

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja (Informal) Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja", Oleh Yessy Pradhita Simangunsong, NPM : 20600190 telah diujikan dalam sidang Meja Hijau Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas IKBP Nommensen Medan Pada tanggal 29 Agustus 2024. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Program Studi Ilmu Hukum.

PANITIA UJIAN MEJA HIJAU

- | | | |
|------------------|---|--------------------|
| 1. Ketua | : Besty Halwanan, S.H., M.H
NIDN. 0107046201 | (<i>Besty</i>) |
| 2. Sekretaris | : August P Silaen, S.H., M.H
NIDN. 0101086201 | (<i>August</i>) |
| 3. Pembimbing I | : Besty Halwanan, S.H., M.H
NIDN. 010704621 | (<i>Besty</i>) |
| 4. Pembimbing II | : Tulus Simambion, S.H., M.H
NIDN. 9901000335 | (<i>Tulus</i>) |
| 5. Penguji I | : Dr. Jangkar Simamora, S.H., M.H
NIDN. 0114018101 | (<i>Jangkar</i>) |
| Penguji II | : Ronda Nababan, S.H., M.H
NIDN. 0111026501 | (<i>Ronda</i>) |
| 6. Penguji III | : Besty Halwanan, S.H., M.H
NIDN. 010704621 | (<i>Besty</i>) |

Medan, September 2024
Mengesahkan
Dekan



(*Jangkar*)
Dr. Jangkar Simamora, S.H., M.H
NIDN. 0114018101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyandang Disabilitas adalah “setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”. Penyandang disabilitas harus mendapat perlindungan¹. Persoalan penyandang disabilitas tetap menjadi salah satu isu penting yang perlu mendapatkan perhatian pemerintah, terutama terkait pemenuhan hak-hak mereka. Secara umum, penyandang disabilitas sering menghadapi diskriminasi dalam berbagai aspek, termasuk tingkat pendidikan, peluang pekerjaan, akses kesehatan, sosial dan kesejahteraan. Diskriminasi muncul ketika individu diperlakukan atau diberikan peluang secara tidak setara. Contohnya, terdapat ketidaksetaraan di hadapan hukum, perlakuan, peluang pendidikan dan sebagainya. Tindakan diskriminatif atau ketidaksetaraan terjadi ketika situasi yang sama diperlakukan dengan cara yang berbeda atau situasi yang berbeda diperlakukan dengan cara yang sama².

Para penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja karena mereka adalah warga negara dan manusia yang memiliki kebutuhan hidup. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 9 ayat (1) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk hidup,

¹ Shaleh, Ismail. *Implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan di Semarang*. Kanun Jurnal Ilmu Hukum 2018, hlm 2.

² Putra, Sigalo Dharma., “*Tinjauan Yuridis Terhadap Pemenuhan Hak Bagi Tenaga Kerja Disabilitas Menurut Hukum Positif Di Indonesia*”, Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram, Vol. 1 No. 2 Juni 2021, hlm. 164-171.

mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf hidupnya³. Hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan juga diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2), yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 lebih lanjut menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Ketentuan-ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara menjamin hak semua warga negara, termasuk penyandang disabilitas, untuk memperoleh pekerjaan dan imbalan yang layak. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67 menegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan tingkat kecacatannya⁴. Perlakuan khusus ini dapat dianggap sebagai langkah untuk memaksimalkan penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia secara universal⁵. Perlindungan dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-Undang Penyandang Disabilitas mempunyai hal-hal yang berbeda dari undang-undang sebelumnya. Hal yang signifikan adalah dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas lebih mengutamakan pemberdayaan dan perlindungan hak-hak. Dalam undang-undang ini, hak-hak dalam bekerja, berwirausaha dan berkoperasi adalah sebagai berikut:

³ Pasal 9 ataat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

⁴ Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵ Putra, Sigalo Dharma, OpCit, hlm. 164-171.

- a) Hak untuk bekerja di sektor pemerintahan maupun swasta;
- b) Hak memiliki upah yang sama dalam jenis pekerjaan dan jabatan yang sama dengan bukan pekerja penyandang disabilitas;
- c) Hak mendapatkan akomodasi yang layak;
- d) Hak tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e) Hak untuk mendapatkan jenjang karir;
- f) Hak diperlakukan dengan adil dan bermartabat;
- g) Hak untuk memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri dan berwirausaha⁶.

Selain hak-hak diatas, pengusaha juga berhak memberikan bentuk perlindungan yang dapat diberikan berupa kepastian hukum sebelum berangkat pada keadilan itu sendiri, misalnya aturan dasar terkait lama waktu kerja perjanjiannya atau kontrak kerja, jam istirahat, jam pulang, hari libur, lembur, hingga upah yang dibayarkan. Ini semua merupakan perwujudan untuk mengakui hak setiap pekerja yang juga merupakan manusia dan harus diperlakukan secara manusiawi sesuai dengan kemampuan baik mental dan fisik hingga intelektualnya⁷.

Dalam hubungan pekerja dengan perusahaan juga dihubungkan dengan hubungan kerja yang merujuk pada interaksi antara pekerja dan perusahaan setelah terbentuknya perjanjian kerja yang melibatkan unsur pekerja, perintah dan upah. Perjanjian kerja sendiri merupakan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan atau pemberi kerja, yang mencakup syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban yang telah disetujui oleh kedua belah pihak.

⁶ Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

⁷ Husni, L. "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*" Jakarta: 2014 Rajawali Pers, hlm 91.

Dalam dunia kerja, hubungan kerja antar karyawan dan pemimpin sangatlah penting untuk mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Hubungan kerja berprinsip pada kepentingan bersama antara pihak organisasi dengan karyawan maupun antar karyawan⁸. Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian yang dimana masing-masing memiliki ciri khusus yang membedakan dengan yang lainnya, yang keseluruhan bentuk perjanjian harus memiliki asas hukum, sahnya suatu perjanjian, subjek serta objek yang diperjanjikan. Dalam sebuah syarat berkontrak masing-masing pihak harus memenuhi antara hak dan kewajiban yang tercantum dalam asas kebebasan berkontrak yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan kedua belah pihak. Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu) pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”⁹.

Perjanjian kerja dapat memiliki jangka waktu tertentu (PKWT) atau jangka waktu tidak tertentu (PKWTT) memiliki syarat kesepakatan kedua belah pihak,

⁸ Yusuf, Irfan, Rahayu & Ella “*Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir*” Jurnal Global, Vol. 03, No. 01. Tahun 2018, hlm 38.

⁹ Sentosa Sembiring, “*Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*”, (Bandung: CV. Nuasa Aulia, 2005), hlm 17.

kecakapan para pihak melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. memenuhi semua persyaratan tersebut, maka perjanjian kerja dianggap tidak sah dan batal demi hukum¹⁰.

Adapun perjanjian kerja yang disepakati antara seorang pekerja dan perusahaan yang mengatur hubungan kerja, hak dan kewajiban keduanya. Berdasarkan durasi atau waktu yang ditentukan, perjanjian kerja dapat dibagi menjadi dua jenis utama: tertentu dan tidak tertentu.

1. Perjanjian Kerja Tertentu

Dalam perjanjian kerja tertentu, durasi atau waktu kerja sudah ditentukan dengan jelas. Artinya, hubungan kerja antara pekerja dan majikan berlangsung untuk jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian ini bisa berakhir setelah masa kerja yang telah ditetapkan berakhir atau setelah tugas tertentu diselesaikan.

2. Perjanjian Kerja Tidak Tertentu

Dalam perjanjian kerja tidak tertentu, tidak ada batasan waktu yang jelas atau spesifik yang menentukan berakhirnya hubungan kerja. Pekerja bisa terus bekerja dengan perusahaan sampai salah satu pihak mengakhiri kontraknya atau sampai kondisi yang mengakhiri hubungan kerja terjadi.

Perlu diingat juga bahwa setiap negara memiliki peraturan hukum yang berbeda mengenai jenis-jenis perjanjian kerja dan ketentuan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Pengusaha harus menciptakan

¹⁰ Abdul Azis, Aan Handriani, Herlin Basri, “*Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan*”, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Pamulang, Vol 10 Nomor 1 Maret 2019, hlm 53.

rasa adil pada pekerja penyandang disabilitas sesuai dengan yang tertera pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja “bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja”¹¹. Dan tertera juga pada ketentuan Pasal 88 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

1. Setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan¹².

Keterjaminan kesamaan kedudukan, hak dan kewajiban bagi penyandang cacat hanya dapat terwujud apabila aksesibilitas tersedia, artinya, penyandang cacat perlu diberikan kemudahan untuk mencapai kesamaan peluang dalam meraih kesamaan kedudukan, hak dan kewajiban. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk menyediakan aksesibilitas bagi penyandang cacat. Dengan upaya tersebut, diharapkan penyandang cacat dapat sepenuhnya terintegrasikan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional secara menyeluruh, serta meningkatkan kesejahteraan sosial mereka secara khusus. Realisasi kesamaan peluang dilakukan melalui penyediaan aksesibilitas yang dapat dilakukan baik oleh Pemerintah maupun masyarakat. Dalam pelaksanaannya, langkah ini disertai

¹¹ Huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

¹² Pasal 88 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

dengan usaha meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab masyarakat terhadap keberadaan penyandang cacat, yang merupakan elemen krusial dalam upaya pemberdayaan penyandang cacat¹³.

Salah satu fenomena yang terjadi dimasyarakat seperti contoh kasus dibawah ini: Penyandang disabilitas fisik yang menjadi klien dalam penelitian yakni YS (Yani Septiani). dimana YS berusia 35 Tahun. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2022, usia produktif berada di usia 15 tahun sampai dengan usia 64 tahun, dimana mampu menghasilkan barang atau jasa. Kriteria lainnya adalah YS memiliki derajat disabilitas (Tidak mampu berbicara dan tidak bisa mendengar), namun masih mampu bekerja dengan baik dibandingkan dengan penyandang disabilitas fisik yang lainnya. Dalam konteks Permasalahan Ketenagakerjaan, putusan mengenai Hak ART Disabilitas menjadi penting untuk menyelesaikan sengketa antara majikan dan asisten rumah tangga. ART yang dirugikan (tidak digaji oleh majikan selama delapan bulan)¹⁴.

Dengan demikian, pekerja yang disabilitas dapat diterima bekerja dan tentu saja mempunyai perlindungan hukum serta memiliki hak untuk memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan Undang-undang cipta kerja. Namun, pekerja disabilitas juga sering dianggap kecil oleh beberapa orang karena memiliki keterbatasan fisik yang mereka punya. Meskipun perlindungan hukum bagi pekerja yang disabilitas sudah diatur di dalam menjalankan pekerjaan atau undang-undang ketenagakerjaan baik itu mengenai upah, waktu kerja, cuti dan

¹³ Suhartoyo, "*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas*", Semarang, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, hlm 470.

¹⁴ Margareth Trisya, "*Asisten Rumah Tangga Disabilitas Yang Bekerja Tanpa Diberi Upah Oleh Majikannya Selama Delapan Bulan*", Vol. 1 No. Desember 2023: diakses 23 Mei 2024, hlm 87-88, DOI: <http://10.57235/jerumi.v1i2.1224>. Diakses pada tanggal 8 Juni 2024, Pukul 16:13 wib.

lain sebagainya. Dalam praktiknya, ada beberapa pihak perusahaan tidak memberi upah sesuai kepada pekerja yang disabilitas dan tidak melaksanakan.

Penyandang disabilitas tetap dilindungi oleh hukum dalam paragraf 1 pasal 67 ayat (1) undang-undang nomor 6 tahun 2023 yang berbunyi, “Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan”¹⁵.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian menyangkut perlindungan hukum terhadap pekerja dengan judul **“Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Disabilitas (Informal) Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan di latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah untuk mempermudah pembahasan dari materi-materi pokok penulisan skripsi ini. Maka rumusan permasalahan ini sebagai berikut:

1. Apa Perlindungan Yang Diberikan Terhadap Pekerja (Informal) Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana Tindakan Hukum Terhadap Pekerja (Informal) Disabilitas Yang Tidak Mendapatkan Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian dalam penulisan skripsi adalah:

¹⁵ Paragraf 1 pasal 67 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

1. Untuk mengetahui perlindungan yang diberikan terhadap pekerja (Informal) disabilitas menurut undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja;
2. Untuk mengetahui bagaimana tindakan hukum terhadap pekerja (Informal) disabilitas yang tidak mendapatkan perlindungan hukum menurut undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja;

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat, baik dari segi teoritis maupun dari segi praktis. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber pemikiran dan pemahaman dalam pengembangan ilmu hukum khususnya didalam bidang Hukum Perdata dalam hal tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang disabilitas;

2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan kepada masyarakat, aparat penegak hukum dan pihak-pihak tertentu yang mempunyai kepentingan yang sama dalam Hukum Perdata di Indonesia. Selain itu, dapat juga sebagai bahan masukan bagi pemerintah terkait perlindungan hukum terhadap perkerja yang disabilitas.

3) Manfaat Bagi Penulis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam wawasan penulis dalam ilmu hukum perdata tentang perlindungan hukum terhadap pekerja disabilitas (informal) menurut undang- undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja. Selain itu, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Hukum (SH) Program Studi Ilmu Hukum bagian Hukum Perdata
Di Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehinggabenturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBi adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan atau vonis¹⁶.

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut :

1. Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut¹⁷.

¹⁶ Pureklolon, T. T. "Memahami Nasionalisme Dan Hukum Di Indonesia: Sebuah Kajian Kritis Parapolitika", 2022, *Journal of Politics and Democracy Studies*, 3, hlm. 96-110.

¹⁷ Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm 54.

2. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia¹⁸.
3. Menurut Philipus M. Hadjon Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha¹⁹.

Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan dengan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warga negaranya agar hak-haknya sebagai seorang warganegara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggarnya akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku²⁰.

2. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum

¹⁸ Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. 2004. hlm 3.

¹⁹ Asri Wijayanti, "*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*", Jakarta. Sinar Grafika, 2009, hlm.10.

²⁰ Naga, D. C. S., Medan, K. K., & Manafe, D. R. C. *Perlindungan Hukum Adat dan Hukum Positif terhadap Anak Cacat Mental Korban Kekerasan Seksual*. Jurnal Hukum Bisnis, 2023, hlm 1-11.

Menurut Muchsin bentuk hukum dapat dibedakan menjadi dua yaitu:²¹

a. Perlindungan hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan Hukum Represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah melakukan suatu pelanggaran.

3. Unsur-unsur Perlindungan Hukum

a. Adanya Perlindungan Pemerintah pada Warganya

Unsur perlindungan hukum yang pertama adalah adanya perlindungan dari pemerintah kepada warganya pemerintah berkewajiban untuk memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya, dengan menerapkan sistem peradilan yang jujur dan adil.

b. Adanya Jaminan

Unsur perlindungan hukum berikutnya adalah adanya jaminan pihak yang terlibat dalam perkara hukum. Jaminan yang dimaksud berkaitan dengan kasus hukum yang sedang dijalani oleh setiap warga negara, misalnya seperti penyediaan pengacara, sehingga tiap orang yang terlibat dalam perkara hukum merasa terlindungi.

²¹ Muchsin, Disertasi, "*Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*" Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2007, hlm, 1421.

c. Adanya Kepastian Hukum

Selain adanya jaminan, perlindungan hukum juga harus memiliki unsur kepastian hukum. Artinya suatu kasus hukum tidak dibuat berlarut-larut dan tidak jelas status dari pihak yang terlibat. Kepastian hukum ini penting sehingga tiap orang tidak terjebak dalam kasus hukum yang tidak pasti²².

B. Tinjauan Umum Mengenai Disabilitas

1. Pengertian Disabilitas

Disabilitas adalah suatu ketidakmampuan melakukan suatu aktivitas/kegiatan tertentu sebagaimana layaknya orang normal yang disebabkan oleh kondisi hilangnya atau ketidakmampuan baik psikologis, maupun kelainan struktur anatomi. Disabilitas atau *difabel* sendiri berasal dari kata *different ability* yang berarti orang yang memiliki kemampuan berbeda²³.

Menurut UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Istilah yang masih berkaitan dengan orang yang memiliki keterbatasan yaitu penyandang ketunaan. Tuna merupakan kata sifat, sedang kata bendanya adalah ketunaan. Secara bahasa diartikan kerugian atau kerusakan. Kata yang

²² Kerespo, Samuel, skripsi "Perindungan Hukum Terhadap Hak Asasi Manusia Di Indoneisa" Fakultas Hukum, Unoversitas HKBP Nommensen Medan, 2024, hlm 9-10.

²³ Taqwarahmah, C. G., Riyono, B., & Setyawati, D, "Peran Karang Taruna Dalam Pembedayaan Penyandang Disabilitas Di Desa Karangpatihan, Kabupaten Ponorogo Dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Ekonomi Keluarga", 2017, Jurnal Ketahanan Nasional, 23(1), hlm.37-48.

sebelumnya, cacat merupakan kata yang kurang tepat jika harus digunakan untuk manusia sehingga diperhalus dengan kata tuna.

Istilah kecacatan juga sudah digantikan dengan istilah ketunaan. Istilah penyandang ketunaan cukup realistis, karena menggambarkan keadaan yang sesuai dengan kenyataan. Selain itu penggunaan istilah ketunaan juga tidak mengandung istilah merendahkan. Sehingga istilah ketunaan lebih diterima secara luas oleh penyandangnyanya maupun oleh masyarakat luas.

Disabilitas tidak semuanya berasal dari bawaan lahir, tetap juga dapat disebabkan oleh bencana alam, kecelakaan, peperangan, dan lain sebagainya. Penyebab-penyebab tersebut mengakibatkan seseorang harus menggunakan kemampuan yang berbeda dalam meraih sesuatu. Sehingga mereka memiliki kemampuan berbeda dibandingkan masyarakat pada umumnya.

2. Macam-macam Penyandang Disabilitas

Terdapat beberapa jenis orang dengan kebutuhan khusus/disabilitas. Ini berarti bahwa setiap penyandang disabilitas memiliki definisi masing-masing yang mana kesemuanya memerlukan bantuan untuk tumbuh dan berkembang secara baik. Jenis-jenis penyandang disabilitas²⁴:

1. Disabilitas Mental

Kelainan mental ini terdiri dari:

- a. Mental Tinggi, sering dikenal dengan orang berbakat intelektual, di mana selain memiliki kemampuan intelektual di atas rata-rata dia juga memiliki kreativitas dan tanggungjawab terhadap tugas.

²⁴ <http://eprints.umm.ac.id/2008/3/BAB%20II.pdf> Diakses pada 31 Juli 2024, Pukul 23:29 wib.

- b. Mental Rendah, kemampuan mental rendah atau kapasitas intelektual/IQ (*Intelligence Quotient*) di bawah rata-rata dapat dibagi menjadi 2 kelompok yaitu anak lamban belajar (*slow learners*) yaitu anak yang memiliki IQ (*Intelligence Quotient*) antara 70-90. Sedangkan anak yang memiliki IQ (*Intelligence Quotient*) di bawah 70 dikenal dengan anak berkebutuhan khusus.
- c. Berkesulitan Belajar Spesifik, berkesulitan belajar berkaitan dengan prestasi belajar (*achievement*) yang diperoleh

2. Disabilitas Fisik

Kelainan ini meliputi beberapa macam, yaitu:

- a. Kelainan Tubuh (Tuna Daksa)

Tunadaksa adalah individu yang memiliki gangguan gerak yang disebabkan oleh kelainan neuro-muskular dan struktur tulang yang bersifat bawaan, sakit atau akibat kecelakaan (kehilangan organ tubuh), polio dan lumpuh.

- b. Kelainan Indera Penglihatan (Tuna Netra)

Tunanetra adalah individu yang memiliki hambatan dalam penglihatan. Tunanetra dapat diklasifikasikan kedalam dua golongan yaitu: *buta total (blind)* dan *low vision*.

- c. Kelainan Pendengaran (Tunarungu)

Tunarungu adalah individu yang memiliki hambatan dalam pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Karena memiliki hambatan dalam pendengaran individu tunarungu memiliki hambatan dalam berbicara sehingga mereka biasa disebut tunawicara.

- d. Kelainan Bicara (Tunawicara)

Tunawicara adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal, sehingga sulit bahkan tidak dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat bersifat fungsional di mana kemungkinan disebabkan karena ketunarunguan, dan organik yang memang disebabkan adanya ketidaksempurnaan organ bicara maupun adanya gangguan pada organ motorik yang berkaitan dengan bicara.

3. Tunaganda (disabilitas ganda)

Penderita cacat lebih dari satu kecacatan (yaitu cacat fisik dan mental)²⁵.

4. Autis

Autisme ialah suatu kondisi mengenai seseorang yang didapatkannya sejak lahir atau masa balita, yang membuat dirinya tidak dapat berhubungan sosial atau komunikasi secara normal. Ditinjau dari segi bahasa, autis berasal dari bahasa Yunani yang berarti “sendiri”. Hal ini dilatar belakangi karena anak autis pada umumnya hidup dengan dunianya sendiri, menikmati kesendirian, dan tak ada seorangpun yang mendekatinya selain orang tuanya²⁶.

3. Dasar Hukum Perlindungan Terhadap Penyandang Disabilitas

Berdasarkan penelitian normatif dan mengamati kenyataan dalam perkembangan sosial disimpulkan bahwa perlindungan terhadap hak-hak

²⁵Pengelompokan penyandang cacat pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dibagi menjadi penyandang cacat mental, penyandang cacat fisik dan penyandang cacat mental dan fisik, Pasal 1 ayat 1.

²⁶ Putra, P. H., Herningrum, I., & Alfian, M. *Pendidikan Islam untuk Anak Berkebutuhan Khusus* (Kajian tentang Konsep, Tanggung Jawab dan Strategi Implementasinya). *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 2021, hlm 80-95.

penyandang disabilitas menggambarkan hak konstitusional sebagaimana dimaksud pasal 28 H ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, ditegaskan dengan Undang-Undang ratifikasi konvensi mengenai hak-hak penyandang disabilitas. Perlindungan penyandang disabilitas ditingkat daerah sangatlah penting dituangkan dalam peraturan daerah sebagai sarana keberpihakan pemerintah daerah terhadap penyandang disabilitas, hal ini juga sesuai dengan rumusan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011.

Sebuah pengakuan sempurna terhadap Hak Asasi Manusia ialah dalam wujud penghormatan, pembelaan, perlindungan dan penjaminan terhadap terpenuhinya Hak Asasi Manusia tanpa diskriminasi. Tanpa pengecualian, siapa dan bagaimana, Hak Asasi Manusia berlaku luas bagi setiap individu lainnya. Perlindungan dari hak-hak yang terkandung dalam konsep Hak Asasi Manusia tersebut berlaku ketika terdapat hak seorang atau individu maupun kelompok yang dilanggar maupun melanggar hak sesamanya apalagi sampai merampas. Sebagai hak dasar, Hak Asasi Manusia mempunyai ruang lingkup yang sangat luas.

Asas Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan pemanfaatan. Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, Penyandang Disabilitas dan masyarakat. Oleh sebab itu, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk peraturan yang saling melindungi.

“Perlindungan penyandang disabilitas menggambarkan 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 menggambarkan 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 37 aksesibel demi kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk hidup mandiri dan bermasyarakat”²⁷.

C. Tinjauan Mengenai Pengupahan

1. Pengertian Upah

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang layak adalah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan/minuman, sandang, perumahan, pendidikan serta kesehatan dan jaminan hari tua²⁸.

Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah merupakan hak pekerja yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang di tetapkan dari dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan- undangan termasuk

²⁷ Shaleh, Ismail. "Implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan di Semarang." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 20.1 2018, hlm 63-82.

²⁸ Megarani Arsyi Andini, "Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/“, *Jurnal Hukum, Universitas jember*, 2017, hlm 75.

tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan²⁹.

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendeskripsikan bahwa upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan mengerjakan sesuatu. Selain pengertian mengenai upah pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga diatur dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan³⁰.

2. Macam-macam Sistem Upah

Sistem pengupahan merupakan suatu unsur penting yang harus dipenuhi demi terciptanya hubungan baik terhadap pekerja dan pemberi kerja di dalam suatu hubungan kerja secara umum ditemukan beberapa pendekatan yang dapat digunakan oleh pemberi kerja atau pengusaha di dalam menentukan jumlah upah yang akan dibayar oleh pekerja, yaitu³¹:

a. Sistem Upah Menurut Waktu

Sistem upah menurut waktu yaitu sistem upaya mendasar pembayaran upahnya berdasarkan waktu kerja orang yang bekerja, satuan waktu tersebut

²⁹ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁰ Abdul Khakim, *Aspek hukum Pengupahan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006 ,hlm 12.

³¹ <https://repository.unair.ac.id/12587/3/4.%20BAB%20I%20PENDAHULUAN.pdf>
Diakses pada tanggal 30 Juli 2024 pukul 16:31 wib.

dapat ditentukan berdasarkan waktu kerja per jam, per minggu, per hari maupun per bulan. Adapun kekurangan dari sistem pengupahan berdasarkan waktu yaitu seringkali seorang pekerja kurang giat serta kurang teliti dalam melakukan suatu pekerjaan karena besarnya upah yang diterima tersebut tidak ditentukan berdasarkan prestasi kerja pekerja³².

b. Sistem Upah Borongan

Dalam sistem pemborongan pekerjaan pada umumnya dilakukan oleh suatu instansi pemerintah, dan juga direksi lazim ditunjuk dari instansi yang memiliki kewenangan, selain itu biasanya instansi pekerjaan umum dengan penugasan ataupun denda atas dasar perjanjian kerja³³.

c. Sistem Upah Bagi Hasil

Pada prinsip sistem pengupahan bagi hasil merupakan sistem upah yang membagi sebagian keuntungan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai teman atas penghasilan yang diterima di luar upah yang secara periodik diterima oleh pekerja tersebut³⁴.

³² Br Silaban, Sunjuny, Skripsi "Tinjauan Yuridis Upah Bagi Pekerja Perempuan Yang Bekerja Di Perusahaan Menurut UU No. 12 Tentang Cipta Kerja" Fakultas Hukum, Universitas HKBP Nommensen Medan, 2023. hlm 21-22.

³³ Sri Soedewi Masjchun Sofwan, "Hukum Bangunan Perjanjian Pemborongan Bangunan" Yogyakarta Liberty, 1982, hlm 62.

³⁴ Haryo Kuncoro, "Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja", Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol. 1, 2002, hlm 46.

d. Sistem Upah Menurut Prestasi

Sistem upah berdasarkan prestasi yaitu sistem rupa yang menentukan upah sesuai dengan prestasi kerja yang diperoleh para pekerja. Dengan demikian, besar upah yang diperoleh oleh pekerja tergantung pada banyak atau sedikitnya hasil yang dicapai dalam kurun waktu tertentu oleh empat orang pekerja.

e. Sistem Upah Skala

Sistem upah skala merupakan sistem upaya yang penentuan besaran upahnya didasarkan atas kemajuan dan kemunduran dari hasil penjualan. Ketika penjualan meningkat lupa akan bertambahnya, begitupun sebaliknya.

f. Sistem Upah Premi

Sistem upah premi yaitu kombinasi dan sistem upah prestasi yang ditambah sejumlah premi tertentu.

g. Sistem Bonus

Setiap perusahaan, instansi, organisasi ataupun badan usaha akan memberikan gaji sebagai kompensasi atas pekerjaan seorang karyawan atas seorang yang bekerja dalam suatu perusahaan dan disamping memberi gaji pokok pada karyawan, setiap instasi juga seringkali memberikan bonus kepada yang berhak untuk mendapatkan gaji bonus, bonus gaji itu diberikan bersamaan dengan pemberian gaji untuk setiap bulannya. Kriteria yang digunakan untuk menentukan karyawan yang memiliki prioritas untuk memperoleh gaji tersebut meliputi kehadiran, tanggung jawab, kejujuran maupun sikap karyawan tersebut dalam bekerja³⁵.

³⁵ Nuriadi Manurung, "Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan menggunakan metode AHP", jurnal teknologi informasi, Vol. 1, Nomor 1 Juni 2017, hlm 48-49.

h. Sistem Upah Indeks Biaya Hidup

Sistem upah berdasarkan atas indeks biaya hidup adalah sistem upah yang mengaitkan pemberian upah dengan naik turunnya biaya hidup. Oleh karena itu, ketika biaya hidup meningkat maka upah yang dibayarkan kepada pekerja akan dinaikkan, begitupun sebaliknya. Dalam sistem upah indeks biaya hidup, upah tersebut dapat dibayarkan kepada pekerja dalam bentuk barang, contohnya sembako.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu mengetahui perlindungan yang diberikan terhadap pekerja (Informal) disabilitas menurut undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja dan bagaimana tindakan hukum terhadap pekerja (Informal) disabilitas yang tidak mendapatkan perlindungan hukum menurut undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja.

B. Jenis Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti, jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat³⁶. Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah³⁷.

³⁶ Abdulkadir Muhammad, "*Hukum dan Penelitian Hukum*", (Bandung, Citra Aditya Bakti), 2004, hlm 134.

³⁷ Bambang Waluyo, *Penelitian Dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, 2002, hlm 15.

C. Sumber Bahan Hukum

Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat. Adapun data yang diperoleh melalui wawancara dengan pihak berkepentingan yang bisa menyediakan informasi yang diperlukan berkenaan dengan masalah yang hendak diselidiki. Wawancara dilakukan dengan Ibu Lusita Cusita Winarti, Skom., Mpd sebagai Kepala Sekolah SLBA Karya Murni yang beralamat di Jalan. Karya Wisata No. 6, Gedung Johor, Kota Medan, Sumatera Utara.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku dan hasil penelitian yang bersifat laporan, kamus hukum, jurnal hukum dan peraturan perundang-undangan.

c) Data Tersier

Data tersier yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelas tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang terdapat dalam penelitian misalnya kamus hukum, kamus besar bahasa indonesia (KBBI).

D. Metode Pendekatan

Dalam penelitian hukum ini terdapat beberapa pendekatan yang akan digunakan penulis, antara lain:

a. Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah yang dikaji. Dengan metode pendekatan peraturan perundang-undangan penulis dapat melihat ketentuan perundang-undangan tersebut yaitu pendekatan terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus dilakukan dengan mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum, terutama terkait Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja terkait dengan isu hukum yang dihadapi. Penulis akan mempelajari perlindungan hukum terhadap pekerja yang disabilitas menurut undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan (*field research*). Salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui data melalui wawancara dan pengamatan serta interaksi ataupun berkelompok berdasarkan pembahasan yang ada.
2. Studi kepustakaan (*library research*). Sehubungan dengan pembahasan dalam penelitian ini maka pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, peneliti akan mengumpulkan informasi dari kepustakaan yang berhubungan. Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran dll).

F. Metode Analisis Data

Berdasarkan pendekatan penelitian diatas, maka jenis penelitian dan jenis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu metode analisis data kualitatif yang merupakan metode analisis data kualitatif yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran, dengan kata-kata atau temuan-temuan yang ada dalam masyarakat karenanya lebih mengutamakan mutu/kualitas dari data kemudian dihubungkan dengan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap perkerja yang disabilitas.

