

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan hal yang penting dalam kehidupan suatu individu, yang dimana kegiatan sosial berkaitan dengan individu atau kelompok yang menempatkan upaya selama waktu dan ruang tertentu, kadang-kadang dengan mengharapkan penghargaan moneter atau tanpa mengharapkan imbalan, tetapi dengan rasa kewajiban kepada orang lain. Adanya perkembangan dunia kerja seperti alih fungsi teknologi, perkembangan tuntutan kerja hingga dinamika masyarakat mendorong tenaga kerja atau angkatan kerja untuk turut serta dalam perkembangan tersebut. ¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 3 mendefinisikan Tenaga Kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun masyarakat. Sedangkan angkatan kerja merupakan tenaga usia produktif laki-laki dan perempuan berumur 15-64 tahun yang sedang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan.²

Perkembangan ketenagakerjaan kian hari menunjukkan angka perbandingan yang tidak seimbang. Hal ini terjadi pada adanya perbandingan jumlah tenaga produktif (angkatan kerja) dengan lapangan pekerjaan. Perkembangan dunia kerja dan perusahaan yang cepat juga berimplikasi pada kemampuan dan kapasitas para tenaga kerja yang hanya diorientasikan sebagai alat produksi tanpa adanya perhatian khusus mengenai pekerjaan yang dibebankan. Data yang dirilis Badan Pusat Statistik pada November 2020 menunjukkan bahwasanya jumlah angkatan

¹ Harnida Gigih Aryani, *Ketenagakerjaan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2012), hlm 13

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 (3).

kerja per Agustus 2020 mengalami peningkatan sebesar 2,36 juta orang sehingga total menjadi 138,22 juta orang.³ Data tersebut juga menunjukkan bahwasanya terdapat penurunan jumlah penduduk yang bekerja yaitu sebesar 0,31 juta orang dibanding Agustus 2019. Hal ini menunjukkan bahwasanya perkembangan keseimbangan ketenagakerjaan di Indonesia belum berjalan dengan maksimal.

Adanya ketidakseimbangan dalam hal pekerjaan dan lapangan pekerjaan, berbagai perusahaan dan lapangan kerja memiliki kekuasaan yang besar untuk merekrut ataupun memecat para pekerjanya sesuai dengan pertimbangan perusahaan. Apabila pekerja tidak memiliki kemampuan untuk bekerja dengan profesional dan bertanggung jawab tentu akan menyebabkan seorang pekerja dipecat dan akan digantikan oleh pekerja lain yang sudah siap untuk direkrut. Keharusan seorang pekerja untuk dapat cakap atas seluruh perubahan tuntutan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan juga mutlak dimiliki pekerja. Perusahaan dapat dikatakan berhasil menjalankan perusahaan salah satu indikatornya adalah tingginya kualitas kerja dan kinerja yang dilakukan oleh pekerja dalam melakukan kewajiban kerjanya. Hal ini akan berimplikasi langsung pada adanya konsekuensi bahwa para pekerja akan dihadapkan pada berbagai resiko besar dalam pekerjaannya. Hal tersebut diperparah dengan ketiadaan penjaminan perlindungan pekerja oleh perusahaan yang apabila terdapat resiko yang membahayakan pekerja, perusahaan lepas kendali dan memutus hubungan

³ Ilham Choirul Anwar, "*Perbedaan Tenaga Kerja, Angkatan Kerja, dan Jumlahnya Tahun 2020*," tirta.id, <https://tirta.id/perbedaan-tenaga-kerja-angkatan-kerja-danjumahnya-tahun2020-f7CC>. diakses pada tanggal 10 Juni 2022 Pukul 20:46 WIB.

kerja dengan berbagai dalih yang tidak dibenarkan dalam peraturan perundangundangan.⁴

Konsideran menimbang huruf a, b, dan c Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang berbunyi:

1. bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia menjamin kelangsungan hidup setiap warga negara, termasuk para penyandang disabilitas yang 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 merupakan amanah dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, untuk hidup maju dan berkembang secara adil dan bermartabat;
2. bahwa sebagian besar penyandang disabilitas di Indonesia hidup dalam kondisi rentan, terbelakang, dan/atau miskin disebabkan masih adanya pembatasan, hambatan, kesulitan, dan pengurangan atau penghilangan hak penyandang disabilitas;
3. bahwa untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas menuju kehidupan yang sejahtera, mandiri, dan tanpa diskriminasi diperlukan peraturan perundangundangan yang dapat menjamin pelaksanaannya;

menegaskan bahwa terdapat konsekuensi logis diperlukan pelaksanaan hak konstitusional penyandang disabilitas secara riil sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of*

⁴ Ismail Shaleh, "Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan", Jurnal Ketenagakerjaan, Diakses pada tanggal 10 Juni Pukul 21.00.

Persons with Disabilities yang disahkan pada tanggal 10 November 2011. Pelaksanaan hak konstitusional penyandang disabilitas secara riil ini diatur lebih terperinci dalam UU Penyandang Disabilitas.⁵

Selain itu, Negara Indonesia memiliki kewajiban yakni menjamin kelangsungan hidup setiap warga negara, termasuk perlindungan hukum bagi para penyandang disabilitas yang mempunyai kedudukan hukum dan memiliki hak asasi manusia yang sama sebagai Warga Negara Indonesia. Seorang penyandang disabilitas adalah seorang manusia yang sama seperti manusia lainnya sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa dan memiliki hak dasar untuk hidup maju dan berkembang serta berkarya secara adil dan bermartabat. Faktanya dalam kehidupan sehari-hari, seseorang yang disebut sebagai “penyandang disabilitas” tidak memperoleh akses, menikmati fasilitas, dan pelayanan publik seperti seorang yang tidak disabilitas.⁶

Sebagian besar penyandang disabilitas di Indonesia hidup dalam kondisi rentan, terbelakang, dan/atau miskin disebabkan masih adanya pembatasan, hambatan, kesulitan, dan pengurangan atau penghilangan hak penyandang disabilitas. Salah satu upaya untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas menuju kehidupan yang sejahtera, mandiri, dan tanpa diskriminasi diperlukan peraturan perundang-undangan yang dapat menjamin pelaksanaannya.⁷

⁵ Lalu Husni, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*”, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm 45.

⁶ Muhammad Sadi, “*Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*”, (Jakarta: Kencana, 2020), hlm 54.

⁷ Pamungkas Satya Putra, “*Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang*”, (Karawang: Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 20, No. 1, April 2018), hlm. 63-70. Diakses 10/06/2022 Pukul 21:37.

Konsep pemenuhan hak dan lemahnya aksesibilitas yang masih perlu perhatian dari masyarakat menjadi salah satu kendala bagi penyandang disabilitas khususnya di Indonesia dalam menjamin kedudukan hukum berdasarkan UU Penyandang Disabilitas. Salah satu dinamika yang terjadi yaitu penerapan pengaturan pada dunia kerja dan ketersediaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, khususnya di Kabupaten Simalungun. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Simalungun seharusnya sudah memulai inventarisasi jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas dan jumlah perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, hal tersebut berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Surat Edaran Menteri Nomor 01.KP.01.15.2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan yang ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Provinsi dan Kabupaten/Kota

Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dari bentuk skripsi yang berjudul, “**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Mengenai Pemenuhan Hak dan Kesempatan Kerja Pada Pekerja yang Mengalami Disabilitas Fisik Akibat Kecelakaan Kerja (Studi Pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate)**”.

B. Rumusan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis membuat batasan permasalahan untuk mempermudah pembahasan dan mencegah terjadinya penyimpangan pembahasan dari materi pokok penulisan skripsi ini. Sesuai dengan uraian latar belakang. Maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimana aturan hukum terhadap hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas?
2. Bagaimana pemenuhan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan penulis yang hendak dicapai dari penulisan skirpisi ini:

1. Untuk dapat mengetahui bagaimana aturan hukum terhadap hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas.
2. Untuk dapat mengetahui pemenuhan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk memperbanyak dan memperluas pengetahuan bagi para pembaca mengenai hukum ketenagakerjaan terutama di bidang pemenuhan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas.

2. Manfaat Praktis

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk menambah ilmu pengetahuan pembaca atau masyarakat serta dapat membantu memecahkan masalah yang mungkin atau sedang dihadapi oleh masyarakat dalam hukum ketenagakerjaan terutama di bidang pemenuhan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan keilmuan bagi penulis, khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan terutama di bidang pemenuhan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas dalam perspektif hukum bisnis dan Sebagai suatu Pembelajaran dan syarat bagi penulis dalam menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (satu) di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas.

1. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang di rugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang di berikan oleh hukum. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan menggunakan suatu sanksi. Perlindungan hukum dibedakan menjadi dua yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif diberikan oleh pemerintah dengan tujuan mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu dalam melakukan kewajiban. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti

denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.⁸

Sarana perlindungan hukum yang preventif dalam perkembangannya agak ketinggalan, namun akhir-akhir ini disadari pentingnya sarana perlindungan hukum yang preventif, terutama dikaitkan dengan asas *freies ermessen*. Di Indonesia, ditemukan bahwa belum ada pengaturan secara khusus mengenai sarana perlindungan hukum yang preventif. Hal ini mungkin disebabkan karena di samping sarana preventif itu sendiri masih baru sehingga kepustakaan Hukum Administrasi Negara di Indonesia belum membahas sarana tersebut dan sejak tahun 1969 pemikiran bangsa Indonesia lebih diarahkan kepada kegiatan pembangunan nasional yang menitikberatkan pembangunan dalam bidang ekonomi. Sedangkan sarana perlindungan hukum yang represif dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu: Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum, Instansi Pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi, dan Badan-badan Khusus.

Perlindungan hukum diberikan kepada semua orang termasuk penyandang disabilitas. Setiap orang berpotensi menjadi disabilitas. Seseorang dapat menjadi disabilitas bukan hanya karena kelainan dalam kandungan, namun disabilitas juga dapat terjadi pada anak-anak, remaja, dewasa, hingga orang tua. Setiap orang dapat mengalami kecelakaan di jalan raya, kecelakaan kerja, maupun menjadi korban bencana alam. Hal tersebut dapat menyebabkan seseorang menjadi penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas adalah mereka yang memiliki penderitaan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dimana interaksi

⁸ Moh Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta: Sinar Bakti, 1998, hal 102.

dengan berbagai hambatan dapat menyulitkan partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.⁹ Sedangkan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja ialah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Jadi Dapat Disimpulkan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas adalah upaya untuk menjamin hak-hak tenaga kerja tanpa membedakan perlakuan yang diskriminasi dan menjamin kesamaan atas dasar untuk mewujudkan kesejahteraan.

2. Hak Warga negara terkait Memperoleh Pekerjaan Yang layak

Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Guna mendapatkan kelayakan diperlukan suatu jaminan terlebih bagi kaum pekerja atau buruh yang menghadapi pihak pengusaha sehingga dikeluarkanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana permasalahan ketenagakerjaan yang semula berasal dari ranah privat kini juga menjadi publik. Di dalam hubungan antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha secara yuridis pekerja adalah bebas karena prinsip di negara Indonesia tidak seorangpun boleh diperbudak maupun diperhamba, namun secara sosiologis pekerja ini tidak bebas karena pekerja sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya. Lalu dalam hal ini

⁹ M. Syahbuddin Latief, *Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta: Laper Pustaka Utama, 1999, hal 40.

pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu pekerja atau buruh termasuk penyandang disabilitas dari kekuasaan pengusaha guna menempatkan pekerja/buruh pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.¹⁰

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan keahlian tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Sehingga pembangunan ketenagakerjaan harus berlandaskan atas Pancasila dan UUD 1945 yang bertujuan mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah dengan cara memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan.¹¹

Perluasan kesempatan kerja diperlukan untuk menjangkau seluruh aspek masyarakat. Tujuan mendasari dari upaya di bidang perluasan kesempatan kerja adalah terwujudnya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

¹⁰ Kurniawan, 2013, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan yang Berlarut-Larut Akibat Penutupan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Universitas Mataram.

¹¹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2016, hal 51.

kemanusiaan, sesuai dengan bakat, minat, dan keahliannya serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan pembangunan. Harus diupayakan agar semua orang yang mampu dan ingin bekerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian dan keterampilannya serta memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya secara layak.

3. Hak Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerja

Penyandang cacat sebagai warga negara diartikan sebagai setiap orang yang mempunyai kelainan fisik atau mental yang dapat mengganggu dan menjadi rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara layak. Mewujudkan kesamaan dan peran tersebut bukanlah hal yang mudah. Persoalan pemahaman, paradigma dan perlakuan masyarakat yang terjadi di kehidupan pada difabel menjadi penyebabnya. Selain kebijakan negara yang kurang melindungi hak mereka, di masyarakat juga masih melekat berbagai stigma seperti penyandang cacat adalah beban, orang yang tidak berguna dan tergantung pada orang lain. Kondisi tersebut menyebabkan penyandang disabilitas sebagai kelompok masyarakat yang sering tidak mendapatkan hak-hak sebagaimana mestinya sehingga perlu mendapat perlindungan.

Perlindungan penyandang disabilitas merupakan istilah yang dipakai untuk menggambarkan perlindungan hukum yang diberikan kepada penyandang disabilitas dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhannya dari hal-hal yang dapat merugikan penyandang disabilitas itu sendiri. Pada akhirnya, perlindungan ini juga dapat diartikan sebagai pengakuan bahwa diskriminasi berdasarkan disabilitas merupakan pelanggaran terhadap martabat dan nilai yang melekat pada

setiap orang. Disamping itu, perlindungan penyandang disabilitas juga dapat diartikan sebagai upaya menciptakan lingkungan dan fasilitas umum yang aksesibel demi kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk hidup mandiri dan bermasyarakat. Kelompok penyandang disabilitas ini dianggap sebagai kelompok masyarakat yang paling miskin di antara yang miskin, kelompok paling tertindas di antara yang tertindas yang disebabkan karena keterbatasan dan diskriminasi dalam kurangnya pelatihan dan kesempatan kerja.

Sebenarnya hak penyandang disabilitas terkait kesempatan kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah banyak mengatur mengenai perlindungan hak-hak ketenagakerjaan, karena memang tujuan pembentukan Undang-Undang ini salah satunya adalah 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. Namun Undang-Undang tersebut seolah-olah tidak menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang ada. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia saat ini adalah tingginya tingkat pengangguran, Pencari kerja yang memenuhi standar kesehatan fisik masih mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan. Bagi pencari kerja dari kaum rentan yaitu disabilitas juga masih mengalami problem yang lebih serius dalam mengakses kesempatan kerja.¹²

Penyediaan aksesibilitas sangat penting bagi penyandang cacat karena melalui penyediaan aksesibilitas maka kesamaan kesempatan dapat tercapai.

¹² *Tinjauan Mengenai Penyandang Cacat*, diakses dari <http://www.bphn.go.id> pada tanggal 22 Agustus 2023 pukul 19.53 WIB.

Aksesibilitas dalam memperoleh pekerjaan bagi penyandang cacat dapat ditinjau dari dua hal, yaitu paradigma positif warga masyarakat mengenai eksistensi penyandang cacat sebagai individu dan warga negara yang berhak untuk memperoleh kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. Kedua, sejauh mana paradigma positif tersebut dapat dituangkan ke dalam suatu produk hukum berupa peraturanperundang-undangan sehingga penyandang cacat memiliki ruang yang cukup untuk berinteraksi dalam menuntut hak asasinya untuk mendapatkan suatu pekerjaan.¹³

Ketika aksesibilitas kesempatan kerja bagi disabilitas telah terbuka luas, hal ini tidak serta merta mampu terimplementasikan dengan optimal di dunia kerja. Terdapat tantangan-tantangan yang harus dihadapi disabilitas dalam pemenuhan hak mendapatkan pekerjaan yang layak bagi mereka. Perusahaan masih berkehendak untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas tanpa kecacatan. Hal ini terlihat dari proses seleksi yang dijalankan baik itu di perusahaan swasta, BUMD, BUMN dan organisasi pemerintahan. Persyaratan yang digunakan dalam proses seleksi masih banyak yang mensyaratkan kesempurnaan jasmani dan mental dari para pelamar.¹⁴

Penyandang disabilitas adalah anggota masyarakat dan memiliki hak untuk tetap berada dalam komunitas lokal. Para penyandang disabilitas harus menerima dukungan yang dibutuhkan dalam struktur pendidikan, kesehatan, pekerjaan dan pelayanan sosial. Penyandang disabilitas memiliki berbagai macam hak yang diatur dalam Pasal 5 ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang

¹³ *Konsep Penyandang Disabilitas*, diakses dari <http://erepo.unud.ac.id> pada tanggal 22 Agustus 2023 pukul 19.58 WIB.

¹⁴ Abdul Latief Danur Aji dan Tiyas Nur Handayani, *Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas*, Bandung: PT. Alumni, 2017, hal 90.

Disabilitas yang meliputi hak hidup, hak bebas dari stigma, hak privasi, hak keadilan dan perlindungan hukum, hak pendidikan, hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, hak kesehatan, hak politik, hak keagamaan, hak keolahragaan, hak kebudayaan dan pariwisata, hak kesejahteraan sosial, hak aksesibilitas, hak pelayanan publik, hak perlindungan dari bencana, hak habilitasi dan rehabilitasi, hak konsesi, hak pendataan, hak hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, hak berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi, hak berpindah tempat dan kewarganegaraan, serta bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

Hak penyandang disabilitas terkait memperoleh pekerjaan sudah diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas tersebut namun belum diimplementasikan secara maksimal. Pemerintah dalam rangka mengimplementasi kebijakan-kebijakan yang ada sesungguhnya sudah cukup baik, namun ada hambatan yang timbul karena belum adanya komitmen, serta adanya keraguan apakah akan memberi manfaat yang setara dengan anggaran yang harus dikeluarkan. Demikian pula jumlah penyandang disabilitas yang relatif sedikit jika dibandingkan dengan jumlah masyarakat normal, membuat sebagian pelaksana kebijakan merasa sepertinya akan tidak terlalu memberikan banyak manfaat jika penyediaan pelayanan memperhatikan masalah aksesibilitas. Belum adanya koordinasi pemerintah dan belum berjalannya mekanisme punishment bagi yang melanggar hak kaum disabilitas menyebabkan belum terealisasinya aksesibilitas bagi penyandang disabilitas.¹⁵

¹⁵ Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta: Kompas, 2003, hal 121.

4. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa. Tetapi, dasar filosofi yang ditetapkan oleh pembuat Undang-undang Ketenagakerjaan, ternyata tidak konsisten. Hal ini tampak dalam konsiderans huruf d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menyadari pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka perusahaan diwajibkan memberikan perlindungan atau jaminan terhadap hak-hak pekerja atau buruh. Masalah perlindungan kerja merupakan masalah yang sangat kompleks karena berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan, dan jamsostek. Perlindungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja atau buruh yaitu:

“Dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan”.¹⁶

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pengusaha wajib

¹⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hal 78.

melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Secara teoritis ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu:

- 1) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
- 2) Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini disebut juga sebagai keselamatan kerja.
- 3) Perlindungan ekonomi, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja atau buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja atau buruh tidak mampu bekerja karena suatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

5. Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas

Perlindungan penyandang disabilitas diartikan untuk menggambarkan perlindungan hukum yang diberikan kepada penyandang disabilitas dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhannya dari hal-hal yang dapat merugikan penyandang disabilitas itu sendiri. Pada akhirnya, perlindungan ini juga dapat diartikan sebagai pengakuan bahwa diskriminasi berdasarkan disabilitas merupakan pelanggaran terhadap martabat dan nilai yang melekat pada setiap orang. Di samping itu, perlindungan penyandang disabilitas juga dapat diartikan

sebagai upaya menciptakan lingkungan dan fasilitas umum yang aksesibilitas demi kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk hidup mandiri dan bermasyarakat.¹⁷ Setidaknya terdapat tiga aspek perlindungan terhadap penyandang disabilitas, yaitu:

1) Aspek filosofis.

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

2) Aspek yuridis.

Ditinjau dari aspek yuridis, bahwa untuk menjamin perlindungan khusus terhadap hak dan kedudukan, serta perlindungan dari perlakuan diskriminatif bagi penyandang disabilitas, diperlukan instrumen hukum yang secara khusus pula mengatur mengenai penyandang disabilitas. Jaminan dan perlindungan terhadap hak dan kedudukan yang setara serta jaminan perlindungan dari perlakuan diskriminatif bagi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan. Jaminan dan perlindungan negara tersebut telah dinyatakan dalam Pasal 28 H ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa: “Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”. Selanjutnya juga ditegaskan dalam Pasal 28 I ayat (2) UUD Negara Republik

¹⁷ Zulkarnain Ridwan, *Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Rights of Persons With Disabilities)*, 2013, Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum, hal 237-238.

Indonesia Tahun 1945 bahwa: “Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.¹⁸

3) Aspek sosiologis.

Dari aspek sosiologis, perlindungan terhadap penyandang disabilitas sejalan dengan prinsip keadilan sosial yang merupakan nilai dasar bernegara di Indonesia. Bahkan upaya perlindungan saja belum memadai dengan pertimbangan bahwa jumlah penyandang disabilitas akan meningkat pada masa yang akan datang, masih diperlukan lagi sarana dan upaya lain terutama dengan penyediaan sarana untuk memperoleh kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan, khususnya dalam memperoleh pekerjaan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan sosial.¹⁹

Negara harus menjamin warga negaranya tanpa terkecuali untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Kenyataannya dewasa ini, penyandang disabilitas masih mengalami berbagai tindakan diskriminasi, terutama terkendala dengan persyaratan “sehat jasmani dan rohani” yang selalu menjadi salah satu syarat umum yang mutlak dimiliki setiap orang dalam rekrutmen pekerja.²⁰

Bentuk dari perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak warga negara di Indonesia khususnya terhadap hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi disabilitas, Indonesia harus memiliki seperangkat peraturan hukum yang adil dan tegas dalam mengatur, aparat negara yang sigap dan pro disabilitas, dan masyarakat yang inklusif terhadap isu disabilitas. Pengaturan tambahan yang

¹⁸ Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), Naskah Akademik RUU Disabilitas, 2015, 144-145.

¹⁹ Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), Naskah Akademik, 234-235.

²⁰ Jazim Hamidi, *Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan*, Volume 23 Issue 4, Oktober 2016, hal 3.

dibuat berdasarkan kebutuhan penyandang disabilitas juga harus dapat dipertanggungjawabkan secara moral maupun hukum sebagaimana pengaturan kebijakan khusus lainnya. Secara moral tentu saja pengaturan tersebut haruslah sesuai dengan sila-sila dalam Pancasila, yaitu Ketuhanan yang Maha Esa, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dan rahmat keadilan, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dimana setiap sila menjiwai sila yang berada di atasnya. Secara hukum, pengaturan ini tentu saja tidak dapat terlepas dari penjaminan konstitusi UUD RI Tahun 1945 yang telah secara gamblang menjamin hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi seluruh warga negara.

Selanjutnya cara untuk meminimalisir diskriminasi terhadap penyandang disabilitas adalah dengan cara memberikan perlindungan secara penuh dan setara. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 3 huruf a UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yaitu untuk mewujudkan penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar penyandang disabilitas secara penuh dan setara. Maksud dengan setara disini adalah menempatkan penyandang disabilitas setara atau sejajar dengan orang non disabilitas atau dengan istilah memanusiakan manusia (memanusiakan penyandang disabilitas). Sehingga dalam konsep memanusiakan penyandang disabilitas, Negara wajib menghormati, menghargai, memenuhi dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negaranya tanpa terkecuali, termasuk penyandang disabilitas.²¹

²¹ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²² Perburuhan atau ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Hukum ketenagakerjaan jika dipelajari lebih jauh cakupannya cukup luas. Hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang akan mencari kerja melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksana yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai bekerja.

Tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja atau buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja, sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.²³ Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang

²² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²³Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003, hal 12-13.

sebenarnya, setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja yang pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.²⁴

2. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha. Secara yuridis, kedudukan pekerja dan pengusaha itu sama. Tenaga kerja memiliki kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya tenaga kerja memiliki kedudukan yang sama di depan hukum dengan majikan. Namun secara sosial ekonomi, kedudukan buruh ter subordinasi oleh majikan, artinya majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh dalam hubungan kerja.²⁵

Dengan demikian, kedudukan pengusaha lebih dominan daripada pekerja atau buruh, tetapi bukan berarti pengusaha bebas memperlakukan pekerja sebagaimana melakukan perbudakan dan memeras tenaganya tanpa mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maka, tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dengan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha agar bertindak sesuai dengan kemanusiaan. Pekerja dan pengusaha diberi kebebasan untuk mengadakan perjanjian kerja, tetapi tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah yang bermaksud untuk memberikan perlindungan terhadap buruh.

²⁴Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, hal 27.

²⁵R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hal 67.

3. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja

Dengan adanya perjanjian kerja secara otomatis telah terjadi hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang melahirkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, Hubungan kerja sendiri dapat diartikan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.²⁶ Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.²⁷ Hak dan Kewajiban para tenaga kerja didalam ruang lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, Hak pekerja atau Buruh juga terdapat dalam Pasal 29 Ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Hak dan kewajiban pekerja/buruh yaitu sebagai berikut:

- 1) Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja
- 2) Hak atas jaminan sosial
- 3) Hak atas tunjangan hari raya
- 4) Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu
- 5) Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja.
- 6) Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui dan,
- 7) Hak-hak lain yang telah diatur dalam Peraturan Perundangundangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

²⁶ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal 36.

²⁷ Hartono Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1992, hal 10.

Adapun Kewajiban Tenaga kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut:

- 1) Pasal 102 Ayat (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- 2) Pasal 126 Ayat (1) Pengusaha, Serikat Pekerja dan Pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- 3) Pasal 136 Ayat (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- 4) Pasal 140 Ayat (1) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Disabilitas

1. Pengertian Tenaga Kerja Disabilitas

Penyandang Disabilitas memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau Swasta tanpa Diskriminasi sesuai dengan Pasal 11 huruf a Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Tenaga kerja disabilitas merupakan tenaga kerja yang mempunyai kelainan fisik atau mental namun tetap mampu untuk melakukan pekerjaan baik diperusahaan dalam hubungan kerja internal maupun eksternal guna menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan kedisabilitasannya.²⁸ Pasal 53 Ayat 1 dan 2 Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Disabilitas menyebutkan bahwa pemerintah, pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha milik Negara wajib mempekerjakan paling sedikit

²⁸ Arief Rahman Effendi, *Implementasi Diversity Program Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas*, Indonesia Jurnal Of Disability (IJDS), Vol. 4 No. 2, Desember 2017, ISSN : 2355- 2158, hal 98.

2 % Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Serta perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 % penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Pada banyak kasus pencari kerja / individu yang tidak mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya sering mengalami frustrasi, hal ini berlaku sama baik pada orang normal maupun penyandang disabilitas.²⁹

2. Hak Pekerja Penyandang Disabilitas

Hak pekerja penyandang disabilitas diatur dalam Pasal 11 Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas yaitu:³⁰

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;
- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. Memperoleh Akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. Mendapatkan program kembali bekerja;
- f. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
- h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

3. Tinjauan Hak Mendapat Pekerjaan

Pasal 27 ayat (2) Undang -undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi “tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak tersebut adalah hak asasi yang melekat pada diri manusia. Kemudian diperkuat lagi dengan keberadaan pasal Pasal 5 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk

²⁹ Elga Andina, *Pemenuhan Dan Perlindungan Hak – Hak Penyandang Disabilitas*, Jakarta: Azza Grafika, 2014, hal 37.

³⁰ Pasal 11 Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

memperoleh pekerjaan”. Pada pasal tersebut, memiliki arti bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras agama tak terkecuali bagi penyandang disabilitas juga dapat memperoleh kesempatan pekerjaan sesuai dengan tingkat kedisabilitasnya tanpa adanya diskriminasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum yang menjawab isu-isu hukum yang dihadapi.³¹ Kata penelitian adalah terjemahan dari kata *resereach* yang berasal dari bahasa Inggris. Kata *resereach* terdiri dari dua kata yaitu *re* yang berarti kembali dan *to search* yang berarti mencari. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian *resereach* (penelitian) adalah mencari kembali suatu pengetahuan.³² Penelitian juga dapat diartikan sebagai suatu penyelidikan terorganisasi, atau penyelidikan yang hati-hati dan kritis dalam mencari fakta untuk menentukan sesuatu.³³ Ruang lingkup penelitian yang akan dibahas dalam penelitian adalah mengenai : Bagaimana aturan hukum terhadap hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas? Bagaimana pemenuhan hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas?

B. Lokasi Penelitian



Gambar bangunan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate di Serbelawan, Sumatra Utara

³¹Peter Mahmud Marzuki, “*penelitian Hukum*”, (Bandung: Kencana Prenada Media Group, 2010), hal 181

³²Sandu Siyoto & M. Ali Sodik, “*Dasar Metodologi Penelitian*”, (Sleman, Literasi Media Publishing, 2015), hal 4

³³*ibid*

C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum Normatif-Empiris. Menurut Abdulkadir Muhammad yang dimaksud sebagai penelitian hukum normatifempiris (*applied law research*) merupakan penelitian yang menggunakan studi kasus hukum normatif-empiris berupa produk perilaku hukum.³⁴ Penelitian hukum normatif-empiris bermula dari ketentuan hukum positif tertulis yang diberlakukan pada peristiwa hukum in concreto dalam masyarakat, dalam metode ini terdapat gabungan dua tahap kajian yaitu:

1. Kajian mengenai aturan hukum yang dalam hal ini Perundang-undangan yang berlaku,
2. Penerapan pada peristiwa in concreto guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penerapan tersebut dapat diwujudkan melalui perbuatan nyata sesuai hukum. Hasil penerapan akan menciptakan pemahanan realisasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum normatif yang dikaji telah diterapkan secara patut atau tidak. Dalam penggunaan kedua tahapan tersebut membutuhkan data primer dan sekunder.

D. Sumber Bahan Hukum

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Data primer

Dengan melakukan wawancara dengan secara langsung kelapangan mengenai hal yang akan dibahas didalam skripsi ini, Dokumentasi secara langung, Wawancara dilakukan dengan pihak PT. Bridgstone Sumatra

³⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum Cet-I*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 52

Rubber Estate di Serbelawan kepada Junaidi sebagai HR Manager PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate di Serbelawan.

2. Data sekunder

Dengan meneliti dan mengambil data berupa pendapat ataupun teori-teori dari berbagai literatur-literatur yang berkaitan dengan judul skripsi ini. Antara lain : buku-buku literatur hukum, Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Undang-undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, KUHPerdata, jurnal, surat kabar maupun dokumen-dokumen yang lain mempunyai relevansi dengan topik skripsi.

3. Data tersier

Dengan melihat kamus besar bahasa indonesia (KBBI), internet untuk melengkapi data-data yang diperlukan

E. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah: Menggunakan metode wawancara kepada Junaidi sebagai HR Manager PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate di Serbelawan dengan langsung kelapangan di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate di Serbelawan, dan metode kepustakaan (*Library Research*) yang diperoleh dengan membaca buku-buku literatur hukum, peraturan perundangan-undangan, jurnal, surat kabar maupun dokumen-dokumen yang lain yang mempunyai relevansi dengan topik skripsi.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan secara *kualitatif yuridis*, dimana data yang di peroleh dari hasil penelitian secara langsung di lapangan dianalisis secara *deskriptif, logis* dan sistematis. Data yang diperoleh dari penelusuran kepustakaan

dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan metode deduktif. Analisis secara deduktif ini di pergunakan penulis dengan cara maksimal mungkin guna memaparkan data-data sebenarnya yang diperoleh penulis.