

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hak asasi manusia (human rights) merupakan hak bagi manusia, yang melekat pada manusia, karena manusia juga dikaruniai akal pikiran dan hati nurani.¹ Hak asasi manusia bersifat universal yang berarti melampaui batas – batas negeri, kebangsaan, dan ditujukan pada setiap orang baik miskin ataupun kaya, laki – laki atau perempuan, penyandang disabilitas maupun bukan penyandang disabilitas. Dikatakan universitas karena hak – hak ini dinyatakan sebagai bagian dari kemanusiaan setiap sosok manusia, tidak peduli apapun warna kulitnya, jenis kelaminnya, usianya, latar belakang kultural dan agama atau kepercayaan spritualitasnya.²

Adapun norma-norma yang mengatur hubungan antara negara dengan individu adalah yang dijelaskan dalam Pasal 1 deklarasi universal hak asasi manusia (universal declaration of human rights) tahun 1948 yang berbunyi, semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Mereka dikaruniai akal dan hati nurani dan hendaknya bergaul satu sama lain dalam persaudaraan.³

Hak dalam hak asasi mempunyai kedudukan atau derajat utama dan pertama dalam hidup bermasyarakat karena keberadaan hak asasi hakekatnya telah dimiliki,

¹ Suradi Radjab, *Dasar – Dasar Hak Asasi Manusia*, PBHI, Jakarta, 2002, Hlm. 7.

² Soetandyo Wignjosoebroto, *Hak Asasi Manusia Konsep Dasar dan Perkembangan Pengertiannya dari Masa Ke Masa*, ELSAM, Jakarta, 2007, Hlm. 1.

³ Pasal 1 deklarasi universal hak asasi manusia (*universal declaration of human rights*) tahun 1948

disandang dan melekat dalam pribadi manusia sejak kelahirannya. Seketika itu pula muncul kewajiban dari manusia lain untuk menghormatinya.⁴

Hak asasi manusia diyakini sebagai entitas yang memiliki nilai universal. Nilai universal dapat diartikan tidak mengenal batas ruang dan waktu. Nilai universal ini yang kemudian diterjemahkan dalam berbagai produk hukum nasional diberbagai negara untuk dapat melindungi dan menegakan nilai-nilai kemanusiaan. Bahkan nilai universal ini dikukuhkan dalam instrumen internasional, termasuk perjanjian internasional dibidang HAM, seperti :

*lounant on civil and political rights; international convention economic, social and cultural rights; international covenant on the elimination of all forms of racial discrimination; convention on the elimination of all forms of discrimination against women; convention against torture and other cruel, in human or degrading treatment or punishment; convention on the rights of the child dan convention concerning the prohibition and immediate action for the elimination the worst forms of child labour.*⁵

Sejak negara ini didirikan, Bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena

⁴ A. Masyhur Effendi, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) dan Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (HAKHAM)*, Ghalia Utama, Bogor, 2005, Hlm. 8.

⁵ Muladi, *hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, PT Refika Adi Tama, Bandung, 2009, Hlm. 70.

itu, perlu perencanaan matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama seperti yang tertuang dalam Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”⁶

Ini berarti siapapun berhak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan termasuk dari kalangan penyandang disabilitas. Selanjutnya menurut UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dijelaskan bahwa penyandang disabilitas ialah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik di mana dalam berinteraksi dengan lingkungan dan warga lain mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif. Penyandang disabilitas berhak mendapatkan kesempatan kerja berdasarkan Pasal 53 ayat (1) dan (2) UU No 8 Tahun 2016 yang berbunyi :

- 1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- 2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.⁷

Tenaga kerja dipandang sebagai objek. Tenaga kerja dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur Konstitutif yang

⁶ Undang - Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷ Undang – Undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

menjadikan perusahaan. Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja, mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya, perlindungan hukum menurut Philipus, yakni :

“Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat(ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja penguasa”

Problematika ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah selesai dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.⁸

Penyandang disabilitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang juga berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kecacatannya Perlindungan penyandang dalam dunia kerja pun khususnya sudah dibuat peraturan Undang-

⁸ Sutedi Ardrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, Hlm. 142.

Undang No 13 tahun 2003 Dalam Pasal 67 sudah dijelaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan penyandang Disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat dan kecacatannya meskipun hak penyandang disabilitas sudah di atur dalam pelaksanaannya hak- hak para pekerja penyandang disabilitas pun sampai sekarang sering mendapatkan diskriminasi ditempat kerja.⁹

Program kebijakan pemerintah bagi penyandang disabilitas (Penyandang Disabilitas) cenderung berbasis belas kasih (charity), sehingga kurang memberdayakan penyandang disabilitas untuk terlibat dalam dunia kerja. Kurangnya sosialisasi peraturan perundang- undangan tentang disabilitas menyebabkan perlakuan *stakeholder* unsur pemerintahan dan swasta yang kurang peduli. peran pemerintah sebenarnya sudah bagus dengan adanya pelatihan-pelatihan kerja dan kouta 1% dalam sebuah perusahaan untuk penyandang disabilitas tetapi dalam penerapan kebijakan-kebijakan tersebut tidak berjalan dengan lancar.

Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. penyandang disabilitas mendapatkan :

- 1) Mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- 2) Mendapatkan perlakuan yang sama
- 3) Tidak mendapatkan diskriminasi
- 4) Mendapatkan upah yang sama dengan pekerja biasa
- 5) Mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja¹⁰

⁹ Sugiyarto, 97 Perusahaan di Indonesia Masih Abaikan Penyandang Disabilitas, <https://www.tribunnews.com/regional/2014/10/30/97-perusahaan-di-Indonesia-masih-abaikan-penyandang-Disabilitas>, Diakses Pada Sabtu 7 September 2019 Pukul 22.17 WIB

¹⁰ Undang-Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penyandang disabilitas kondisinya beragam, ada yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental, dan gabungan disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain.¹¹ Penyandang disabilitas juga menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat nondisabilitas seperti hambatan dalam mengakses layanan umum, pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan. Dalam rangka memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, maka pemerintah beserta perusahaan negara dan perusahaan swasta, juga masyarakat sipil perlu memastikan dihapuskannya berbagai hambatan hukum dan sosial dalam memperkerjakan penyandang disabilitas.

Penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja, hidup mandiri dan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan diri. Dari permasalahan diatas dapat kita ketahui bahwa dalam pelaksanaan perlindungan bagi penyandang disabilitas masih banyak kekurangannya, Peran pemerintah diharapkan mampu melindungi penyandang disabilitas.

Dari latar belakang diatas penulis akan melakukan penulisan skripsi dengan judul **“Pelaksanaan Hak Mendapat Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Perusahaan Swasta Di Kota Bandung Berdasarkan Undang – Undang Nomor 8**

¹¹ ILO, *Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja*, ILO Publication, Jakarta, 2006, Hlm. 3.

Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Dihubungkan Dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan Hak Untuk Mendapatkan Pekerjaan Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas di Kota Bandung berdasarkan Undang – Undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dihubungkan dengan Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana perusahaan memberikan fasilitas bagi Penyandang Disabilitas ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah yang Telah Diuraikan Maka Tujuan Penelitian ini Adalah :

1. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Hak Untuk Mendapatkan Pekerjaan Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas di Kota Bandung berdasarkan Undang – Undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dihubungkan dengan Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk Mengetahui pemenuhan fasilitas bagi pekerja Penyandang Disabilitas yang bekerja di sebuah perusahaan

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk hal-hal dibawah ini:

1. Secara Teoritis, diharapkan dapat menambah pengetahuan umumnya bagi tenaga kerja dan peneliti khususnya tentang jaminan hak bekerja bagi Tenaga Kerja Disabilitas.
2. Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan konstruktif bagi pemerintah, terkait pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

E. Kerangka Pemikiran

1. Hak Asasi Manusia

Hak Asasi Manusia adalah hak yang diperoleh manusia dalam menjalani kehidupan yang adil dan setara. Di dalam hak asasi manusia ini mencakup berbagai hal seperti hak dalam menjalani pekerjaan, pendidikan, dan kehidupan yang layak.

Dalam upaya pengembangan Hak Asasi Manusia di Indonesia kita selalu berpegang pada prinsip sebagai berikut :

- a. Ratifikasi berbagai instrument Persatuan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia hanya dapat dilakukan sepanjang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945
- b. Hak asasi manusia dibatasi oleh hak dan kebebasan orang lain, moral, keamanan dan ketertiban Umum (Tap MPR No XVII/MPR/1998)

Oleh karena itu sesuai dengan kesepakatan internasional pelaksanaan hak asasi manusia adalah merupakan wewenang dan tanggung jawab setiap negara pemerintahan negara dengan memperhatikan sepenuhnya keanekaragaman tata nilai, sejarah, kebudayaan, sistem politik, dll yang dimiliki Negara yang bersangkutan.¹²

2. Perusahaan

Perusahaan adalah tempat kegiatan produksi dilakukan serta berkumpulnya semua faktor produksi terjadi. Perusahaan yang terdaftar secara resmi dalam pemerintahan maka akan memiliki badan usaha untuk perusahaannya.¹³ Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian pengusaha atau usahawan adalah orang yang menjalankan bagian usaha (memimpin) perusahaan. Lain halnya dengan yang disampaikan oleh pendapat salah satu sarjana seperti H. M. N. Purwosutjipto yang menyatakan sebagai berikut:

“ Pengusaha adalah seseorang yang melakukan atau menyuruh melakukan perusahaan. Dia dapat melakukan perusahaan itu sendirian, namun dapat juga dia menyuruh orang lain membantunya dalam melakukan perusahaan itu, tetapi ada juga kemungkinan bahwa dia menyuruh orang lain melakukan perusahaannya. Jadi dia dapat saja tidak turut serta melakukan perusahaan itu, karena misalnya dia mempunyai kekurangan ahli, sedangkan dia mempunyai cukup modal untuk melakukan usaha itu dan dia ada

¹² Abdullah Rozali, *Perkembangan HAM dan keberadaan peradilan HAM di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, Hlm. 55.

¹³ Salamadian, *Pengertian Perusahaan : Bentuk, Manfaat dan Jenis-Jenis Perusahaan*, <https://salamadian.com/pengertian-perusahaan-bentuk-manfaat-dan-jenis-jenis-perusahaan>, Diakses Pada Hari Jum'at Tanggal 13 September Tahun 2019 Pukul 15.16 WIB

minat untuk melakukan perusahaan yang bersangkutan. »¹⁴

3. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah tindakan yang melindungi masyarakat dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan untuk menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.¹⁵

Perlindungan hukum berlaku terhadap kelompok penyandang disabilitas karena mereka memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas. Penyandang disabilitas sebagai bagian dari Warga Negara Indonesia, sudah sepatutnya mendapat perlakuan khusus yang dimaksudkan upaya perlindungan dari berbagai pelanggaran haknya.¹⁶

Penyandang disabilitas membutuhkan perhatian dari pemerintah, khususnya dalam hal ketenagakerjaan. Penyandang disabilitas berhak dalam memperoleh pekerjaan demi mencapai kesejahteraan sehingga pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003). Bentuk perlindungan tersebut seperti penyediaan

¹⁴ H. M. N. Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia (Pengetahuan Dasar Hukum Dagang)*, Djambatan, Jakarta, 1984, Hlm. 41.

¹⁵ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum di Indonesia*, Surakarta, 2003, Hlm. 14.

¹⁶ Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, Hlm. 273.

aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri. Penyandang disabilitas oleh UU diberi perlindungan dan jaminan untuk melakukan hubungan kerja dengan majikan atau pengusaha.¹⁷

4. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat¹⁸

Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.¹⁹ Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia

¹⁷ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm. 62.

¹⁸ Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I pasal 1 ayat 2

¹⁹ Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja Bab I pasal 1 ayat 1

hanya dibedakan oleh batas umur.²⁰

Macam-macam Jenis Tenaga Kerja Secara umum tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja rohani dan tenaga kerja jasmani.

1. Tenaga Kerja Rohani

Tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang dalam kegiatan kerjanya lebih banyak menggunakan pikiran yang produktif dalam proses produksi. Contohnya manager, direktur, dan jenisnya.

2. Tenaga Kerja Jasmani

Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang dalam kegiatannya lebih banyak mencakup kegiatan pelaksanaan yang produktif dalam produksi. Tenaga kerja jasmani terbagi dalam tiga jenis yaitu tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, dan tenaga kerja tidak terdidik.

a. Tenaga kerja terdidik (skilled labour)

Tenaga kerja terdidik (skilled labour) adalah tenaga kerja yang memerlukan pendidikan tinggi. Misalnya guru, dokter, dan sebagainya.

b. Tenaga kerja terlatih (trained labour)

Tenaga kerja terlatih (trained labour) adalah tenaga kerja yang

²⁰ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 1998, Hlm. 3.

memerlukan pelatihan dan pengalaman terlebih dahulu. Misalnya sopir, montir, dan sebagainya.

c. Tenaga kerja tak terdidik (unskilled labour)

Tenaga kerja tak terdidik (unskilled labour) adalah tenaga kerja yang tidak memerlukan pelatihan ataupun pendidikan khusus. Misalnya kuli bangunan dan buruh gendong.²¹

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
 2. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
 3. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.²²
5. Tenaga Kerja Disabilitas

Penyandang disabilitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan

²¹ Berpendidikan, Macam – Macam Jenis Tenaga Kerja, <https://www.berpendidikan.com/2015/09/macam-macam-jenis-tenaga-kerja.html>, Diakses Pada Hari Selasa Tanggal 10 September Tahun 2019 Pukul 10.20 WIB

²² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003, Hlm. 61-62.

tingkat kecacatannya, Bahkan Pasal 67 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang memperkerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat kecacatannya.

Meskipun sudah diatur dalam UU, hak penyandang disabilitas sampai sekarang masih sering mendapatkan perlakuan diskriminasi oleh perusahaan saat merekrut dan bahkan di tempat kerja.²³

Penyandang disabilitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kecacatannya, Bahkan Pasal 67 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang memperkerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat kecacatannya. Meskipun sudah diatur dalam UU, hak penyandang disabilitas sampai sekarang masih sering mendapatkan perlakuan diskriminasi oleh perusahaan saat merekrut dan bahkan di tempat kerja.²⁴ Menurut pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998, untuk peningkatan kesejahteraan sosial penyandang cacat dilaksanakan melalui:

²³ Simgakin, *Data Penyandang Disabilitas*, <http://simgakin.semarangkota.go.id/20-15/website/web/pages/119>, Diakses Pada Hari Selasa Tanggal 10 September Tahun 2019 Pukul 10.33 WIB

²⁴ Metro, *Perusahaan Lakukan Diskriminasi Saat Merekrut Difabel*, <http://metrosemarang.com/perusahaan-lakukan-diskriminasi-saat-merekrut-kaum-difabel>, Diakses Pada Hari Selasa Tanggal 10 September 2019 Pukul 10.38 WIB

- a. Kesamaan kesempatan
- b. Rehabilitasi
- c. Bantuan sosial
- d. Pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial

Pasal 9 Undang – undang No 4 Tahun 1997 tentang kesamaan kesempatan berbunyi :

“ Kesamaan kesempatan adalah kemudahan yang memberikan peluang kepada penyandang cacat untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. “

Pasal 9 ini bahwa penyandang cacat memiliki kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan, termasuk didalamnya kesamaan kesempatan tanpa adanya diskriminasi pada penyandang cacat dengan ketentuan dipertegas oleh pasal 6 dan pasal 8 Undang – undang Nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang Disabilitas.²⁵

Dengan demikian, para penyandang disabilitas memiliki hak yang sama atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Mereka perlu memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keistimewaan masing masing.

Tidak ada insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang cacat. Dalam hal ini, penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas dari sisi permintaan tenaga kerja oleh

²⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 107.

perusahaan / institusi dapat dilakukan melalui 5 langkah / tahapan:

1. Membulatkan niat / tekad untuk penempatan tenaga kerja disabilitas (Pemangku kepentingan menyadari bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk bekerja);
2. Perencanaan Tenaga Kerja Perusahaan (menyusun permintaan tenaga kerja termasuk bagi penyandang disabilitas);
3. Perekrutan (Melakukan pengumuman dan proses seleksi)
4. Pelatihan / Pemagangan (Melakukan pelatihan atau pemagangan di perusahaan lain atau perusahaan yang bersangkutan)
5. Penempatan untuk bekerja layak (bekerja sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan tanpa diskriminasi).²⁶

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normative dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis, yang berasal dari bahan-bahan pustaka lazimnya dinamakan data sekunder yang menggambarkan bahan hukum primer bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.²⁷

²⁶ Kompasiana, *Hak Bekerja Penyandang Disabilitas*, <https://www.kompasiana.com/sumas/59ed5a2696bb0855170c8882/hak-bekerja-penyandang-disabilitas?page=all>, Diakses Pada Hari Selasa Tanggal 17 September Tahun 2019 Pukul 10.58 WIB

²⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, CV. Rajawali, Jakarta, 1990, Hlm. 14.

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus.²⁸ Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengetahui keseluruhan peraturan hukum yang berkaitan dengan aspek Ketenagakerjaan. Pendekatan kasus bertujuan untuk mengetahui serta memahami penerapan aturan-aturan atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum yang deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan.²⁹

3. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian dilakukan terhadap data data sekunder yang terdiri dari:

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan Hukum yang mengikat berupa peraturan perundang undangan, misalnya Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

²⁸ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2006, Hlm. 321.

²⁹ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimentri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998, Hlm. 35

- 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, antara lain pendapat para ahli hukum, buku-buku ilmiah, artikel makalah, jurnal.
- 3) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum dan ensiklopedia.

b. Teknik Pengumpulan data

Teknik yang penulis lakukan adalah melalui studi kepustakaan (Library Research) yaitu mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat-pendapat, ataupun menemukan penemuan yang berhubungan erat dengan permasalahan yang penulis teliti.

c. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data dilakukan dengan metode Yuridis Kualitatif, yaitu data yang diperoleh kemudian disusun secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang dihadapi dengan tidak menggunakan rumus ataupun data statistik.