

DAFTAR TABEL

Tabel 1 terkait presentase pekerja penyandang disabilitas

Tabel 2 terkait jumlah pekerja dan perusahaan di wilayah Provinsi Jawa Timur

Tabel 3 terkait perusahaan-perusahaan di wilayah Provinsi Jawa Timur yang mempekerjakan penyandang disabilitas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hukum perburuhan memiliki sifat untuk menjadi pelindung bagi buruh pada saat majikan bertindak secara sewenang-wenang. Perburuhan sendiri memiliki sejarah panjang dalam perkembangannya, sebagian besar masyarakat Indonesia telah banyak menjadi korban dari kekejaman para penjajah yang menjadikan masyarakat sebagai buruh dan memperlakukannya secara sewenang-wenang. Sejarah buruh dalam riwayatnya bisa dikatakan dimulai sejak zaman perbudakan yaitu ketika orang yang mempunyai budak untuk melakukan suatu pekerjaan demi memenuhi kepentingan pemiliknya.¹

Hukum perburuhan menurut Molenaar yaitu *arbeidsrecht* adalah bagian hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara pekerja dengan majikan, antara pekerja dengan pekerja, dan antara pekerja dengan penguasa. Dengan demikian hukum perburuhan itu melibatkan 3(tiga) pihak sebagai para pihaknya yaitu pekerja, majikan, dan penguasa.²

¹ Susanto Ismadi, *Analisa dan Evaluasi Hukum Tidak Tertulis Tentang Hukum Kebiasaan Di Bidang Hukum Perburuhan Sejak Tahun 1945*, Jakarta, BADAN PEMBINAAN HUKUM NASIONAL DEPARTEMEN KEHAKIMAN, 1990, h. 9

² Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya, Airlangga University Press, 2008, h.6

Menurut Iman Soepomo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dan sementara dapat dikatakan kehadak keadilan sosial untuk mengimbangi antara kepentingan buruh dan kepentingan majikan.³ Hukum perburuhan merupakan norma yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan dengan tujuan untuk menciptakan keadilan sosial kepada kedua belah pihak dan memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak.⁴

Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja dengan cara menghasilkan baik itu berupa barang atau jasa untuk memenuhi kehidupannya sendiri maupun masyarakat sekitar. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa pegawai negeri dan pekerja/buruh termasuk dari pengertian tenaga kerja. Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang diberi upah atau imbalan atas pekerjaannya. Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dalam mendapatkan pekerjaan dan kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi perbedaan yang

³ Iman Soepomo, *Pengantar hukum perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 1987, h. 3

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Rajawali Pers, 2019, h.

dimiliki oleh tenaga kerja satu dengan tenaga kerja yang lainnya. Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pemberi kerja tidak boleh melakukan diskriminasi atas hak dan kewajiban yang merupakan kepemilikan dari pekerja dalam memperoleh dan melaksanakan pekerjaannya. Semua orang yang bekerja untuk siapa saja baik perorangan, persekutuan, dan badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain(uang/barang) merupakan pekerja.⁵

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja dan atas jasanya yang telah melakukan pekerjaan maka yang bersangkutan mendapatkan upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.⁶ Secara luas pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.⁷ Berdasarkan Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja merupakan setiap orang yang mendapatkan imbalan dan/atau upah dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Pasal 1 ayat (7) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah menyebutkan bahwa pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁵ *Ibid*, h. 47

⁶ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, h. 12

⁷ Iman Soepomo, *Op.Cit.*, h. 26

Di dalam *Black's Law Dictionary* pekerja disebut dengan *worker* yaitu:

“worker are divided into three common categories: (1) Wage and salary worker, who receives daily, weekly, or monthly compensation including commission or tips, (2) Self-employed worker, who owns a business, farm, or profession, and works for commission, fee, or profit, (3) Unpaid family worker, who works for 15 plus hours a week in a family business or farm for no cash compensation.”

Manpower “In general, this is the personnel available or engaged for a specific job or task, as a resource supply. In economics, this is the total labor force of a nation. A manpower surplus exists if there are more people than available jobs. A manpower deficit exists if available are fewer than jobs. Includes both men and women”⁸

Pada intinya bahwa pekerja terbagi dalam 3(tiga) kategori yaitu pekerja upahan, pekerja mandiri, dan pekerja keluarga. Dan secara umum bahwa pekerja yang terlibat di dalam suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Sedangkan secara ekonomisnya yaitu terkait total dan/atau jumlah pekerja di suatu negara. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian pekerja adalah setiap orang yang menggunakan tenaga dan kemampuan yang dimiliki untuk mendapatkan balasan penghasilan berupa uang atau bentuk lain.

⁸ <https://thelawdictionary.org/class-of-worker/>, diakses pada 9 november 2019 pukul 22:30

Pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan bertanggung jawab atas risiko sendiri. atau hasil dari pekerjaan yang dilakukannya dalam bentuk imbalan. Secara keseluruhan pengertian pekerja adalah tenaga kerja yang menerima upah atau imbalan dari hasil pekerjaannya.

Pekerja merupakan pilar yang penting dikarenakan suatu perusahaan baik milik negara ataupun swasta (bukan milik negara) tidak akan berjalan tanpa adanya pekerja di dalamnya. Apabila melihat dari segi yuridis kedudukannya sama dengan pemberi kerja dikarenakan sesuai Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 setelah amandemen Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap orang memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum tanpa terkecuali dan wajib tunduk pada hukum. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kedudukan pekerja dengan pemberi kerja adalah sama. Melihat dari segi sosiologis kedudukannya tidak sama antara pekerja dengan pemberi kerja karena pemberi kerja tetap lebih tinggi daripada pekerja kedudukannya. Secara sosial ekonomis pun antar pekerja dengan pemberi kerja tidak sama terlebih apabila pekerja yang tidak terampil dan kedudukan pekerja adalah tidak bebas karena terikat.⁹

Pemberi kerja memiliki pengertian yang lebih luas dari pengertian pengusaha yang termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengusaha bisa dipastikan merupakan pemberi kerja, sedangkan pemberi kerja belum bisa

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2010, h. 9.

dipastikan seorang pengusaha.¹⁰ Seorang majikan dalam hubungannya dengan pekerja/buruh itu merupakan pengertian dari pemberi kerja.¹¹ Pengertian pemberi kerja masih menggunakan istilah majikan yang merupakan seorang pengusaha dalam hubungannya dengan buruh (pekerja). Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perkebunan (*Aanvullende Plantersregeling*) mengartikan majikan sebagai pemilik perkebunan atau seseorang yang dengan kekuasaan penuh mengurus perkebunan milik orang lain, peraturan ini menyamakan majikan dengan pengurus. Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perindustrian (*Arbeidsregeling-Nijverheidsbedrijven*) mengartikan majikan sebagai pemilik, wakilnya dan pengurus perusahaan.¹²

Pemberi kerja di dalam Black's Law Dictionary disebut dengan employer, yaitu:

*“One who employs the services of others; one for whom employees work and who pays their wages or salaries”*¹³. Untuk pada intinya adalah pemberi kerja merupakan seseorang yang mempekerjakan orang lain dan memberikan upah kepada orang yang telah melakukan pekerjaan tersebut. Pemberi kerja berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk

¹⁰ Lalu Husni, *Op.Cit.*, h. 48

¹¹ Maimun, *Op.Cit.*, h. 26

¹² Iman Soepomo, *Op.Cit.*, h. 29

¹³ <https://thelawdictionary.org/employer/>, diakses pada tanggal 9 november 2019, pukul 22:50

lain. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Penyandang disabilitas mengartikan pemberi kerja adalah setiap orang, pengusaha, badan hukum, maupun badan lain yang telah mempekerjakan pekerja. Pengusaha di dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap orang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri dan/atau perusahaan bukan miliknya dan/atau perusahaan yang berada di Indonesia mewakili perusahaan aslinya yang berkedudukan di luar Indonesia.

Pengertian perusahaan dalam perburuhan sesuai Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum ataupun tidak berbadan hukum, milik perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik badan milik swasta maupun milik negara (publik) yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan. Perusahaan umum yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN menjelaskan bahwa badan usaha yang modalnya keseluruhan dimiliki oleh negara dan tidak terbagi atas saham.

Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan payung hukum untuk hubungan kerja yang merupakan pelaksanaan dari perjanjian kerja dan disepakati bersama antara pekerja dengan pemberi kerja. Hubungan kerja akan tetap ada selama para pihaknya tidak merugikan satu sama lain sesuai yang termuat dalam perjanjian kerja. Bisa berakhir apabila batas waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan ketentuan peraturan perundang-

undangan telah habis.¹⁴ Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang dilakukan antara dua subyek hukum terkait suatu pekerjaan tertentu. Subyek hukum yang dimaksud adalah pemberi kerja dan pekerja.¹⁵

Perjanjian kerja merupakan hubungan kerja antara buruh(pekerja) dan majikan(pemberi kerja) yang lahir setelah adanya perjanjian yaitu di mana buruh(pekerja) menyanggupi bekerja pada majikan(pemberi kerja) dengan syarat mendapatkan upah, dan majikan(pemberi kerja) menyanggupi mempekerjakan buruh(pekerja) dengan memenuhi syarat membayarkan upah kepada buruh(pekerja). Perjanjian kerja menimbulkan hak dan kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Dan perjanjian kerja berbeda dengan perjanjian perburuhan dikarenakan perjanjian perburuhan tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, hanya memuat terkait syarat-syarat perburuhan.¹⁶

Hak dan kewajiban buruh/pekerja ataupun pengusaha yang termuat di dalam syarat-syarat kerja merupakan isi dari suatu perjanjian kerja. Bisa menjadi pedoman dalam bertingkah laku di tempat bekerja maupun berkehidupan sehari-hari. Perjanjian kerja merupakan salah satu perjanjian untuk melakukan pekerjaan sesuai Pasal 1601 BW¹⁷ yaitu selain perjanjian untuk melakukan jasa sementara, perjanjian selain yang diatur oleh ketentuan-ketentuan khusus, dan perjanjian yang tidak terdapat dalam kebiasaan.

¹⁴Lanny Ramli, *Op.Cit.*, h.3.

¹⁵ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*,h. 36.

¹⁶ Iman Soepomo, *Op.Cit.*, h. 52

¹⁷ Aloysius Uwiyono et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada Depok, Rajawali Pers, 2014, h. 57

Unsur-unsur dari perjanjian kerja yang merupakan hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja dengan hak dan kewajiban para pihak. Bentuk dari perjanjian kerja tidak harus tertulis dengan bubuhan tanda tangan para pihak tetapi juga bisa dilakukan secara lisan namun sulit untuk pembuktian suatu saat apabila terjadi sengketa. Biaya pembuatan perjanjian kerja merupakan tanggungjawab pemberi kerja. Perjanjian kerja sekurang-kurangnya dibuat dalam rangkap 2 (dua) yang berkas masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama untuk diterima kedua belah pihak. Tidak bisa berubah dan/atau ditarik kembali apabila perjanjian kerja tersebut telah ditandatangani kecuali terdapat persetujuan dari kedua belah pihak.¹⁸

Arbeidsoverenkoms merupakan Bahasa belanda dari perjanjian kerja. Terdapat wewenang berupa perintah yang memberikan perbedaan perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya. Perintah menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja merupakan hubungan atasan dan bawahan (subordinasi). Hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Kaitannya syarat kerja dengan pengakuan pada serikat kerja. Sedangkan untuk kaitan dengan hak dan kewajiban kedua belah pihak mengenai waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan kerja, kesehatan kerja, upah.

¹⁸ Maimun, *Op.Cit.*, h. 41

Unsur – unsur perjanjian kerja yaitu:

- a. Unsur Pekerjaan
- b. Unsur Perintah
- c. Unsur Upah

Unsur pekerjaan merupakan objek yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja dan harus dilakukan sendiri oleh pekerja tanpa menyuruh orang lain terkecuali diizinkan oleh pemberi kerja. Sifat perjanjian sangat pribadi dikarenakan bisa putus demi hukum apabila pekerja telah meninggal dunia.

Unsur perintah merupakan pekerja yang melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah diperjanjikan dan pekerja harus tunduk kepada perintah pemberi kerja.

Unsur upah merupakan peranan terpenting dalam perjanjian kerja bahkan itu tujuan pekerja melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dengan pemberi kerja. Tanpa adanya unsur upah maka suatu hubungan itu bukan hubungan kerja.¹⁹

Apabila isi dari suatu perjanjian kerja bertentangan dengan perjanjian perburuhan maka yang berlaku adalah perjanjian perburuhan. Dikarenakan perjanjian kerja hanya memuat perjanjian untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan perjanjian perburuhan memuat perjanjian mengenai syarat-syarat

¹⁹Lalu Husni, *Op.Cit.*, h. 62-64

pekerjaan.²⁰ Obyek hukum dalam perjanjian kerja adalah hak dan kewajiban dari pemberi kerja dengan pekerja secara timbal balik terkait syarat-syarat kerja akibat dari hubungan kerja.

Dalam pembuatan perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja merupakan perjanjian yang bersifat privat dikarenakan hanya mengatur mengenai hubungan antara orang perseorangan berupa perikatan. Didalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai syarat untuk suatu perjanjian kerja. Namun, perlu juga melihat keabsahan perjanjian yang termuat dalam Pasal 1320 BW. Berdasarkan Pasal 1320 BW sahnya perjanjian apabila telah memenuhi keempat syarat yaitu pertama adanya kesepakatan yang merupakan persetujuan yang dikehendaki antara pemberi kerja dan pekerja. Persetujuan dalam kesepakatan tersebut tidak boleh dilakukan karena khilaf, paksaan, dan penipuan dari salah satu pihak kepada pihak yang lain. Syarat kedua yaitu kecakapan yang dimaksud adalah kedua belah pihak telah cakap menurut hukum (dewasa) atau bukan termasuk dari orang yang takcakap sesuai Pasal 1330 BW. Syarat ketiga yaitu adanya hal tertentu yang dimaksud adalah antara pemberi kerja dengan pekerja sudah jelas obyeknya. Syarat keempat yaitu adanya sebab yang diperbolehkan untuk pekerjaan apapun selama tidak bertentangan dengan hukum dan/atau peraturan perundang-undangan serta tidak

²⁰ Susanto Ismadi, *Op. Cit*, h. 22.

melanggar kesusilaan maupun ketertiban umum.²¹ Asas-asas pokok dalam perjanjian adalah asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, dan asas itikad baik. Asas kebebasan berkontrak merupakan suatu asas sentral dalam hukum kontrak, asas ini tidak dituangkan dalam aturan hukum namun berpengaruh kuat dalam hubungan kontraktual. Asas konsensualisme merupakan asas yang mengikat kedua belah pihak sehingga menimbulkan kepercayaan diantara para pihak untuk pemenuhan perjanjian. Asas itikad baik merupakan asas yang berdasarkan keadilan dan kepatutan dalam perjanjian yang terjadi antara kedua belah pihak.²²

Di satu sisi lain bisa bersifat publik karena dalam menyelesaikan permasalahan perlu campur tangan dari pemerintah dan perlu adanya sanksi apabila terbukti melanggar peraturan mengenai ketenagakerjaan. Peranan pemerintah sebagai penyelenggara negara yaitu pembuatan peraturan atau pemberian izin, pencegahan terhadap sesuatu yang akan terjadi, dan upaya hukum.²³ Dalam melaksanakan perannya pemerintah berusaha untuk setiap penduduknya memiliki pekerjaan untuk tercapainya kesejahteraan suatu bangsa. Pemerintah perlu campur tangan dalam pemberian perlindungan hukum bagi siapapun apabila itu warga negaranya.

²¹ Lanny Ramli, *Op.cit.*, h. 3-4.

²² Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proposionalitas dalam Kontrak Komersial*, Jakarta, Prenadamedia Group, 2010, h.108-134

²³ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, h. 13-14.

Dalam pemenuhan kebutuhan hidup dan mempertahankan kelangsungan hidupnya setiap orang mempunyai hak dan kewajiban di dalam lingkungan bermasyarakat. Diantaranya seperti hak hidup, hak berkeluarga, hak memperoleh pendidikan, hak menyampaikan pendapat, hak memeluk agama sesuai agamanya, dan lain-lain. Hak-hak manusia tersebut diatur didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, lebih tepatnya didalam BAB XA mengenai Hak Asasi Manusia.

Indonesia merupakan negara yang berfalsafah Pancasila, pada sila kedua “Kemanusiaan yang Adil dan Beradab” dan sila kelima “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia” sebagai wujud realisasi dari butir-butir sila tersebut bahwa seharusnya tidak boleh adanya diskriminasi terhadap suatu golongan dan/atau kelompok tertentu dalam hal apapun, salah satunya penyandang disabilitas dalam mencari pekerjaan. Penyandang disabilitas ini sendiri belum memperoleh pekerjaan dikarenakan belum adanya keseimbangan antara pencari kerja dan kesempatan kerja dengan lapangan kerja yang ada. Dan masih banyaknya perlakuan diskriminasi dari orang non disabilitas terhadap tenaga kerja maupun pekerja penyandang disabilitas. Dengan demikian, secara tidak langsung Indonesia tidak memperhatikan serta tidak menjamin hak-hak dari penyandang disabilitas sebagai bagian dari warga negaranya.

Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mengenai Penyandang Disabilitas yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Penyandang

Disabilitas Pasal 1 angka 1 menjelaskan bahwa yang dimaksud dari Penyandang disabilitas merupakan setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik pada jangka waktu yang lama dalam interaksi terhadap lingkungan dengan adanya hambatan dan kesulitan khusus untuk berpartisipasi penuh yang berbeda dengan warga negara lain sesuai kesamaan haknya. Dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat dengan Perda Jatim Penyelenggaraan Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian yang sama dengan Undang-Undang Penyandang Disabilitas.

Penyandang Disabilitas adalah setiap warga negara yang mempunyai hak dalam memperoleh keadilan, meskipun dengan keterbatasan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. Untuk mempermudah kegiatan diperlukan bantuan dari berbagai pihak dan tidak boleh adanya diskriminasi kepada penyandang disabilitas.²⁴ Secara umum penyandang disabilitas terdapat istilah lama yaitu penyandang cacat sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat yaitu bahwa setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau rintangan dan hambatan bagi penyandang cacat melakukan secara selayaknya.

²⁴ Tasya Andiana Putri, *Kesetaraan Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Hak sebagai Warga Negara di Bidang Hukum*, Skripsi, Sosiologi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, h.4

Disabilitas adalah kata serapan dari Bahasa Inggris “*Disability*” yang memiliki arti ketidakmampuan. Perspektif antara penyandang cacat dan penyandang disabilitas berbeda, karena penyandang cacat seakan subyek hukum yang dipandang kurang dalam hal pemberdayaan dan label negatif seseorang pada keseluruhan pribadinya serta kata “cacat” biasanya untuk kondisi barang dan/atau produk yang tidak sempurna. Sedangkan penyandang disabilitas memiliki arti bahwa setiap orang yang mempunyai keterbatasan fisik atau mental maupun intelektual. Sehingga lebih tepat untuk istilah penyandang disabilitas dibanding penyandang cacat.²⁵

Jenis-jenis disabilitas mental terbagi atas disabilitas dengan mental tinggi, disabilitas dengan mental rendah, dan disabilitas dengan kesulitan belajar spesifik. Disabilitas dengan mental tinggi merupakan seorang disabilitas yang memiliki bakat intelektual di atas rata-rata dan memiliki kreativitas serta tanggungjawab terhadap tugasnya. Disabilitas dengan mental rendah merupakan seorang disabilitas yang memiliki kemampuan di bawah rata-rata yang terdiri dari anak lamban belajar dan anak berkebutuhan khusus. Disabilitas dengan kesulitan belajar spesifik merupakan seorang disabilitas yang mengalami kesulitan belajar berkaitan dengan prestasi yang diperoleh.

Di sisi lain sangat memungkinkan banyaknya perusahaan yang tidak menerima pekerja penyandang disabilitas dikarenakan pengusaha tidak ingin

²⁵ Zulkarnain Ridlwan, “*Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Rights Of Persons With Disabilities)*”, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.7, No.2, Mei-Agustus 2013 h. 237

mengambil risiko dengan perlu adanya perlakuan khusus pada pekerja penyandang disabilitas dibanding pekerja biasa. Pemberi kerja tidak memiliki kemauan untuk mengeluarkan biaya mahal dalam memberikan fasilitas dan aksesibilitas khusus apabila mempekerjakan penyandang disabilitas serta masih ada beberapa orang yang menganggap mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas akan menjadi beban. Padahal penyandang disabilitas lebih banyak yang terampil dikarenakan adanya lembaga yang membimbing para penyandang disabilitas untuk menghasilkan suatu karya agar bisa bersaing dengan pekerja yang lain.

Kewajiban pemberi kerja menyediakan pekerjaan kepada para pekerja juga tidak akan terpenuhi apabila pekerja yang telah terlatih dan terampil tidak ditempatkan sesuai dengan keahlian masing-masing pekerja. Pada pasal 67 Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan perlindungan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas, berupa aksesibilitas dan alat bantu khusus berdasarkan tingkatan masing-masing. Adanya diskriminasi terhadap pekerja penyandang disabilitas, semakin menambah angka pengangguran di Indonesia. Sehingga, jelas belum terlaksana asas kesetaraan di dalam perusahaan badan usaha milik negara.

Berdasarkan Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas mengatur bahwa setiap perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 2% dari jumlah keseluruhan pekerja. Dengan demikian, pemerintah perlu berupaya untuk menyetarakan kesenjangan antara pekerja penyandang disabilitas

dan pekerja non disabilitas. Di dalam Pasal 25 ayat (3) Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat dengan Perda Jatim Penyelenggaraan Ketenagakerjaan juga mengatur hal yang sama mengenai kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas.

Perlindungan penyandang disabilitas merupakan perlindungan hukum dari hal-hal yang bisa merugikan dan diperoleh penyandang disabilitas dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya. Dapat juga diartikan sebagai pengakuan bahwa diskriminasi pada penyandang disabilitas merupakan pelanggaran terhadap nilai-nilai norma yang ada di masyarakat dan melekat pada setiap orang. Serta sebagai upaya memperoleh kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk memiliki hidup yang mandiri dalam lingkungan masyarakat.²⁶ Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Penyandang Disabilitas pengertian perlindungan sendiri merupakan upaya yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, mengayomi, dan memperkuat hak penyandang disabilitas.

Perlindungan hukum bagi rakyat berkaitan dengan rumusan Bahasa Belanda “*rechtsbescherming van de burgers tegen de overheid*” dan dalam Bahasa Inggris “*Legal protection of the individual in relation to acts of administrative authorities*” yang memiliki arti bahwa perlindungan setiap orang berkaitan dengan tindakan otoritas administrasi. Di dalam perumusan perlindungan hukum bagi rakyat tidak dicantumkan “terhadap pemerintah” ataupun “terhadap tindak

²⁶ *Ibid.*

pemerintahan” dikarenakan bisa menimbulkan kesan konfrontasi antara rakyat dengan pemerintah. Sedangkan falsafah negara memandang rakyat dan pemerintah sebagai pasangan dalam usaha mewujudkan cita-cita hidup bernegara, sehingga hal tersebut tentu bertentangan. Dengan “tindak pemerintahan” sebagai titik pusat, maka perlindungan hukum bagi rakyat terbagi 2(dua) macam yaitu perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif.

Perlindungan hukum yang preventif yaitu rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapat sebelum suatu keputusan pemerintah dalam bentuk definitif, dengan bertujuan mencegah terjadinya sengketa. Adanya perlindungan hukum yang preventif mendorong pemerintah untuk berhati-hati saat pengambilan keputusan yang berdasarkan dari diskresi. Sarana dari perlindungan hukum preventif belum diatur secara khusus di Indonesia dikarenakan sarana preventif masih baru untuk negara-negara barat sendiri.

Perlindungan hukum yang represif memiliki tujuan yaitu penyelesaian sengketa, sehingga yang termasuk kategori perlindungan hukum yang represif adalah Peradilan Umum yang ada di Indonesia. Sistem hukum yang dianut oleh Indonesia “*civil law system*” yang mengakui 2(dua) pengadilan yaitu pengadilan

umum(biasa) dan pengadilan administrasi. Serta suatu lembaga perlindungan hukum bagi rakyat yang dikenal dengan nama “ombudsman”²⁷.

Pemerintah masih terkesan memberikan perlindungan secara diskriminatif terhadap penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Dikarenakan regulasi masih belum cukup lengkap dan sosialisasi yang hanya di ketahui oleh pihak pemberi kerja, sehingga partisipasi penyandang disabilitas masih sangatlah kurang sebab tidak mengetahui adanya peraturan yang memberi kesempatan perlindungan lebih dalam memperoleh pekerjaan. Serta mengendurnya pengawasan pemerintah pada peraturan yang telah dibuat dan prinsip penegakkan hukum yang cenderung represif bukan preventif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan judul diatas maka diperoleh masalah-masalah hukum dan/atau isu-isu hukum antara lain:

1. Apa ratio legis dari ketentuan pasal terkait badan usaha milik negara wajib mempekerjakan penyandang disabilitas sebesar 2% (dua persen) dari keseluruhan pekerjanya ?
2. Apa sanksi bagi badan usaha milik negara apabila melanggar ketentuan kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas?

²⁷ Philipus M. Hadjon, “*Perlindungan Hukum Bagi rakyat di Indonesia*”, Peradaban, Surabaya, 2007, h. 1-5

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan skripsi ini untuk kepentingan akademis:

- a. Untuk mengidentifikasi, memahami, dan menganalisa masalah yang menjadi penyebab dari kurangnya kewajiban pemenuhan pekerja penyandang disabilitas di badan usaha milik negara;
- b. Untuk mengetahui sanksi yang dikenakan pada badan usaha milik negara apabila badan usaha milik negara tidak melaksanakan kewajiban pemenuhan pekerja penyandang disabilitas;

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penulisan skripsi yang diharapkan baik secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis

Sesuai dengan penulisan penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian dalam pelaksanaan kewajiban dari pemenuhan batas minimal para pekerja penyandang disabilitas yang diterima kerja dan/atau sudah bekerja didalam badan usaha milik negara, serta sebagai upaya mengurangi banyaknya pengangguran penyandang disabilitas.²⁸

- b. Secara Praktis

Sesuai dengan penulisan penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kepentingan pengetahuan juga memberikan manfaat untuk para pekerja

²⁸Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2017, h.22

penyandang disabilitas, para pemberi kerja/pelaku usaha/pengusaha, penegak hukum, pemerintah, serta masyarakat pada umumnya. Dalam hal lain juga diharapkan agar tulisan ini berguna untuk referensi di perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Tipe Penelitian Hukum

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penulisan pada penelitian ini, maka penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian yang fokus untuk mengkaji penerapan kaidah ataupun norma didalam hukum positif. Dengan tipe penelitian yang digunakan adalah *doctrinal research*.²⁹ Tipe penelitian yang dimaksud penulis merupakan sifat hubungan dua proporsisi hukum yaitu fungsional dan kausalitas yang menimbulkan isu hukum dan penjelasan sistematis mengenai peraturan-peraturan hukum, sebuah kategori hukum terbaru yang berkaitan dengan hak asasi manusia khususnya pada konsep pemenuhan pekerja penyandang disabilitas di dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai kewajiban pemenuhan kuota pekerja penyandang disabilitas dalam perusahaan BUMN.

1.5.2 Pendekatan Masalah

Berdasarkan penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah *Statute Approach*, dan *Conceptual Approach*. *Statute Approach* merupakan

²⁹ *Ibid*, h.32

pendekatan hukum dari peraturan perundang-undangan dengan hierarki dan asas-asas didalamnya, serta penggunaan legislasi dan regulasi didalamnya. Pendekatan dilakukan dengan pemahaman mengenai asas *lex superior derogate legi inferiori* dan juga asas *lex specialis derogate legi generali* yang berpacuan pada penggunaan peraturan perundang-undangan dalam pendekatan ini diperlukan landasan filosofisnya sebagai syarat. Bukan hanya landasan filosofis peneliti juga perlu menelaah dasar ontologis dan *ratio legis* dari ketentuan perundang-undangan yang dijadikan acuan dalam menyelesaikan masalah hukum yang sedang ditangani. Dikarenakan *ratio legis* berkenaan dalam menjawab isu hukum dari penelitian yang sedang dikaji.³⁰ *Conceptual Approach* merupakan pendekatan hukum yang berawal dari tidak adanya aturan hukum yang dijadikan bahan kajian untuk penelitian, sehingga diperlukan konsep-konsep untuk menjadi acuan dalam menyelesaikan masalah hukum yang sedang diteliti. Penggunaan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum perlu untuk ditelaah kembali dengan merujuk dari prinsip-prinsip hukum. Dikarenakan di dalam undang-undang juga tidak selalu menyebutkan secara eksplisit, sehingga perlu mengidentifikasikan dengan menggunakan konsep.³¹ Pendekatan ini bisa berdiri atau bisa dikombinasikan dengan pendekatan yang lain. Istilah mengenai konseptual sendiri memiliki dua

³⁰ *Ibid*, h. 137-146.

³¹ *Ibid*, h. 177-180.

makna yaitu konsep unsur terkecil dari rumusan aturan hukum dan konsep unsur terkecil dari rumusan teori hukum.

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Di dalam penelitian ini bahan hukum yang digunakan yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Sumber bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan. Dan merupakan norma hukum yang relevan dengan judul penelitian yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan serta memiliki otoritas.³² Di penulisan penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata diterjemahkan Profesor R. Subekti, S.H. dan R. Tjitrosudibio selanjutnya disebut BW
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886.
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4279.
5. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Convention On The Rights Of Persons With Disabilities(Konvensi Mengenai Hak-

³² *Ibid*, h. 181.

Hak Penyandang Disabilitas). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 107. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251.

6. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871.
7. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 6 Seri D. Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 60.

Sumber bahan hukum lain adalah bahan hukum sekunder yang merupakan pelengkap dari bahan hukum primer berupa buku teks yang berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi.³³ Serta jurnal-jurnal hukum, kamus hukum, artikel-artikel hukum di internet dan bacaan lain yang terkait dengan penulisan penelitian ini yang berguna mempermudah pembacanya.

1.5.4 Prosedur Pengambilan Bahan Hukum

Pada penulisan ini prosedur pengambilan bahan hukum dimulai dengan mengumpulkan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Selain itu, prosedur pengambilan bahan hukum juga menggunakan cara berupa studi kepustakaan (*library research*) yang merupakan pengumpulan seluruh

³³ *Ibid*, h. 182.

peraturan perundang-undangan dan bacaan dengan literatur yang terkait dengan penulisan ini.³⁴

1.5.5 Analisis Bahan Hukum

Data yang telah diperoleh dan dikumpulkan dilakukan analisis untuk menyelesaikan masalah hukum yang sedang dikaji dalam penulisan ini dengan menggunakan cara studi kepustakaan.³⁵ Dan analisis bahan hukum dilakukan untuk *finding the law*. Metode penemuan hukum berupa interpretasi dan kontruksi hukum. Kontruksi hukum yaitu analogi, *argumentum a contrario*, dan *rechtsverfining*. Interpretasi adalah pelaksanaan penerapan peraturan perundang-undangan sudah sepenuhnya atau belum ada di dalam lingkungan masyarakat.³⁶

1.6 Pertanggungjawaban Sistematika Penulisan

Penulisan Penelitian ini terdapat kerangka yang terbagi dalam 4(empat) bab gunanya untuk mempermudah pemahaman isi bahasan skripsi ini. Berikut ini isi dari ke empat bab yaitu:

Bab I merupakan bab pendahuluan yang memberikan pembahasan secara umum mengenai topik skripsi ini dan landasan bab-bab selanjutnya di dalam penulisan. Bab I ini terdiri dari latar belakang, dan rumusan masalah, dilanjutkan dengan tujuan penelitian juga manfaat penelitian skripsi ini. Kemudian metode

³⁴ Gavrilla Theodora, *Upaya Hukum Kreditor Terkait Aset Yang Dialihkan Setelah Putusan Pencabutan Putusan Pailit*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2018, h. 11

³⁵ *Ibid*, h.12

³⁶ Peter Marzuki, *Op.Cit.*, h.241

penelitian untuk penulisan skripsi ini meliputi tipe penelitian, pendekatan masalah, sumber bahan hukum, prosedur pengambilan dan analisa bahan hukum. Serta terakhir pertanggungjawaban sistematika.

Bab II merupakan bab pembahasan yang berisi untuk membahas dari rumusan masalah pertama mengenai ratio legis dari ketentuan peraturan perundang-undangan terkait kewajiban pemenuhan bagi suatu badan usaha milik negara mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas di dalamnya.

Bab III merupakan bab pembahasan yang berisi untuk membahas dari rumusan masalah kedua mengenai apa sanksi yang diterima oleh badan usaha milik negara (BUMN) apabila melanggar dari ketentuan pasal peraturan perundang-undangan. Dan mengenai sanksi apa saja yang dapat diberlakukan apabila suatu badan usaha milik negara tidak melakukan kewajiban pemenuhan minimal pekerja penyandang disabilitas atau malah melanggar ketentuannya.

Bab IV merupakan bab penutup bagian akhir dari penulisan skripsi ini. Bab IV ini berisi mengenai kesimpulan atas keseluruhan data yang telah dikaji didalam penelitian ini. Selain itu didalam bagian akhir ini juga terdapat saran yang terkait dengan penulisan penelitian ini untuk perbaikan kedepannya.