kerja itu sendiri adalah suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan kerja untuk diisi pencari kerja³.

Uraian di atas hendak menunjukkan betapa pentingnya jaminan terhadap hak – hak para pekerja dalam kelangsungan suatu usaha. Jaminan hak pekerja tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan untuk memenuhinya, namun bukan berarti pekerja tidak memiliki kewajiban dan tanggung jawab⁴. Sebagai bagian integral dari perusahaan, para pekerja memiliki kewajiban dan kepedulian sosial terhadap keberlangsungan perusahaan. Tingginya kebutuhan akan sumber daya manusia yang profesional sangat diperlukan dimasa-masa kritis sekarang ini. Di beberapa negara maju telah membuktikan bahwa kecanggihan pembangunan

³Swasono dan Sulistyarningsih, Pengembangan Sumber Daya Manusia : Konsepsi Makro Untuk Pelaksanaan di Indonesia, Izufa Gempita, Jakarta, 1993

⁴A.Sonny Keraf, Etika Bisnis, Tuntutan Dan Relevansinya, Kanisius, Jakarta, 2002, h. 161.

sektor industri dan ekonomi masih terus membutuhkan pembangunan sektor sosial, khususnya pembangunan manusia sebagai pelaku dan penggerak pembangunan.

Secara eksplisit Indonesia memiliki Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang memberikan landasan hukum secara tegas mengenai kedudukan dan hak penyandang disabilitas. Dalam konsideran Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas ditegaskan bahwa para penyandang disabilitas mempunyai kedudukan hukum dan memiliki hak asasi manusia yang sama sebagai warga negara Indonesia dan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari warga negara dan masyarakat Indonesia. 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, 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 Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi :

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

Seperti yang telah diuraikan, bahwa penyandang disabilitas memiliki kedudukan hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara non disabilitas. Penyandang disabilitas memiliki hak untuk mempertahankan hidup dan hak untuk

hidup. Selain hak untuk hidup, apabila membicarakan isu-isu mengenai hak asasi manusia, kita dapat menemukan bahwa warga negara memiliki hak politik dan hak sipil, serta memiliki hak ekonomi sosial dan budaya. Hak politik dan hak sipil dapat dipandang sebagai hak yang berasal 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.

Penyandang disabilitas membutuhkan perhatian dari pemerintah, khususnya dalam hal ketenagakerjaan. Menurut hasil Survey Ekonomi Nasional (Susenas) yang dilaksanakan Biro Pusat Statistik (BPS) tahun 2012, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia sebanyak 6.008.661 orang. Dari jumlah tersebut sekitar 1.780.200 orang adalah penyandang disabilitas netra, 472.855 orang penyandang disabilitas rungu wicara 402.817 orang penyandang disabilitas grahita/intelektual, 616.387 orang penyandang disabilitas tubuh, 170.120 orang penyandang disabilitas yang sulit mengurus diri sendiri, dan sekitar 2.401.592 orang mengalami disabilitas ganda⁵.

Tak jarang pemerintah beserta pengusaha maupun masyarakat umum perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan-hambatan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. Indonesia sendiri sudah menerbitkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang memberikan landasan hukum secara tegas mengenai kedudukan dan hak penyandang disabilitas. Dalam hal ketenagakerjaan, Undang-Undang Penyandang Disabilitas memberikan

⁵<http://www.kemsos.go.id/modules.php?name=News&file=article&sid=18765> diakses pada pukul 22.00 10 Desember 2016

jaminan terhadap penyandang disabilitas akan hak memperoleh pekerjaan. Dalam pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur tentang kuota pekerjaan untuk penyandang disabilitas. Pemerintah, Pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai dan perusahaan swasta wajib mempekerjakan 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai. Pada kenyataan sekarang penyandang disabilitas masih sulit mendapatkan pekerjaan di Pemerintah maupun perusahaan swasta. Salah satu kasusnya adalah seorang penyandang cacat tuna rungu dan tuna wicara yang selalu ditolak ketika melamar pekerjaan di perusahaan swasta dan BUMN di Propinsi Banjarmasin. Dia adalah lulusan Sekolah Luar Biasa (SLB) ternama dengan predikat terbaik di daerah tersebut dan IQnya rata-rata. Dia juga menguasai berbagai program komputer yang praktis untuk pekerjaan kantor. Tetapi pada waktu melamar pekerjaan, hampir semua perusahaan swasta dan BUMN selalu menganggap anak bisu dan tuli ini tidak dapat bekerja. Mereka menganggap bahwa orang bisu dan tuli tidak perlu mencari pekerjaan, karena masih banyak orang yang normal dimana merupakan lulusan sekolah umum, perguruan tinggi dan mahir menggunakan komputer⁶.

Pada dasarnya pekerja merupakan bagian dari produksi perusahaan, karena dapat berpengaruh terhadap kegiatan perusahaan. Hal tersebut karena pekerja merupakan faktor produksi yang dapat mengelola faktor produksi lain

⁶<http://mosesmelano.blogspot.co.id/2013/10/perlindungan-hukum-bagi-penyandang.html>
diakses pada 28 januari 2017 jam 19.00 WIB

perusahaan⁷. 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 perusahaan⁸. Oleh karena itu pengusaha dalam merekrut pekerja sangat berhati-hati, sehingga dapat bekerja secara maksimal untuk perusahaan. Penyandang disabilitas bagi sebagian orang khususnya pengusaha masih dipandang sebagai orang yang tidak bisa bekerja dan tidak mempunyai keahlian. Bahkan masih banyak pihak yang beranggapan bahwa disabilitas penyandang disabilitas sebagai orang yang sakit secara fisik ataupun mental. Hal ini menyebabkan pengusaha ragu memperkerjakan penyandang disabilitas, dan menyebabkan kuota 1% penyandang disabilitas belum terpenuhi.

Dibutuhkan perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas, guna mewujudkan kepastian hukum dan agar semua hak pekerja penyandang disabilitas dapat terpenuhi. Selain itu dibutuhkan juga suatu regulasi yang menjadi dasar perlindungan bagi pekerja penyandang disabilitas, agar semua kalangan masyarakat memiliki kesadaran tinggi bahwa perlindungan terhadap penyandang disabilitas tidak dapat dikesampingkan. Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan pedoman bagi pengusaha untuk mengambil kebijakan-kebijakan perlindungan terhadap pekerja. Dalam perlindungan hak-hak pekerja penyandang disabilitas akan terkait dan bersesuaian dengan berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perwujudan hak-hak

⁷Iskandar P. Nababan, Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung), Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas , Bandung, h. 1.

⁸*ibid.*, h. 11.

pemyandang disabilitas. dari latar belakang diatas tentang para penyandang disabilitas yang mempunyai hak untuk memperoleh pekerjaan dan sebagai bentuk perlindungan hukum hak warga negara penyandang disabilitas sehingga mendorong penulis membuat skripsi mengenai “ PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS BERDASARKAN UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”

2. RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana upaya hukum yang dilakukan tenaga kerja penyandang disabilitas atas hak yang dirugikan?

3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan Penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dilakukan tenaga kerja penyandang disabilitas atas hak yang dirugikan.

4. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Secara teoritis, hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan dan ilmu hukum, serta hukum keperdataan dan khususnya pada hukum ketenagakerjaan.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi masyarakat pada umumnya dan pengusaha serta tenaga kerja pada khususnya terutama tentang bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyandang cacat yang menjadi suatu permasalahan hukum dan sosial dalam kehidupan bermasyarakat.

5. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Penelitian hukum normatif (*normative law research*) menggunakan studi kasus normatif berupa produk perilaku hukum, misalnya mengkaji undang-undang. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematik hukum, taraf sinkronisasi, perbandingan hukum dan sejarah hukum⁹. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis memutuskan menggunakan metode penelitian hukum normatif untuk meneliti dan menulis

⁹Abdulkadir Muhammad, Hukum dan Penelitian Hukum. Cet. 1. Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2004, h. 52.

pembahasan skripsi ini sebagai metode penelitian hukum. Penggunaan metode penelitian normatif dalam upaya penelitian dan penulisan skripsi ini dilatari kesesuaian teori dengan metode penelitian yang dibutuhkan penulis.

b. Metode Pendekatan

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue aproach*)¹⁰. Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian

c. Jenis Sumber Hukum dan Bahan Hukum

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Maka bahan hukum yang dipergunakan meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

- 1) Bahan hukum primer, “merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam

¹⁰Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum. Cet 2, Kencana, Jakarta, 2008, h. 29.

pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.”¹¹

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - d) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- 2) Bahan hukum sekunder, “berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku- buku teks, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.”
- 3) Bahan hukum tersier, ‘berupa bahan hukum sebagai pendukung kedua bahan hukum sebelumnya meliputi kamus hukum, kamus bahasa indonesia’¹².

d. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum dikumpulkan melalui prosedur inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan, serta klasifikasi dan sistematisasi bahan hukum sesuai permasalahan penelitian. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, menelaah,

¹¹*Ibid.*, h. 181.

¹²*Ibid.*,

mencatat membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada kaitannya kegiatan tenaga kerja penyandang cacat.

e. Teknik Analisis Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum normatif, teknis analisis yang digunakan adalah preskriptif normatif. Dalam penelitian ini menganalisis mengenai pengaturan ketenagakerjaan tentang tenaga kerja penyandang disabilitas di Indonesia ditinjau dari perlindungan serta hak tenaga kerja penyandang disabilitas. Permasalahan tersebut dianalisis dengan cara membandingkan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini, maupun pendekatan teori hukum dan konsep hukum, sehingga dapat menyelesaikan permasalahan tersebut.

6. PERTANGGUNGJAWABAN SISTEMATIKA

Sistematika penulisan memberikan pandangan yang lebih jelas mengenai apa saja yang dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini terdiri dari empat bab, yang terdiri dari :

BAB I: Berisi uraian tentang Pendahuluan, yang menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan pertanggungjawaban sistematika.

BAB II: Berisi uraian tentang Tinjauan Pustaka, yang meliputi tinjauan umum tentang Pengertian Hukum Ketenagakerjaan, Sumber Hukum Ketenagakerjaan, Para Pihak dalam Hukum

Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja, Makna Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan, dan Penyandang Disabilitas.

BAB III : Berisi tentang Pembahasan dari skripsi ini, pada bab ini akan dibahas secara jelas dan tegas tentang hasil penelitian, yaitu : perlindungan hukum tenaga kerja penyandang disabilitas berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak dan kewajiban tenaga kerja penyandang disabilitas berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013.

BAB IV : Penutup, yang merupakan bab terakhir dalam penulisan skripsi yang berisikan kesimpulan dan saran