

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hak asasi manusia merupakan hak yang melekat pada setiap individu sebagai anugerah yang maha kuasa yang harus dihormati, dijaga, dan dilindungi oleh individu, masyarakat maupun negara. Hak asasi manusia tidak dapat dilanggar dengan alasan apapun tetapi hak asasi manusia memiliki batasan yakni, adanya hak asasi orang lain. Sebagai negara yang menjunjung tinggi kebebasan terhadap hak asasi manusia, baik miskin, kaya, perempuan maupun laki – laki, semua sama dihadapan hukum, tak terkecuali bagi mereka yang dikatakan sebagai penyandang disabilitas kedalam Undang – undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Penyandang disabilitas menurut pasal 1 ayat 1 Undang – undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas berbunyi “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”. Walaupun telah ada aturan mengenai penyandang disabilitas akan tetapi kehadiran penyandang disabilitas masih dianggap sebelah mata oleh masyarakat sehingga banyak penyandang disabilitas yang merasa haknya sebagai warga negara yang tercederai.

Penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapat pekerjaan yang sama dengan warga lain yang dalam hal ini tanpa adanya diskriminasi. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Profinsi Jawa Timur menyebutkan pada tahun 2018 sampai dengan 2020 jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas adalah sebagai berikut :¹

Kab/Kota	Jumlah TK Disabilitas		
	2018	2019	2020
Gresik	47	65	54
Banyuwangi			1
Jember			1
Mojokerto	30	17	40
Malang			1
Ngawi	11	18	17
Pasuruan		26	26
Sidoarjo	179	393	693
Surabaya	124	151	64
Blitar		5	
TOTAL	391	675	897

*Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Gambar 1.1

Sebaran penyandang disabilitas Tahun 2018-2020

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sebaran tenaga kerja penyandang disabilitas di Profinsi Jawa Timur pada tahun 2018 sampai dengan 2020 selalu meningkat pada setiap tahunnya. Dengan sebaran data tersebut maka kesejahteraan penyandang disabilitas sebagai warga negara Indonesia seharusnya dijunjung tinggi.

Lahirnya Undang – undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas merupakan payung hukum yang dapat

¹ Data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Profinsi Jawa Timur Tahun 2018-2020.

memberikan manfaat signifikan bagi penyandang disabilitas. Undang - undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas memberikan jaminan bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan untuk meningkatkan taraf hidupnya yang diselenggarakan baik oleh pemerintah maupun swasta. Presentasi kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas adalah minimal 2% bagi Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah serta paling sedikit 1% dari jumlah pegawai atau pekerja bagi perusahaan swasta.²

Pasal 5 Undang – undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa “*Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk 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 kedisabilitasannya tanpa adanya diskriminasi.

Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam hal untuk mendapatkan pekerjaan dimana dalam persyaratan lowongan pekerjaan disetiap sektor ekonomi yakni “sehat jasmani dan rohani”. Syarat sehat jasmani hanya mengartikan ukuran fisik semata dan gambaran fisik lengkap atau utuh, sehingga hal tersebut menyebabkan penyandang disabilitas digolongkan

² Istifarroh, Widhi Cahyo, *Perlinindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, Volume 12 Nomor 1, Edisi Juli 2019.

sebagai keadaan yang tidak sehat, namun pada dasarnya sehat jasmani merujuk pada produktivitas dan kemampuan seseorang untuk dapat hidup sehat dalam kehidupan sehari – hari.³ Selain permasalahan mengenai persyaratan kerja “sehat jasmani dan rohani”, suatu perusahaan tidak dapat mengakomodir tenaga kerja disabilitas adalah karena perusahaan belum mampu memenuhi aksesibilitas bagi tenaga kerja disabilitas karena untuk menyediakan aksesibilitas juga membutuhkan dana yang lebih besar.⁴ Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji **“PEMENUHAN HAK TENAGA KERJA BAGI PENYANDANG DISABILITAS DALAM MENDAPAT PEKERJAAN (Studi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jawa Timur)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemenuhan hak tenaga kerja bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan dikaitkan dengan Undang – undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas ?
2. Upaya apakah yang dapat dilakukan guna memenuhi hak penyandang disabilitas dalam mendapat pekerjaan ?

³ Heru Saputra, *Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel*, Journal Of Disability Studies, Vol. 7, No. 2, Juli-Desember 2020, Hlm. 225.

⁴ Wawancara dengan Bapak Adi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Pada 11 Januari 2021.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak tenaga kerja bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan dikaitkan dengan Undang - undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
2. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan guna memenuhi hak penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan atas penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan teori tambahan dibidang ilmu hukum khususnya mengenai pemenuhan hak tenaga kerja bagi penyandang disabilitas dalam mendapat pekerjaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan yang dialami oleh penyandang disabilitas agar mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kedisabilitasnya.

1.5 Kajian Pustaka

1.5.1 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1.5.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Pasal 1 ayat 2 Undang – undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah : *“setiap orang yang mampu melakukan*

pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat". Sedangkan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa penggunaan istilah pekerja sama dengan buruh. Pasal 1 ayat 3 Undang – undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :
"Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Berdasarkan pasal tersebut terdapat unsur – unsur dari penggunaan istilah pekerja atau buruh yakni :⁵

1. Setiap orang yang bekerja, baik angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.
2. Menerima imbalan atau upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan suatu pekerjaan.

Penamaan Undang – Undnag Nomor 13 Tahun 2003 dengan Ketenagakerjaan adalah kurang tepat dikarenakan isi yang terkandung didalam Undang – Undang Ketenagakerjaan hanya mencakup ketentuan yang mengatur hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja (terbatas pada pekerjaan formal saja) sama sekali belum mengatur tentang hubungan kepegawaian, pekerja informal dan pengangguran.

⁵ Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm. 42.

1.5.1.2 Klasifikasi Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh individu yang dianggap dapat melakukan dan sanggup bekerja dengan adanya permintaan kerja. Bukan Tenaga Kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja meskipun ada permintaan bekerja. Tenaga kerja terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk dalam angkatan kerja yaitu : ⁶

1. Setiap orang yang bekerja dan
2. Setiap orang yang masih mencari pekerjaan

Sedangkan yang termasuk bukan angkatan kerja adalah :

1. Mereka yang sedang dalam studi
2. Golongan yang mengurus rumah tangga
3. Golongan penerima pendapatan tetapi tidak melakukan aktivitas ekonomi seperti pensiunan,, penerima bunga deposito dan sejenisnya.

1.5.1.3 Hak Tenaga Kerja

Hak adalah sesuatu yang seharusnya diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari adanya kedudukan atau status dari seseorang. Hak tenaga kerja antara lain :

1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 88 sampai dengan 97 Undang – undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan)

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 2012, Hlm. 28.

2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak (Pasal 4 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan)
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang – undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan)
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan (Pasal 9 Undang – undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan)
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang – undang Republik Inonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang – undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan)
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap – tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 bulan secara berturut – turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang – undang Republik Indoesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan)

8. Hak untuk mendapatkan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6 sampai 115 Undang – undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

1.5.1.4 Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban adalah suatu prestasi yang harus dijalankan oleh seseorang karena kedudukannya. Adapun kewajiban dari tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Wajib melakukan pekerjaan
2. wajib mematuhi aturan perusahaan
3. wajib mematuhi perjanjian kerja
4. wajib menjaga rahasia perusahaan
5. wajib menjalankan pekerjaan dengan sungguh – sungguh.

1.5.2 Hubungan Kerja

1.5.2.1 Pengertian Hubungan Kerja

Pasal 1 ayat 15 Undang – undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa menyebutkan :
“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah ”. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan

perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut Prof. Imam Soepomo, bahwa hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Dari pengertian tersebut bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/ buruh yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁷ Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.⁸

1.5.2.2 Unsur – Unsur Hubungan Kerja

Unsur – unsur hubungan kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 4 Undang – undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Adanya pekerjaan atau *work*, dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain.

⁷ Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, Hlm.41.

⁸ Lalu Husni, *Op.Cit.*, Hlm. 63. .

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.⁹

2. Adanya unsur perintah, suatu pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.
3. Adanya upah, upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukanlah merupakan hubungan kerja.
4. Adanya waktu yang dapat ditentukan, suatu pekerjaan memiliki tenggang waktu yang telah disepakati.

1.5.2.3 Subjek Dan Objek Hukum Dalam Hubungan Kerja

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha / pemberi kerja dengan pekerja ./ buruh sedangkan objek hukum dalam hubungan kerja adalah hak dan kewajiban

⁹ Ibid, Hlm. 65.

masing – masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat – syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja.¹⁰

Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama atau perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja berada dibawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan.¹¹

1.5.2.4 Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas – asas hukum perikatan.¹² Perjanjian kerja adalah perjannian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja tidak mensyaratkan bentuk tertentu, dapat dibuat secara tertulis yang ditanda tangani oleh pra pihak ataupun secara lisan.

Dalam hal dibuat secara tertulis harus memperhatikan peraturan perundang – undangan yang berlaku, misalnya mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah,

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Cetakan ke – 1, Jakarta, 2009, H. 40

¹¹ Ibid, Hlm. 40.

¹² Ibid, Hlm. 41.

antar kerja antar negara, dan perjanjian kerja dilaut. Perjanjian kerja harus berdasarkan pada Pasal 1320 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata :

1. Kesepakatan para pihak
2. Kemampuan atau kecakapan para pihak
3. Adanya hal yang diperjanjikan (pekerjaan yang diperjanjikan)
4. Suatu sebab yang halal (pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang – undangan).

Keempat unsur diatas merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian kerja. Syarat pertama dan kedua merupakan syarat subjektif, syarat subjektif berkaitan dengan subjek atau individu yang dimana apabila syarat subjektif ini tidak dipenuhi maka para pihak dapat membatalkan. Syarat ketiga dan syarat keempat merupakan syarat objektif, syarat objektif berkaitan dengan adanya suatu yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan serta peraturan perundang – undangan, syarat objektif yang apabila tidak dipenuhi maka dapat berakibat batal demi hukum.¹³ Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis oleh kedua belah pihak sekurang – kurangnya memuat :¹⁴

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alat pekerja/buruh

¹³ Maimun , Op. Cit., Hlm. 42.

¹⁴ Ibid, Hlm. 43.

- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besar upah dan cara pembayaran
- f. Syarat – syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.

1.5.2.5 Pihak – Pihak dalam Perjanjian Kerja

Dalam suatu perjanjian ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terlibat, yaitu buruh / pekerja, pengusaha/ pemberi kerja, organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha dan pemertintah.¹⁵

a. Buruh/Pekerja

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 ayat 3 membereikan pengertian “pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

b. Pengusaha / pemberi kerja

Pasal 1 Ayat 3 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengusaha adalah :

¹⁵ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, Hlm. 73

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 atau 2 diatas yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

c. Organisasi pekerja/buruh

Pasal 1 Ayat 1 Undang -undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh, bahwa serikat pekerja/ buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh beserta keluarganya.

d. Organisasi Pengusaha

perkembangan organisasi pengusaha yaitu Kamar Dagang dan Industri (KADIN), dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). KADIN merupakan organisasi yang menangani bidang ekonomi secara umum, yaitu yang berkaitan dengan

masalah perdsngangan, perindustrian, dan jasa. Sedangkan APINDO merupakan organisasi pengusaha yang bergerak pada bidang sumber daya manusia (SDM) dan hubungan industrial.

e. Pemerintah/ Penguasa

pemerintah sebagai penguasa memiliki fungsi pengawasan yang dimana dijalankan oleh Depnaker.

1.5.2.6 Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis (Pasal 51 Ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun, tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan – perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidak mampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.¹⁶

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu hendaknya atau selesaiannya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja

¹⁶ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, 2019, Hlm. 64.

kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap.¹⁷

1.5.3 Perlindungan Kerja

1.5.3.1 Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan – ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan – aturan yang dimaksud mengadakan pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh “samaunya” tanpa memperhatikan norma – norma yang belak, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Sehingga kesehatan kerja yang dimaksud melindungi atau menjaga pekerja/ buruh dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesulitaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaan.¹⁸

¹⁷ Ibid, hlm 65.

¹⁸ Ibid. Hlm. 265.

1.5.3.2 Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja termasuk dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Berbeda dengan perlindungan kerja yang lain dimana umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh saja, tetapi kepada juga kepada pengusaha dan pemerintah.

- a. Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian kepada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.
- b. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja dalam perusahaannya dapat mengurangi terjadinya kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
- c. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, apa yang direncanakan pemerintah untuk menyejahterahkan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan, baik kualitas maupun kuantitas.¹⁹

¹⁹ Zaeni asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm. 84.

1.5.3.3 Perlindungan Ekonomis atau Jaminan Sosial

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia seperti halnya berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja disektor formal.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

1.5.4 Penyandang Disabilitas

1.5.4.1 Pengertian Penyandang Disabilitas

Pasal 1 ayat 1 Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyatakan : “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”.

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak serta kewajiban yang sama sebagai warga negara, maka dari itu sebagai perwujudan penghormatan terhadap hak – hak penyandang disabilitas sepantasnya diberikan perlakuan khusus, yang dimana dapat memberikan rasa aman dari diskriminasi. Sebagai perwujudan dalam menjamin pemenuhan hak penyandang disabilitas dibentuklah Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas sehingga penyandang disabilitas terhindar dari segala bentuk diskriminasi.

1.5.4.2 Hak Penyandang Disabilitas

Pasal 5 ayat 1 Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Disabilitas menyebutkan hak – hak penyandang disabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Hidup,
- b. bebas dari stigma;
- c. privasi;
- d. keadilan dan perlindungan hukum;
- e. pendidikan;
- f. pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi;
- g. kesehatan;
- h. politik;
- i. keagamaan;
- j. keolahragaan;
- k. kebudayaan dan pariwisata;

- l. kesejahteraan sosial;
- m. Aksesibilitas;
- n. Pelayanan Publik;
- o. Pelindungan dari bencana;
- p. habilitasi dan rehabilitasi;
- q. Konsesi;
- r. pendataan;
- s. hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat;
- t. berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi;
- u. berpindah tempat dan kewarganegaraan; dan
- v. bebas dari tindakan Diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

1.5.4.3 Ragam Penyandang Disabilitas

Ragam jenis penyandang disabilitas terdapat dalam Pasal 4 Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Disabilitas meliputi :

- a. Penyandang Disabilitas fisik, yang meliputi beberapa macam yaitu :
 - 1. Kelainan tubuh (Tuna Daksa). Tuna Daksa adalah kelaian terhadap gangguan gerak yang disebabkan oleh kelainan neuro-muskular dan struktur tulang yang bersifat bawaan. Sakit atau akibat kecelakaan.
 - 2. Kelainan indera pengelihatatan (Tuna Netra). Tuna Netra adalah kelaian terhadap pengelihatatan manusia (buta).

3. Kelainan indera pendengaran (Tuna Rungu). Tuna Rungu adalah kelainan terhadap pendengaran manusia.
 4. Kelainan bicara (Tuna Wicara). Tuna Wicara adalah kelainan atau kesulitan seseorang dalam mengungkapkan pemikiran melalui suara.²⁰
- b. Penyandang Disabilitas intelektual, adalah terganggunya fungsi pikir karena adanya tingkat kecerdasan dibawah rata – rata, seperti down syndrom.
- c. Penyandang Disabilitas mental, adalah terganggunya fungsi olah pikir, emosi, serta perilaku pada manusia seperti bipolar, depresi, gangguan kepribadian.
- d. Penyandang Disabilitas sensorik, adalah terganggunya salah satu fungsi indra pada manusia.

1.5.5 Tenaga Kerja Disabilitas

1.5.5.1 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

²⁰ Arie Purnomosidi, *Konsep Perlindungan Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas Di Indonesia*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Surakarta Volume 1 No. 2. Hlm. 164.

mampu untuk melakukan pekerjaan baik diperusahaan dalam hubungan kerja internal maupun eksternal guna menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan kedisabilitasnya.²¹ 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 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.²²

1.5.5.2 Pedoman Pengelolaan Penyandang Disabilitas Di Tempat Kerja

International Labour Organization (ILO) menerapkan pedoman dalam mepekerjakan Penyandang disabilitas yang berguna untuk menciptakan iklim kerja inklusif bagi penyandang disabilitas sebagai berikut :²³

1. Tahap Perekrutan, yang terdiri dari :

²¹ 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, Hlm. 98.

²² Elga Andina, *Pemenuhan Dan Perlindungan Hak – Hak Penyandang Disabilitas*, Jakarta, P3 Sekjen DPR RI dan Azza Grafika, 2014, Hlm. 37.

²³ International Labour Organization, *Pedoman ILO Tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas Di Tempat Kerja*, Asia-Pacific 2013. ISBN 978-92-2-827831-6.

- a. Wawancara, pada tahap ini perusahaan harus fokus pada keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja.
 - b. Orientasi pekerja pada pekerjaan, pada tahap ini pengadakan orientasi atau pengenalan tentang perusahaan, lingkungan perusahaan dan pekerjaan kepada tenaga kerja disabilitas.
 - c. Pengalaman kerja, perusahaan mempertimbangan orang dengan disabilitas yang tidak diterima untuk mendapatkan pengalaman kerja.
 - d. Percobaan kerja, pemerintah memfasilitasi tenaga kerja disabilitas untuk mengikuti percobaan kerja.
2. Promosi, meliputi :
- a. pengempangan karier, perusahaan memberikan peluang yang sama untuk memperoleh keterampilan guna mengembangkan karier bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.
 - b. Peluang pelatihan, perusahaan perlu mengembangkan peluang tenaga kerja disabilitas untuk mempertolej program pelatihan
 - c. Tinjauan dan penghargaan, perusahaan harus melaksanakan penghargaan atas kinerja pekerja

1.5.5.3 Hak Pekerja Penyandang Disabilitas

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

- 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.

1.5.6 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 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.

1.5.7 Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

1.5.7.1 Tugas Pokok Dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta tugas pembantuan. Dinas dalam melaksanakan tugas tersebut menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- d. pelaksanaan administrasi dinas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

1.5.7.2 Visi dan Misi

Sebagai unsur pelaksana tugas-tugas pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan,

ditetapkan visi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur yaitu :

a. Visi :

”Terwujudnya tenaga kerja yang berdaya saing dan harmonis, masyarakat transmigrasi yang mandiri, dan administrasi kependudukan yang profesional.”

b. Misi :

1. Membina dan mengembangkan keterampilan/kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja.
2. Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan luar negeri, serta memperluas kesempatan kerja melalui pemberdayaan potensi daerah untuk meningkatkan kemandirian kerja.
3. Meningkatkan pengawasan, perlindungan ketenagakerjaan dan pembinaan hubungan industrial untuk mewujudkan iklim ketenagakerjaan yang kondusif.
4. Memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi, serta mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri.
5. Memfasilitasi hak-hak dasar kependudukan melalui penyelenggaraan administrasi kependudukan yang profesional.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian Yuridis – Empiris yang merupakan penelitian terhadap efektivitas hukum, yang membahas bagaimana hukum berlaku dalam masyarakat. Dengan kata lain yaitu penelitian yang digunakan terhadap keadaan yang benar – benar nyata terjadi di masyarakat dengan maksud mengetahui dan menemukan fakta – fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data terkumpul kemudian melanjutkan mengenai identifikasi masalah yang pada akhirnya dapat menemukan sebuah penyelesaian masalah.

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum deskriptif analisis. Penelitian deskriptif analisis bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.²⁴ Dengan demikian penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji pemenuhan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapat pekerjaan.

1.6.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian hukum empiris adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Sumber data dalam penelitian ini

²⁴ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cetakan keempat, Jakarta, Rajawali Pers, 2012, Hlm. 25

yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.²⁵ Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, peraturan perundang-undangan, serta buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian. Adapun data sekunder dapat dibagi menjadi :

- a. Bahan Hukum Primer adalah bahan – bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang – undangan yang terkait dengan objek penelitian, yaitu :
 1. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.
 2. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 3. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Penyandang Disabilitas.
- b. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang mendukung, menjelaskan, serta memberikan tafsiran terhadap sumber data primer. Dalam hal ini yaitu terdiri dari literatur maupun karya ilmiah para sarjana yang berkaitan dengan penelitian.

²⁵ Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum, Jakarta, Sinar Grafika, 2013, hlm.105.

- c. Bahan Hukum Tersier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, dan sebagainya.

1.6.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan bahan hukum yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini diperoleh dengan cara :

1. Wawancara

Wawancara yaitu proses interaksi dan komunikasi yang dilakukan oleh pewawancara dengan mengajukan pertanyaan terhadap pihak yang diwawancarai untuk memperoleh informasi yang lengkap. Adapun dalam praktiknya penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak dari Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

2. Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung dan mencatat secara sistematis terhadap objek yang sedang diteliti. Observasi dilakukan guna mempelajari proses kerja perilaku manusia, gejala-gejala alam, dan dilakukan kepada responden yang tidak terlalu besar.

3. Studi Pustaka / Dokumen

Studi kepustakaan dilakukan dengan pengumpulan data melalui penelusuran bahan pustaka, dengan mempelajari dan mengutip dari data sumber yang ada, berupa literatur-literatur yang berhubungan

dengan penyerapan tenaga kerja disabilitas sebagai upaya dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan

26

1.6.4 Metode Analisis Data

Tahap berikutnya setelah pengumpulan data adalah metode analisis data, yang merupakan tahap dalam suatu penelitian. Karena dengan analisis data ini, data yang diperoleh akan diolah untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang ada.

Berdasarkan sifat penelitian ini yang menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analisis, maka analisis yang digunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Deskriptif tersebut, meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi kajian.²⁷

1.6.5 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan terkait dengan penulisan proposal skripsi ini, penulis melakukan penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Jalan Dukuh Menanggal Sel. Nomor 124-126, Dukuh Menanggal, Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya Jawa Timur.

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Jakarta, Kharisma Putra Utama, 2010, hlm.107

²⁷ Zainuddin, Op.Cit., Hlm. 98.

1.6.6 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini adalah dari bulan Oktober sampai dengan Februari 2021, yang meliputi tahap persiapan penelitian yakni pengajuan judul (praproposal), acc judul, permohonan surat ke Instansi, pencarian data, bimbingan penelitian, dan penulisan penelitian.

1.6.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah proposal skripsi ini, maka kerangka dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Proposal skripsi ini dengan judul “ **PEMENUHAN HAK TENAGA KERJA BAGI PENYANDANG DISABILITAS DALAM MENDAPAT PEKERJAAN (Studi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jawa Timur)**” Yang disusun secara sistematis menjadi empat bab. Setiap bab memiliki keterkaitan antar satu dengan yang lainnya. Untuk itu kerangka penyusunan yang dituangkan dalam sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab pertama menjelaskan tentang pendahuluan yang berisi gambaran secara umum dan menyeluruh tentang pokok permasalahan dalam penelitian ini. Bab pertama ini dibagi menjadi beberapa sub bab yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, serta metode penelitian yang digunakan adalah Yuridis Empiris.

Bab kedua membahas tentang pemenuhan hak tenaga kerja bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang dalam

penulisan penelitian ini dibagi menjadi dua sub bab. Sub bab pertama membahas tentang hak – hak tenaga kerja penyandang disabilitas. Sub bab kedua membahas tentang pemenuhan hak tenaga kerja bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan dikaitkan dengan Undang – undang Republik Inodnesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Bab ketiga membahas tentang upaya yang dapat dilakukan guna memenuhi hak penyandang disabilitas dalam mendapat pekerjaan. Sub bab pertama membahas tentang kendala dalam mewujudkan pemenuhan hak tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapat pekerjaan. Sub bab kedua membahas tentang upaya yang dapat dilakukan dalam pemenuhan hak tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapat pekerjaan.

Bab keempat merupakan bab terakhir sebagai penutup. Didalam bab ini terdapat dua sub bab yang terdiri dari kesimpulan dan saran atas pokok permasalahan. Pada bab terakhir dari penulisan skripsi ini akan diuraikan mengenai kesimpulan bab – bab yang sebelumnya, dan kemudian diberikan saran yang tepat sesuai dengan permasalahan tersebut.