

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi segala kebutuhan hidup mereka. Begitu juga dengan penyandang disabilitas yang membutuhkan pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka tanpa menggantung hidup mereka kepada belas kasih orang lain. Para penyandang disabilitas memerlukan pekerjaan untuk alasan yang sama seperti mereka yang tidak memiliki disabilitas. Mereka ingin mencari nafkah, memanfaatkan keterampilan mereka, dan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Namun berbeda dengan mereka yang tidak memiliki disabilitas, para penyandang disabilitas sering menemui hambatan dalam memperoleh keterampilan pada saat mereka mencari pekerjaan. Mereka juga mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan dari pihak perusahaan dan juga rekan kerja yang meragukan kemampuan mereka bekerja dan membantu kemajuan perusahaan.

Penyandang disabilitas pada saat sangat sering mendapatkan diskriminasi sehingga mereka sulit mendapatkan kesempatan kerja. Kesempatan kerja itu sendiri adalah suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan kerja (pekerjaan) untuk diisi pencari kerja¹.

¹Swasono dan Sulistyarningsih, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Konsepsi Makro untuk Pelaksanaan di Indonesia*, Izufa Gempita, Jakarta, 1993, hlm.8.

Pada dasarnya setiap orang baik cacat maupun tidak tentu ingin bekerja, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan fisik saja. Menurut Abraham Maslow seorang pakar aliran humanisme, pada dasarnya manusia mempunyai 5 (lima) kebutuhan, dimulai dari hirarki yang paling rendah yaitu : kebutuhan fisiologi dasar, kebutuhan akan rasa aman dan tentram, kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan untuk aktualisasi diri². Hak-hak para penyandang disabilitas pada saat ini memang belum terpenuhi secara optimal, bukan hanya lapangan pekerjaan saja, dibidang pendidikan, sarana dan prasana pun hak-haknya juga masih belum terpenuhi. Padahal Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang meratifikasi konvensi hak-hak penyandang disabilitas pada tahun 2011 yang mana setelah meratifikasi konvensi tersebut Indonesia menerbitkan Undang-Undang Nomor 19 tahun 2011 tentang Pengesahan mengenai konvensi hak-hak penyandang disabilitas.

Masih banyaknya ditemukan berbagai kasus dimana perusahaan swasta maupun milik negara yang dengan sengaja menolak lamaran pekerjaan yang diajukan oleh penyandang disabilitas dengan alasan bahwa tenaga kerja disabilitas tidak memenuhi kriteria persyaratan yang telah ditetapkan. Sebagaimana kasus yang pernah dialami oleh Wuri Handayani penyandang cacat asal kota Surabaya yang berniat mendaftarkan diri sebagai calon pegawai negeri sipil di kota Surabaya, akan tetapi pemerintah Provinsi Kota Surabaya menolak pendaftarannya sebagai calon pegawai negeri sipil dikarenakan Wuri Handayani seorang penyandang disabilitas yang memakai kursi roda sehingga dianggap tidak

² Johannes papu, "Penyandang Cacat dan Pekerjaan", diakses pada hari sabtu tanggal 2 Mei 2015 pada Pukul 17.05 WIB

memenuhi kriteria sehat jasmani dan rohani yang merupakan salah satu persyaratan calon pegawai negeri sipil³.

Data dari WHO, Bank Dunia dan ILO menunjukkan bahwa saat ini jumlah penyandang disabilitas di dunia diperkirakan sebesar 15 persen dari jumlah penduduk dunia atau sebanyak satu miliar orang, dan paling sedikit terdapat 785 juta orang penyandang disabilitas berada di usia kerja.

Di Indonesia jumlah penyandang disabilitas menurut Kemenakertrans pada tahun 2010 jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas 7.126.409 orang yang terdiri atas penderita tunanetra sebanyak 2.137.923 orang, tunadaksa 1.852.866 orang, tunarungu 1.567.810 orang, cacat mental 712.641 orang dan cacat kronis sebanyak 855.169 orang⁴.

Setiap manusia memang harus bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya, baik bekerja pada orang lain maupun bekerja dengan diusahakan sendiri. Bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnyanya. Karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut⁵.

Pemerintah Provinsi Jawa Barat telah mengeluarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang disabilitas yang pada dasarnya peraturan ini dikeluarkan agar terpenuhinya hak-hak penyandang disabilitas di Provinsi Jawa Barat. Pada pasal

³ [Http://:kompas.com](http://kompas.com), diakses pada hari sabtu tanggal 2 Mei 2015 pada Pukul 16.15 WIB

⁴ [Http://www.Harianterbit.com](http://www.Harianterbit.com), diakses pada hari minggu pada tanggal 15 maret 2015 pukul 12.30 WIB

⁵ Zainal Asikin, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, cetakan keempat, Rajawali Pers, Jakarta, 2004, Hlm. 1

21 ayat (2) Peraturan Daerah Jawa Barat Nomor 7 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang disabilitas menyatakan bahwa “Pemerintah Daerah, Pemerintah Kabupaten/Kota, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, serta Perusahaan milik swasta, wajib mempekerjakan pegawai penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan paling kurang 1% (satu persen) dari jumlah pegawai”⁶.

Pemerintah Indonesia sebenarnya juga telah mengatur hak-hak penyandang disabilitas pada Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat serta Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal 13 Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat mengatakan bahwa “Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya” serta pada pasal 14 mengatakan bahwa “Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/kualifikasi perusahaan tersebut”⁷.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dalam mengoptimalkan persamaan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang layak, berbagai cara telah dilakukan secara koordinatif dan berkelanjutan dengan

⁶ Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas.

⁷ Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat.

mengacu pada peraturan perundangan. Tenaga kerja penyandang disabilitas yang tidak tertampung di sektor formal diarahkan pada sektor informal dengan program Pemberdayaan Tenaga kerja cacat dengan maksud menumbuhkan iklim usaha mandiri dengan cara memberikan kepelatihan kewirausahaan. Kementrian Tenaga Kerja telah melakukan berbagai macam cara agar perusahaan-perusahaan di Indonesia mengimplementasikan prinsip kuota 1 % persen kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas salah satunya dengan memberikan penghargaan kepada perusahaan yang telah mempekerjakan tenaga kerja disabilitas, sebagaimana yang telah diatur pada pasal 27 ayat (1) Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang cacat yang mengatakan bahwa “Pemerintah memberikan penghargaan kepada perusahaan yang mempekerjakan penyandang cacat”.

Namun pada kenyataannya bahwa dengan dikeluarkannya peraturan tersebut, pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas belum berjalan secara optimal terutama pada aspek kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas diperusahaan-perusahaan milik swasta, milik negara, maupun perusahaan milik daerah yang masih belum memenuhi kuota 1 % kesempatan kerja yang sebagaimana telah dimandatkan oleh Undang-undang. Di kota Bandung sendiri data masih banyak perusahaan swasta maupun milik negara yang belum mengimplementasikan PERDA Provinsi Jawa Barat Nomor 7 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan perlindungan penyandang disabilitas, dikarenakan masih banyaknya pandangan negative yang meyakini bahwa penyandang disabilitas diyakini sebagai orang yang lemah, tidak bisa bekerja, tidak bisa berbuat apa-apa

sehingga tidak bisa ditolong lagi untuk menjadi orang yang berpotensi dan mandiri. Tidak tersedianya aksesibilitas atau kemudahan informasi yang diterima penyandang disabilitas tersebut dalam mengakses lowongan pekerjaan yang tersedia diberbagai perusahaan, serta kurangnya sosialisasi terhadap PERDA Provinsi Jawa Barat nomor 7 Tahun 2013 serta Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat mengakibatkan perusahaan belum memahami isi dari peraturan perundang-undangan tersebut.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini memang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan hukum normatif (*law in books*) dengan kenyataan dilapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan⁸. Padahal berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan pengawasan dilaksanakan oleh aparat pengawas ketenagakerjaan, sebagai mana diatur dalam pasal 176 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa “pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”⁹.

⁸Lalu Husni, *pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia*, edisi revisi, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2007, hlm. 50.

⁹ Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penulis melakukan penelitian di beberapa perusahaan di kota Bandung yaitu PT Holy Pharma yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri farmasi, PT Dewhirst Menswear Indonesia bergerak di bidang garmen dan PT Cresco Indonesia perusahaan bergerak di bidang industri pembuatan sendal. Ketiga perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan lebih dari 100 (seratus) orang karyawan yang sebagaimana menurut Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat dan Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat, mewajibkan perusahaan memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas sekurang-kurangnya 1% (satu persen) dari jumlah karyawan yang mereka miliki. Dengan berbagai permasalahan yang mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di Indonesia, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul skripsi **“IMPLEMENTASI PERDA PROVINSI JAWA BARAT NOMOR 7 TAHUN 2013 TENTANG PENYELENGGARAAN PERLINDUNGAN PENYANDANG DISABILITAS JO UNDANG-UNDANG NOMOR 4 TAHUN 1997 TENTANG PENYANDANG CACAT MENGENAI KUOTA 1% KESEMPATAN KERJA UNTUK PENYANDANG DISABILITAS DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka beberapa permasalahan pokok yang diteliti oleh penulis dirumuskan antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimanakah implementasi PERDA Provinsi Jawa Barat Nomor 7 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang disabilitas JO Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang Cacat mengenai kuota 1% kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas dikota Bandung dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah permasalahan yang dialami perusahaan/pengusaha dalam melakukan implementasi PERDA Provinsi Jawa Barat Nomor 7 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang disabilitas JO Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang Cacat mengenai kuota 1% kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi PERDA Provinsi Jawa Barat Nomor 7 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang disabilitas JO Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang Cacat mengenai kuota 1% kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas dikota Bandung dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui apakah permasalahan yang dialami perusahaan/pengusaha dalam melakukan implementasi PERDA Nomor 7 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas Jo Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang cacat mengenai kuota 1% kesempatan kerja bagi Penyandang disabilitas.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini atas kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

- a. Dalam rangka mengembangkan bidang ilmu hukum pada umumnya, dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya.
- b. Sumbangan pemikiran bagi pendidikan ilmu hukum dalam rangka pencapaian tujuan hukum yaitu untuk menciptakan kepastian hukum.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang berkepentingan, terutama pihak perusahaan/pengusaha atau penyandang disabilitas itu sendiri.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi praktisi hukum maupun pembuat Undang-undang dalam rangka penyempurnaan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dalam masalah kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh hak-haknya.

E. Kerangka Pemikiran

Setiap warga negara Republik Indonesia dijamin hak konstitusionalnya oleh UUD 1945 seperti hak asasi manusia, hak beragama dan beribadah, hak mendapatkan perlindungan hukum dan persamaan hak dan kedudukan dalam hukum, termasuk perlindungan hak-hak tenaga kerja atas upah.

Landasan yuridis terhadap hak warga negara Indonesia atas pekerjaan dapat ditinjau berdasarkan pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan : *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.

Semakin pesatnya perkembangan industri, berarti tidak terlepas dari meningkatnya masalah-masalah tenaga kerja yang justru merupakan faktor dominan dalam usaha industri. Oleh karena itu kebijaksanaan dalam bidang ketenagakerjaan, terutama dalam perlindungan tenaga kerja ditunjukkan antara lain terhadap peningkatan perbaikan syarat kerja, kondisi kerja, pembatasan waktu kerja serta kesehatan kerja. Berdasarkan pasal 1 angka (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan : *“pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima atau imbalan dalam bentuk lain”*.

Menurut Mochtar Kusumaatmadja, hukum mempunyai kekuasaan untuk melindungi dan mengayomi seluruh lapisan masyarakat sehingga tujuan hukum dapat tercapai dalam mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan sekaligus menunjang pembangunan secara menyeluruh¹⁰.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, tenaga tenaga kerja harus sedemikian rupa, sehingga terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenagakerja dan pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan

¹⁰ Mochtar Kusumaatmadja, *hukum, masyarakat, dan pembinaan hukum nasional*, Binacipta, Bandung, 1976, hlm. 17.

kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Menurut Soepomo bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu¹¹ :

1. Perlindungan ekonomi, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan penyandang Disabilitas merupakan bentuk kepedulian pemerintah Jawa Barat terhadap segala hak-hak penyandang disabilitas yang belum terpenuhi, salah satunya hak penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja. Pasal 7 ayat (1) huruf e PERDA Nomor 7 tahun 2013 mengatakan bahwa “ dalam rangka perlindungan terhadap penyandang disabilitas, pemerintah daerah mempunyai kebijakan : (e) mengembangkan dan memperkuat kerjasama dengan berbagai pihak dalam melakukan penyelenggaraan perlindungan penyandang disabilitas.

Pasal 20 mengatakan bahwa “penyandang disabilitas mempunyai kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan, kompetensi, jenis, dan derajat disabilitas. Begitu pula yang pada

¹¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1995.

pasal 21 ayat (1) mengatakan “ pemerintah daerah dan pemerintah kabupaten/kota, wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada tenaga kerja penyandang disabilitas, untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi pekerjaan serta jenis dan derajat disabilitas”. Pada pasal 21 ayat (2) juga mengatakan bahwa “ pemerintah daerah, pemerintah kabupaten/kota, badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, serta perusahaan swasta, wajib mempekerjakan pegawai penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan paling kurang 1% (satu persen) dari jumlah pegawai.

Teori Lawrence M.Friedman menyebutkan bahwa berhasil atau tidaknya penegakan hukum bergantung pada tiga unsur yakni ¹²:

- a. Substansi hukum adalah norma (aturan,keputusan)
- b. Struktur hukum diciptakan oleh sistem hukum yang mungkin untuk memberikan pelayanan dan penegakan hukum.
- c. Budaya hukum yang merupakan ide, perilaku, keinginan, pendapat dan nilai-nilai yang berkaitan dengan hukum positif dan negative.

Kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum menjelaskan secara jelas mengenai ketentuan tentang penyandang disabilitas. Padahal setiap tenaga kerja mempunyai hak yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang disabilitas.

¹²<http://www.hukumonline.com>, diakses pada hari minggu tanggal 3 mei 2015 pukul 14.25 WIB

Pada pasal 5 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pernyataan ini sama seperti pernyataan dalam pasal 27 ayat 2 dan pasal 28D ayat 2 UUD 1945 yang pada intinya adalah setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Karena pekerjaan itu merupakan hak setiap orang, maka tidak boleh ada orang yang menghalangi hak tersebut dengan cara membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama aliran politik dan maupun keterbatasan fisik atau mental seseorang. Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh memperoleh perlakuan sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengertian pengusaha dalam pasal 6 ini perlu mendapatkan perhatian karena pengertian pengusaha secara umum adalah :

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada Indonesia mewakili perusahaan, baik miliknya sendiri maupun bukan miliknya sendiri yang berkedudukan di luar Indonesia.

Penyediaan kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas sebenarnya juga telah diatur didalam pasal 13 Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat yang menyatakan bahwa setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan

derajat kecacatannya. Dan juga pada pasal 14 Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 yang menyebutkan bahwa perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan kerja dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya sesuai dengan jumlah karyawan/atau kualifikasi perusahaan. Yang dimaksud dengan derajat kecacatan adalah tingkat berat ringannya keadaan cacat yang disandang seseorang, Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan yang dilaksanakan melalui penyediaan aksesibilitas. Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan bagi penyandang cacat guna mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Pada pasal 67 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Memberikan perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹³.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja disabilitas adalah sesuai dengan Hak Asasi Manusia (HAM) sebagaimana telah diatur dalam ketetapan MPR-RI No.XVII/MPR/1998 tentang HAM dan Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Definisi hak asasi manusia menurut ketetapan MPR-RI No.XVII/MPR/1998 adalah sebagai hak dasar yang melekat pada diri manusia yang sifatnya kodrati dan universal sebagai karunia Tuhan Yang Maha

¹³Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, cetakan kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, Hlm. 75

Esa dan berfungsi untuk menjamin kelangsungan hidup kemerdekaan, perkembangan manusia dan masyarakat, yang tidak boleh diabaikan, dirampas, atau diganggu gugat oleh siapapun.

Pasal-pasal dalam piagam HAM dari ketetapan MPR-RI No.XVII/MPR/1998 yang menjadi dasar dari pasal 67 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Pasal 11 : Setiap orang berhak atas kesempatan yang sama untuk bekerja.

Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat menjelaskan bahwa kesamaan kesempatan adalah keadaan yang memberikan peluang kepada penyandang cacat untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Dan pada pasal 5 Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang cacat menyatakan setiap penyandang cacat mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.

2. Pasal 40 : Kelompok masyarakat yang rentan, seperti anak-anak dan fakir miskin, berhak mendapatkan perlindungan lebih terhadap hak asasinya.

Begitu pula pada pasal-pasal dari Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) yang memberikan perlindungan lebih terhadap tenaga kerja yang cacat adalah sebagai berikut ini :

- a. Pasal 41 ayat 2 : Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.
- b. Pasal 42 : setiap warga negara yang berusia lanjut, cacat fisik dan atau cacat mental berhak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan Khusus atau biaya negara, untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaannya, kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara¹⁴.

F. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data sekunder, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer seperti Undang-undang Dasar 1945, Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Konvensi mengenai hak-hak penyandang disabilitas.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yang mana penulis membuat suatu gambaran secara sistematis mengenai fakta-fakta dan permasalahan yang

¹⁴ Ibid,Hlm 76-77

berhubungan dengan ketenagakerjaan dalam mewujudkan kesetaraan hak-hak penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja.

3. Cara Pengumpulan Data

a. Studi Lapangan

Wawancara yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber, responden atau informan untuk memperoleh informasi.

b. Studi Kepustakaan

Dengan mempelajari dan meneliti bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang kemudian dianalisis untuk memperoleh penjelasan atas masalah yang sedang diteliti.

4. Lokasi Penelitian

1. Penelitian Kepustakaan

- a. Perpustakaan Universitas Islam Bandung Jl. Tamansari Nomor 1 Bandung.
- b. Perpustakaan Universitas Padjajaran Jl. Dipati Ukur Nomor 43 Bandung.

2. Penelitian Lapangan

Melalui wawancara dengan para pihak yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti oleh penulis di beberapa perusahaan yang ada di kota Bandung.

G. Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari V (Lima) Bab yang mempunyai gambaran sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Pada Bab ini penulis menguraikan mengenai, Latar belakang penelitian, Identifikasi Masalah, Tujuan penelitian, Kegunaan Penelitian, Kerangka Pemikiran, Jadwal Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II : Tinjauan Teoritis mengenai hak atas pekerjaan, hubungan kerja, tenaga kerja, peraturan perusahaan, teori kesempatan kerja, kesempatan dan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, pelatihan dan penempatan tenaga kerja disabilitas.

BAB III : Pada Bab ini menggambarkan bagaimana implementasi PERDA Provinsi Jawa Barat Nomor 7 tahun 2013 tentang penyelenggaraan Perlindungan penyandang Disabilitas dan Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat mengenai kuota 1% Kesempatan kerja bagi penyandang Disabilitas dan permasalahan yang oleh perusahaan dalam penyediaan kesempatan kerja untuk tenaga kerja disabilitas.

BAB IV : Pada Bab ini menggambarkan bagaimana implementasi PERDA Provinsi Jawa Barat Nomor 7 tahun 2013 tentang penyelenggaraan Perlindungan penyandang Disabilitas dan Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat mengenai kuota 1% Kesempatan kerja bagi penyandang Disabilitas dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan apakah permasalahan yang dialami

perusahaan/pengusaha dalam melakukan implementasi PERDA Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas Jo Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang cacat mengenai kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

BAB V Penutup : Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran berdasarkan dari penelitian yang penulis tulis.

