

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN JEMBER
MENURUT PERATURAN DAERAH (PERDA) JEMBER
NOMOR 7 TAHUN 2016 TENTANG PERLINDUNGAN
DAN PEMENUHAN HAK-HAK PENYANDANG
DISABILITAS**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Jurusan Hukum Ekonomi Islam
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh:
Muhammad Lutfiyanto
NIM: S20162073
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
JULI 2023**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN JEMBER
MENURUT PERATURAN DAERAH (PERDA) JEMBER
NOMOR 7 TAHUN 2016 TENTANG PERLINDUNGAN
DAN PEMENUHAN HAK-HAK PENYANDANG
DISABILITAS**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Jurusan Hukum Ekonomi Islam
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

Muhammad Lutfiyanto
NIM: S20162073

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Disetujui Pembimbing
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Mahmudah, S.Ag., M.E.I.
NIP. 19750702 199803 2 002

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN JEMBER
MENURUT PERATURAN DAERAH (PERDA) JEMBER
NOMOR 7 TAHUN 2016 TENTANG PERLINDUNGAN
DAN PEMENUHAN HAK-HAK PENYANDANG
DISABILITAS**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Jurusan Hukum Ekonomi Islam
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Hari : Selasa
Tanggal : 04 Juli 2023

Tim Penguji

Ketua



Sekretaris


Dr. H. Ahmad Junaidi, M.Ag
NIP. 19731105 20212 1 002


St. Sariroh, M.H
NIP. 19920225 201903 2 014

Anggota :

1. Dr. Martoyo, S.H.I, M.H
2. Dr. Hj. Mahmudah, M.E.I

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syariah

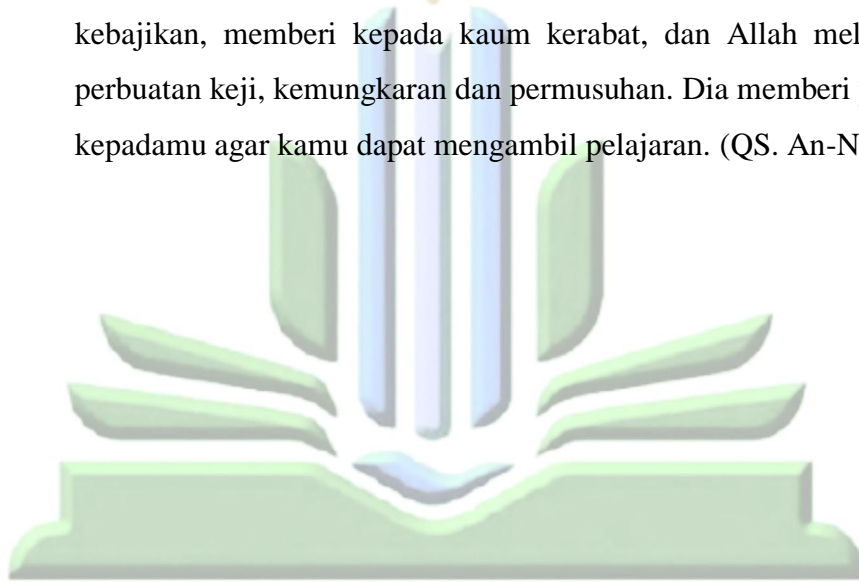


Dr. Muhammad Faisol, S.S., M.Ag
NIP. 19770609 200801 1 012

MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (QS. An-Nahl: 90)¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta Timur: Pustaka Al-Mubtin, 2013), 277.

PERSEMBAHAN

Seiring Ucapan Syukur Kepada Allah SWT dengan rasa tulus dan ikhlas dalam hati, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Bapak Buhari dan Ibu Masrurah tercinta, yang mana sejak peneliti dilahirkan tak henti-hentinya memberikan dukungan setiap pilihan yang di ambil peneliti serta memberikan memberikan doa yang selalu dan terus mengiringi di setiap pencapaian ini.
2. Adikku Mohammad Rofiki yang membuat peneliti produktif dan semangat di rumah.
3. Sahabat-sahabati PMII Rayon Syariah yang dengan segala drama mengisi proses agar tetap semangat membara.
4. Terakhir untuk diri sendiri yang bisa bangkit dan bisa kuat serta semangat terus dalam proses setiap step nya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi, dapat berjalan dengan lancar. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman permusuhan menuju zaman yang penuh dengan nuasa persaudaraan seperti saat ini.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Hukum dalam Program studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Jember Menurut Peraturan Daerah (Perda) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas”.

Terselesaikannya skripsi ini karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Muhammad Noor Harisudin, M.Fil.I selaku Dekan Fakultas Syariah yang telah memberikan persetujuan pada skripsi ini.
3. Ibunda Dr. Busriyanti, M.Ag selaku Ketua Jurusan Hukum Islam di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

4. Bapak Dr. H. Ahmad Junaidi, S.Pd, M.Ag selaku Koordinator Program Studi Hukum Ekonomi Syariah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Ibu Dr. Hj. Mahmudah, S.Ag, M.E.I selaku Dosen Pembimbing dalam penyusunan penelitian ini yang selalu sabar dan tenang dalam memberikan arahan serta penjelasan sehingga dapat tersusun dengan rapi.
6. Seluruh dosen dan staf administrasi akademik Fakultas Syariah tercinta di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Tiada kata yang dapat diucapkan selain do'a dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan atas semua jasa yang telah diberikan kepada penulis. Skripsi ini pasti memiliki kekurangan. Maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dalam penelitian selanjutnya bisa lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 04 Juli 2023

Penulis

ABSTRAK

Muhammad Lutfiyanto, 2023: Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Jember Menurut Peraturan Daerah (Perda) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Pada dasarnya penyandang disabilitas memiliki hak yang sama seperti non-disabilitas, hanya saja dalam upaya mendapatkan hak tersebut perlu ada bantuan fasilitas pendukung yang mempermudah penyandang disabilitas dalam beraktivitas. Oleh karena itu penulis akan melakukan penelitian terkait dengan sudah sesuaikah hak hak yang seharusnya diterima oleh yang penyandang disabilitas, dibandingkan dengan keadaan yang terjadi di lapangannya. Karena Indonesia sendiri menganut salah satu prinsip yaitu *equality before the law*, yang berarti bahwa setiap orang yang berhak menerima perlakuan yang sama dihadapan hukum, oleh karena demi menunjang kesetaraan hak, maka perlu dilakukan pemberian fasilitas khusus sesuai yang dibutuhkan oleh penyandang disabilitas demi tercapainya hak hak yang seharusnya mereka dapatkan.

Dengan Fokus penelitian sebagai berikut: (1) Apa saja faktor yang mendorong terjadinya diskriminasi hak bagi tenaga kerja disabilitas Di Kabupaten Jember? (2) Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas Di Kabupaten Jember menurut Peraturan Daerah (PERDA) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Tujuan Penelitian Sebagai Berikut: (1) Untuk mendeskripsikan faktor yang mendorong terjadinya diskriminasi hak bagi tenaga kerja disabilitas Di Kabupaten Jember. 2) Untuk mendeskripsikan bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas Di Kabupaten Jember menurut Peraturan Daerah (PERDA) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pandangan Peraturan Daerah Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.

Dengan Hasil Penelitian sebagai berikut: 1) Faktor yang mempengaruhi terjadinya diskriminasi hak bagi tenaga kerja yaitu fisik dan keahlian. Fisik yang tidak sempurna dan tidak berfungsi sebagaimana mestinya menjadi faktor utama terjadi diskriminasi bagi penyandang disabilitas, karena bagi orang lain tanpa adanya fisik yang sempurna dan bekerja dengan baik maka akan sulit untuk bekerja dengan baik. 2) Pemerintah Kabupaten Jember sudah memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja penyandang disabilitas melalui pengawasan dari dinas tenaga kerja Kabupaten Jember, dengan memberikan pelatihan kerja kepada penyandang disabilitas dan melakukan pendataan setiap enam bulan sekali kepada setiap perusahaan agar dapat mengetahui kebenaran bahwasanya setiap perusahaan menggunakan tenaga kerja disabilitas.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Istilah	8
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	15
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	40

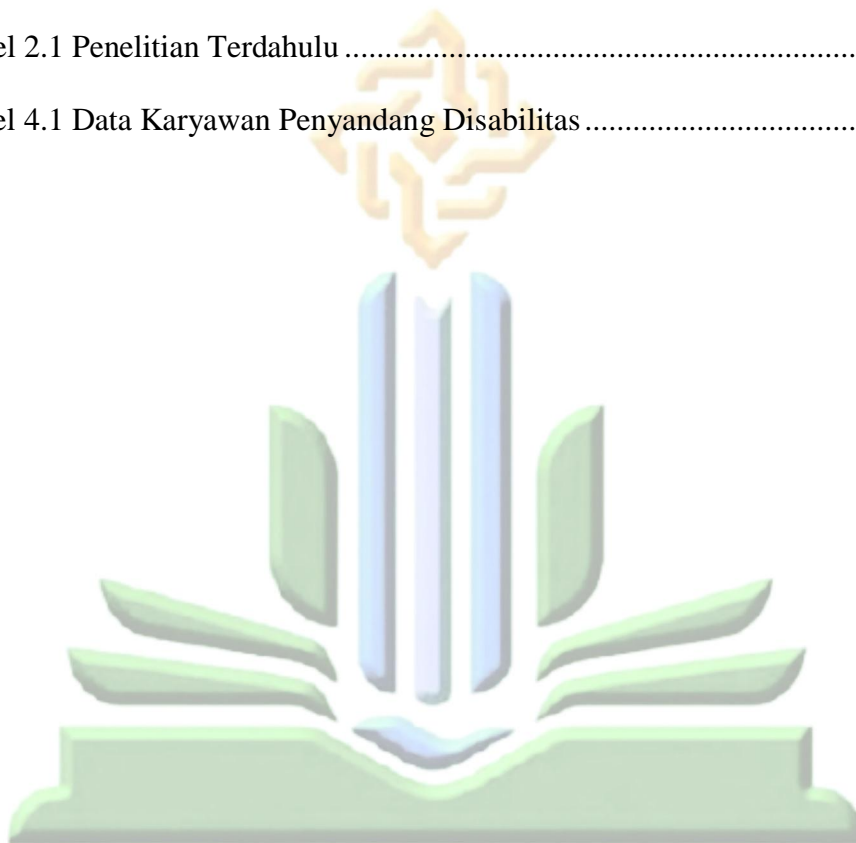
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Subyek Penelitian.....	41
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Analisis Data.....	45
F. Keabsahan Data.....	47
G. Tahap-tahap Penelitian.....	47
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	49
B. Penyajian Data dan Analisis.....	51
C. Pembahasan Temuan.....	62
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71

Pernyataan Keaslian Tulisan
 Lampiran-lampiran
 Biodata Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

DAFTAR TABEL

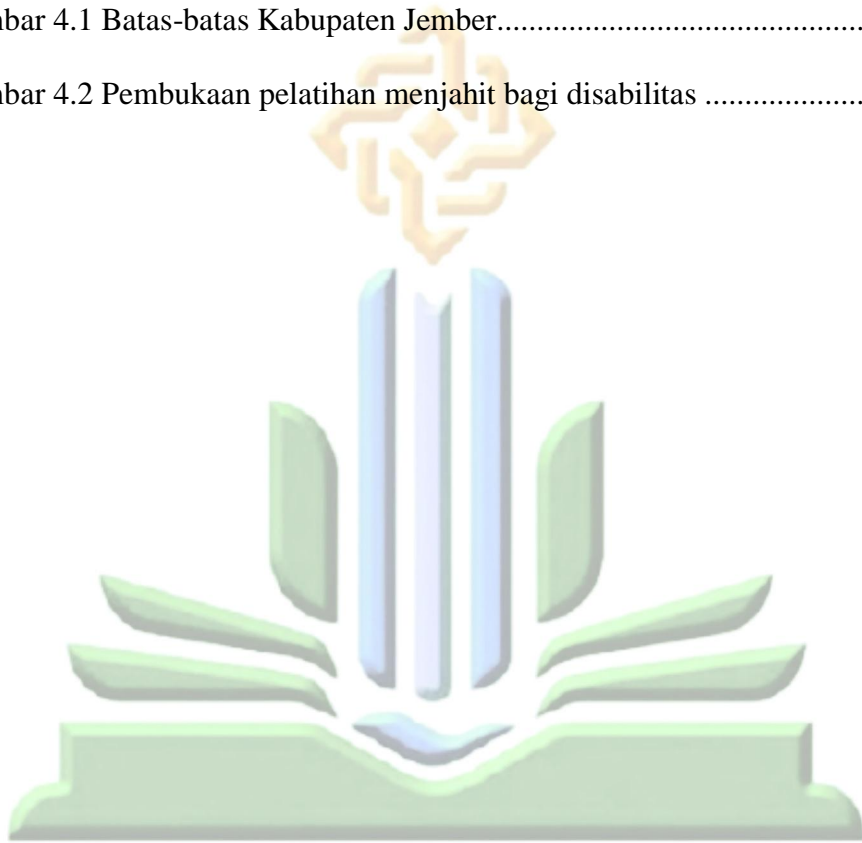
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 4.1 Data Karyawan Penyandang Disabilitas	54



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Batas-batas Kabupaten Jember.....	50
Gambar 4.2 Pembukaan pelatihan menjahit bagi disabilitas	60



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

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”.² Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

Selama lebih dari setengah abad sejak kemerdekaan Republik Indonesia sampai dengan menjelang tahun 2000-an telah menghasilkan sejumlah Undang-undang di bidang perburuhan dengan tujuan utama memperbaiki kehidupan buruh. Perubahan Undang-undang tersebut dilatarbelakangi oleh sumber-sumber kejadian hukum yang ada di Indonesia keberadaan sejumlah undang-undang tersebut ternyata tidak mampu sepenuhnya mengubah kehidupan buruh menjadi lebih baik. Sejumlah Undang-undang yang sesungguhnya diharapkan mampu mengubah kehidupan buruh hanya mampu sekedar mengisi kekosongan atau kevakuman hukum saja. Oleh karena itu upaya terus-menerus dilakukan oleh buruh dan semua unsur masyarakat yang mempunyai perhatian terhadap buruh, kepada

² Undang-undang Dasar Tahun 1945

pihak yang berwenang agar mengadakan perubahan terhadap sejumlah undang-undang tersebut.³

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 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 hukum.

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 memperhatikan.⁴ Setiap tenaga kerja berhak memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama seperti yang tertuang dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang

³ Budiono Rahmad Abdul, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2011), 12.

⁴ Sutedi Ardrian, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta :Sinar Grafika, 2011), 142.

sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”⁵ Ini berarti siapapun berhak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan termasuk dari kalangan penyandang disabilitas.

Selanjutnya menurut Undang-undang Nomor 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) Undang-undang Nomor 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.⁶

Daerah Provinsi Jawa Timur juga mengatur mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yaitu ada di Pasal 6 ayat (1) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas berbunyi “Setiap penyandang

⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶ Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan untuk mendapatkan kehidupan yang layak”.⁷

Kota Jember juga memiliki Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas. Dimana didalam Peraturan Daerah ini juga dijelaskan tentang hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi yang dijelaskan dalam Pasal 11 Peraturan Daerah Jember Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas. Hak pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi:

1. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;
2. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
3. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
4. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
5. Mendapatkan program kembali bekerja;
6. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
7. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
8. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.⁸

⁷ Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas

Saat ini Kabupaten Jember sendiri penyandang disabilitas berjumlah 16,926 orang dari total jumlah penduduk Kabupaten Jember yang berjumlah 2,536 juta jiwa. Data tersebut berdasarkan sensus penduduk tahun 2020.⁹

Berikut ini adalah kasus hak penyandang disabilitas yang tidak terpenuhi: di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jember, yang pada akhirnya menyebabkan para penyandang disabilitas melakukan demo karena merasa diperlakukan tidak adil atau di diskriminasi. Para penyandang disabilitas di Kabupaten Jember, Jawa Timur mengeluhkan minimnya fasilitas khusus di berbagai instansi pemerintahan. Mereka menuntut persamaan hak sebagai warga negara, yakni kemudahan pelayanan yang setara tanpa diskriminatif.¹⁰ Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil merupakan satu-satunya instansi pemerintah yang dianggap ramah terhadap penyandang disabilitas dalam memberikan pelayanan publik. Namun, instansi pelayanan publik yang lainnya dinilai belum memenuhi standart bangunan fisik dan nonfisik.

Pada dasarnya penyandang disabilitas memiliki hak yang sama seperti non-disabilitas, hanya saja dalam upaya mendapatkan hak tersebut perlu ada bantuan fasilitas pendukung yang mempermudah penyandang disabilitas dalam beraktifitas. Oleh karena itu penulis akan melakukan penelitian terkait

⁸ Perda Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas

⁹ Nurkolis, "Disabilitas dan Inklusi Sosial", Jawapos.com, diakses pada 19 Maret 2023, <https://radarjember.jawapos.com/opini/02/07/2019/disabilitas-dan-inklusi-sosial/>

¹⁰ Zumrotun Solichah, "Penyandang Disabilitas Desak DPRD Jember Buat Raperda", Antaranews.com, diakses Pada 19 Maret 2023 <https://jatim.antaranews.com/berita/169210/penyandang-disabilitas-desak-dprd-jember-buat-raperda>

dengan sudah sesuaikan hak hak yang seharusnya diterima oleh yang penyandang disabilitas, dibandingkan dengan keadaan yang terjadi di lapangannya. Karena Indonesia sendiri menganut salah satu prinsip yaitu *equality before the law*, yang berarti bahwa setiap orang yang berhak menerima perlakuan yang sama dihadapan hukum, oleh karena demi menunjang kesetaraan hak, maka perlu dilakukan pemberian fasilitas khusus sesuai yang dibutuhkan oleh penyandang disabilitas demi tercapainya hak hak yang seharusnya mereka dapatkan. Namun sering kali karena kekurangannya ini pula kaum disabilitas secara tidak langsung dianggap kurang efektif dan tidak mampu dalam beberapa bidang, sehingga terkadang sangat sulit untuk mencari pekerjaan. Selain sulit mendapatkan pekerjaan, penyandang disabilitas yang akhirnya mendapatkan pekerjaan tidak jarang mendapatkan diskriminasi di tempat kerja.

Dari kasus diatas dapat kita ketahui bahwa dalam pelaksanaan perlindungan bagi penyandang disabilitas masih banyak kekurangannya, Peran pemerintah diharapkan mampu melindungi penyandang disabilitas kerjasama antar Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Jember dengan lembaga terkait.

Dari latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang:
”Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Jember Menurut Peraturan Daerah (PERDA) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pelindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka fokus dalam penelitian ini adalah

1. Apa saja faktor yang mendorong terjadinya diskriminasi hak bagi tenaga kerja disabilitas Di Kabupaten Jember?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas Di Kabupaten Jember menurut Peraturan Daerah (PERDA) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan faktor yang mendorong terjadinya diskriminasi hak bagi tenaga kerja disabilitas Di Kabupaten Jember.
2. Untuk mendeskripsikan bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas Di Kabupaten Jember menurut Peraturan Daerah (PERDA) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan intelektual di bidang ilmu hukum bagi pihak-pihak yang

berkompeten dengan permasalahan tersebut, serta dapat dijadikan bahan kajian dan pengembangan keilmuan terutama dalam bidang hukum tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan baru dalam proses perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, serta meningkatkan pengetahuan sesuai dengan disiplin ilmu yang ditekuni dalam Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan informasi yang dapat digunakan untuk memperoleh gambaran dalam proses perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas..

c. Bagi Institut Agama Islam Negeri Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan evaluasi terhadap upaya yang telah dilakukan dalam menangani perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar

tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.¹¹ Adapun definisi dari istilah yang dimaksud antara lain:

1. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja

ialah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

2. 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.

3. Peraturan Daerah (PERDA) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas

adalah peraturan yang dibuat oleh Kepala Daerah Kabupaten Jember bersama-sama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Jember dalam hal pelaksanaan tentang perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas.

¹¹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan* ., 45-46.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang jelas serta mempermudah dalam pembahasan, maka secara keseluruhan dalam penelitian skripsi ini terbagi menjadi lima bab, diantaranya :

BAB I pendahuluan, yang berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, metode penelitian, serta sistematika pembahasan. Adapun fungsi dari bab ini adalah untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai pembahasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam skripsi.

BAB II kajian kepustakaan, yang berisi tentang ringkasan penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan pada saat ini serta memuat tentang kajian teori.

BAB III metode penelitian, yang berisi tentang metode yang digunakan peneliti yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, keabsahan data dan yang terakhir tahapan-tahapan penelitian.

BAB IV hasil penelitian, yang berisi tentang inti atau hasil penelitian, objek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan temuan.

BAB V kesimpulan dan saran, yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilengkapi dengan saran dan peneliti.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

1. Satiasti Putri, *Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerja Di Perusahaan Swasta Di Kota Yogyakarta* (Skripsi: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018).¹²

Dengan rumusan masalah a) Bagaimana perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja oleh pengusaha di Kota Yogyakarta? b) Apa faktor penghambat dalam perlindungan hukum penyandang disabilitas terkait rekrutmen pekerja di Kota Yogyakarta?.

Penelitian berupa penelitian kualitatif yang dilakukan di Kota Yogyakarta. Peneliti melihat bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Kota Yogyakarta sudah melakukan sosialisasi Pasal 53 ayat (2) Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai perusahaan swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% dari jumlah pegawai atau pekerja. Pihak pemerintah dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga memberikan *reward* bagi perusahaan swasta yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas untuk memotivasi perusahaan swasta lainnya untuk melakukan hal yang sama. Hambatan yang dialami pemerintah dalam memberikan

¹² Satiasti Putri, *Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerja Di Perusahaan Swasta Di Kota Yogyakarta* (Skripsi: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018).

perlindungan hukum penyandang disabilitas adalah belum ada sanksi yang menegaskan Pasal 53 ayat (2) Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas karena belum ada peraturan pelaksanaannya.

2. Erwin Gope, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Daerah Istimewa Yogyakarta (Perspektif Uu No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan)* (Skripsi: UIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta, 2015).¹³

Dengan rumusan masalah a) Bagaimana bentuk perlindungan Ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Yogyakarta?, b) Bagaimana kendala yang dihadapi Disnakertrans dalam melindungi tenaga kerja disabilitas di Yogyakarta?.

Penelitian berupa penelitian kualitatif yang dilakukan di Kota Yogyakarta. Peneliti melihat Perlindungan hukum yang di berikan oleh Disnakertrans Yogyakarta adalah dengan memberikan pelatihan kerja untuk memberikan modal para tenaga kerja yang akan terjun ke dunia ketenagakerjaan, pemberian perlindungan kerja pada saat para tenaga kerja disabilitas juga sudah di lakukan dengan melakukan pengawasan langsung yang terjun di perusahaan. Sedangkan Kendala yang dihadapi Disnakertrans dalam menanggulangi hak tenaga kerja disabilitas Yogyakarta ternyata masih banyak kendala yang di hadapi disnakertrans Yogyakarta yaitu kurangnya personil pengawasan yang di miliki

¹³ Erwin Gope, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Daerah Istimewa Yogyakarta (Perspektif Uu No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan)* (Skripsi: UIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta, 2015).

Disnakertrans Yogyakarta, aksesibilitas di dalam perusahaan untuk memberikan perlindungan serta kurang memberikan rasa nyaman kepada tenaga kerja disabilitas dan kurangnya kerja sama antara perusahaan dan Disnakertrans dalam memberikan informasi data tenaga kerja disabilitas yang bekerja kepada perusahaan.

3. Detra Ayu Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapat Kesempatan Kerja* (Skripsi: Universitas Negeri Jember, 2020).¹⁴

Dengan rumusan masalah a) Apakah pemerintah melalui peraturan perundang-undangan telah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapatkan suatu pekerjaan?, b) Apa wujud pemenuhan yang diberikan pemerintah dalam rangka memberikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas?.

Penelitian ini berupa penelitian dengan menggunakan metode yuridis normatif serta pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konsep (*konseptual approach*). Peneliti melihat dalam peraturan perundang-undangan pemerintah telah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapatkan kerja menurut UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta peraturan perundang-undangan yang diberlakukan dengan mengacu teori Hak Asasi Manusia. Wujud pemenuhan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam mendapat kesempatan kerja melalui

¹⁴ Detra Ayu Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapat Kesempatan Kerja* (Skripsi: Universitas Negeri Jember, 2020).

dengan kebijakn *Affirmative* yang harus dijalankan dengan disisipkan pada regulasi yang telah dikeluarkan pemerintah. Pembaruan yang harus diterapkan dalam kebijakan *Affirmative action* pada bidang aksesibilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas merupakan tanggung jawab negara terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak, seperti halnya Pemerintah, Pengusaha, LSM, dan kelompok Profesi, harus menempatkan kelompok penyandang disabilitas menjadi layaknya teman sendiri dengan penuh empati, dan memfasilitasi sesuai kapabilitas dan kompetensinya masing-masing.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Judul dan Tahun Terbit	Persamaan	Perbedaan
1.	Satiasti Putri, “Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerja Di Perusahaan Swasta Di Kota Yogyakarta”.	1. Jenis sumber data yang digunakan primer dan sekunder. 2. Sama-sama membahas tentang perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas.	1. Lokasi penelitian tersebut di Perusahaan swasta Yogyakarta, sedangkan penelitian ini di Kabupaten Jember.
2.	Erwin Gope, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja	1. Jenis sumber data yang digunakan primer dan sekunder.	1. Lokasi penelitian tersebut di Daerah Istimewa Yogyakarta,

No.	Nama Peneliti, Judul dan Tahun Terbit	Persamaan	Perbedaan
	Penyandang Disabilitas Di Daerah Istimewa Yogyakarta (Perspektif Uu No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan)”	2. Sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas.	sedangkan penelitian ini di Kabupaten Jember.
3.	Detra Ayu Wijayanti, “ <i>Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapat Kesempatan Kerja</i> ”	1. Sama-sama membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas	1. Penelitian tersebut menggunakan metode yuridis normatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

B. Kajian Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

a. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang di rugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang di berikan oleh hukum. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi

manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan menggunakan suatu sanksi. Perlindungan hukum dibedakan menjadi dua yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif diberikan oleh pemerintah dengan tujuan mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu dalam melakukan kewajiban. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.¹⁵

Sarana perlindungan hukum yang preventif dalam perkembangannya agak ketinggalan, namun akhir-akhir ini disadari pentingnya sarana perlindungan hukum yang preventif, terutama dikaitkan dengan asas *freies ermessen*. Di Indonesia, ditemukan bahwa belum ada pengaturan secara khusus mengenai sarana

¹⁵ Moh Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, (Jakarta: Sinar Bakti, 1998), 102.

perlindungan hukum yang preventif. Hal ini mungkin disebabkan karena di samping sarana preventif itu sendiri masih baru sehingga kepustakaan Hukum Administrasi Negara di Indonesia belum membahas sarana tersebut dan sejak tahun 1969 pemikiran bangsa Indonesia lebih diarahkan kepada kegiatan pembangunan nasional yang menitikberatkan pembangunan dalam bidang ekonomi. Sedangkan sarana perlindungan hukum yang represif dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu: Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum, Instansi Pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi, dan Badan-badan Khusus.

Perlindungan hukum diberikan kepada semua orang termasuk penyandang disabilitas. Setiap orang berpotensi menjadi disabilitas. Seseorang dapat menjadi disabilitas bukan hanya karena kelainan dalam kandungan, namun disabilitas juga dapat terjadi pada anak-anak, remaja, dewasa, hingga orang tua. Setiap orang dapat mengalami kecelakaan di jalan raya, kecelakaan kerja, maupun menjadi korban bencana alam. Hal tersebut dapat menyebabkan seseorang menjadi penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas adalah mereka yang memiliki penderitaan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dimana interaksi dengan berbagai hambatan dapat menyulitkan partisipasi penuh dan efektif

dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.¹⁶ Sedangkan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja ialah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Jadi Dapat Disimpulkan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas adalah upaya untuk menjamin hak-hak tenaga kerja tanpa membedakan perlakuan yang diskriminasi dan menjamin kesamaan atas dasar untuk mewujudkan kesejahteraan.

b. Hak Warga Negara terkait Memperoleh Pekerjaan yang Layak

Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan

bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Guna mendapatkan kelayakan diperlukan suatu jaminan terlebih bagi kaum pekerja atau buruh yang menghadapi pihak pengusaha sehingga dikeluarkanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana permasalahan ketenagakerjaan yang semula berasal dari ranah *privaatrechtelijke* kini juga menjadi *publick rechtelijk*. Di dalam hubungan antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha secara yuridis pekerja adalah bebas karena prinsip di

¹⁶ M. Syahbuddin Latief, *Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: Laper Pustaka Utama, 1999), 40.

negara Indonesia tidak seorangpun boleh diperbudak maupun diperhamba, namun secara sosiologis pekerja ini tidak bebas karena pekerja sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya. Lalu dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu pekerja atau buruh termasuk penyandang disabilitas dari kekuasaan pengusaha guna menempatkan pekerja/buruh pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.¹⁷

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan keahlian tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Sehingga pembangunan

¹⁷ Kurniawan, 2013, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan yang Berlarut-Larut Akibat Penutupan Perusahaan (Lock Out) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Universitas Mataram.

ketenagakerjaan harus berlandaskan atas Pancasila dan UUD 1945 yang bertujuan mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah dengan cara memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan.¹⁸

Perluasan kesempatan kerja diperlukan untuk menjangkau seluruh aspek masyarakat. Tujuan mendasari dari upaya di bidang perluasan kesempatan kerja adalah terwujudnya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sesuai dengan bakat, minat, dan keahliannya serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan pembangunan. Harus diupayakan agar semua orang yang mampu dan ingin bekerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian dan keterampilannya serta memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya secara layak.¹⁹

c. Hak Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerja

Penyandang cacat sebagai warga negara diartikan sebagai setiap orang yang mempunyai kelainan fisik atau mental yang dapat mengganggu dan menjadi rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara layak. Mewujudkan kesamaan dan peran tersebut bukanlah hal yang mudah. Persoalan pemahaman, paradigma dan perlakuan masyarakat yang terjadi di kehidupan pada

¹⁸ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2016), 51.

¹⁹ Armansyah, *Hukum Tenaga*, 36.

difabel menjadi penyebabnya. Selain kebijakan negara yang kurang melindungi hak mereka, di masyarakat juga masih melekat berbagai stigma seperti penyandang cacat adalah beban, orang yang tidak berguna dan tergantung pada orang lain. Kondisi tersebut menyebabkan penyandang disabilitas sebagai kelompok masyarakat yang sering tidak mendapatkan hak-hak sebagaimana mestinya sehingga perlu mendapat perlindungan.

Perlindungan penyandang disabilitas merupakan istilah yang dipakai untuk menggambarkan perlindungan hukum yang diberikan kepada penyandang disabilitas dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhannya dari hal-hal yang dapat merugikan penyandang disabilitas itu sendiri. Pada akhirnya, perlindungan ini juga dapat diartikan sebagai pengakuan bahwa diskriminasi berdasarkan disabilitas merupakan pelanggaran terhadap martabat dan nilai yang melekat pada setiap orang. Disamping itu, perlindungan penyandang disabilitas juga dapat diartikan sebagai upaya menciptakan lingkungan dan fasilitas umum yang aksesibel demi kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk hidup mandiri dan bermasyarakat. Kelompok penyandang disabilitas ini dianggap sebagai kelompok masyarakat yang paling miskin di antara yang miskin, kelompok paling tertindas di antara yang tertindas yang disebabkan karena keterbatasan dan diskriminasi dalam kurangnya pelatihan dan kesempatan kerja.

Sebenarnya hak penyandang disabilitas terkait kesempatan kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah banyak mengatur mengenai perlindungan hak-hak ketenagakerjaan, karena memang tujuan pembentukan Undang-Undang ini salah satunya adalah dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Namun Undang-Undang tersebut seolah-olah tidak menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang ada. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia saat ini adalah tingginya tingkat pengangguran, Pencari kerja yang memenuhi standar kesehatan fisik masih mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan. Bagi pencari kerja dari kaum rentan yaitu disabilitas juga masih mengalami problem yang lebih serius dalam mengakses kesempatan kerja.²⁰

Penyediaan aksesibilitas sangat penting bagi penyandang cacat karena melalui penyediaan aksesibilitas maka kesamaan kesempatan dapat tercapai. Aksesibilitas dalam memperoleh pekerjaan bagi penyandang cacat dapat ditinjau dari dua hal, yaitu paradigma positif warga masyarakat mengenai eksistensi penyandang cacat sebagai individu dan warga negara yang berhak untuk memperoleh

²⁰ *Tinjauan Mengenai Penyandang Cacat*, diakses dari <http://www.bphn.go.id> diakses pada tanggal 22 Januari 2021 pukul 9.10 WIB.

kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. Kedua, sejauh mana paradigma positif tersebut dapat dituangkan ke dalam suatu produk hukum berupa peraturan-perundang-undangan sehingga penyandang cacat memiliki ruang yang cukup untuk berinteraksi dalam menuntut hak asasinya untuk mendapatkan suatu pekerjaan.²¹

Ketika aksesibilitas kesempatan kerja bagi disabilitas telah terbuka luas, hal ini tidak serta merta mampu terimplementasikan dengan optimal di dunia kerja. Terdapat tantangan-tantangan yang harus dihadapi disabilitas dalam pemenuhan hak mendapatkan pekerjaan yang layak bagi mereka. Perusahaan masih berkehendak untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas tanpa kecacatan. Hal ini terlihat dari proses seleksi yang dijalankan baik itu di perusahaan swasta, BUMD, BUMN dan organisasi pemerintahan.

Persyaratan yang digunakan dalam proses seleksi masih banyak yang mensyaratkan kesempurnaan jasmani dan mental dari para pelamar.²²

Penyandang disabilitas adalah anggota masyarakat dan memiliki hak untuk tetap berada dalam komunitas lokal. Para penyandang disabilitas harus menerima dukungan yang dibutuhkan dalam struktur pendidikan, kesehatan, pekerjaan dan pelayanan

²¹ *Konsep Penyandang Disabilitas*, diakses dari <http://erepo.unud.ac.id> pada tanggal 22 Januari 2021 pukul 9.13 WIB.

²² Abdul Latief Danur Aji dan Tiyas Nur Handayani, *Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas*, (Bandung: PT. Alumni, 2017), 90.

sosial. Penyandang disabilitas memiliki berbagai macam hak yang diatur dalam Pasal 5 ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang meliputi hak hidup, hak bebas dari stigma, hak privasi, hak keadilan dan perlindungan hukum, hak pendidikan, hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, hak kesehatan, hak politik, hak keagamaan, hak keolahragaan, hak kebudayaan dan pariwisata, hak kesejahteraan sosial, hak aksesibilitas, hak pelayanan publik, hak perlindungan dari bencana, hak habilitasi dan rehabilitasi, hak konsesi, hak pendataan, hak hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, hak berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi, hak berpindah tempat dan kewarganegaraan, serta bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

Hak penyandang disabilitas terkait memperoleh pekerjaan sudah diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas tersebut namun belum diimplementasikan secara maksimal. Pemerintah dalam rangka mengimplementasi kebijakan-kebijakan yang ada sesungguhnya sudah cukup baik, namun ada hambatan yang timbul karena belum adanya komitmen, serta adanya keraguan apakah akan memberi manfaat yang setara dengan anggaran yang harus dikeluarkan. Demikian pula jumlah penyandang disabilitas yang relatif sedikit jika dibandingkan dengan jumlah masyarakat normal, membuat

sebagian pelaksana kebijakan merasa sepertinya akan tidak terlalu memberikan banyak manfaat jika penyediaan pelayanan memperhatikan masalah aksesibilitas. Belum adanya koordinasi pemerintah dan belum berjalannya mekanisme punishment bagi yang melanggar hak kaum disabilitas menyebabkan belum terealisasinya aksesibilitas bagi penyandang disabilitas.²³

d. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa. Tetapi, dasar filosofi yang ditetapkan oleh pembuat Undang-undang Ketenagakerjaan, ternyata tidak konsisten. Hal ini tampak dalam konsiderans huruf d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menyadari pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka perusahaan diwajibkan memberikan perlindungan atau jaminan terhadap hak-hak pekerja atau buruh. Masalah perlindungan kerja merupakan masalah yang sangat kompleks karena berkaitan dengan

²³ Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Kompas, 2003),121.

kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan, dan jamsostek. Perlindungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja atau buruh yaitu:

“Dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan”.²⁴

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Secara

teoritis ada tiga jenis perlindungan kerjayaitu:

- 1) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
- 2) Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar

²⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 78.

dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini disebut juga sebagai keselamatan kerja.

- 3) Perlindungan ekonomi, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja atau buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja atau buruh tidak mampu bekerja karena suatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

e. Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas

Perlindungan penyandang disabilitas diartikan untuk menggambarkan perlindungan hukum yang diberikan kepada

penyandang disabilitas dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhannya dari hal-hal yang dapat merugikan penyandang disabilitas itu sendiri. Pada akhirnya, perlindungan ini juga dapat diartikan sebagai pengakuan bahwa diskriminasi berdasarkan disabilitas merupakan pelanggaran terhadap martabat dan nilai yang melekat pada setiap orang. Di samping itu, perlindungan penyandang disabilitas juga dapat diartikan sebagai upaya menciptakan lingkungan dan fasilitas umum yang aksesibilitas demi kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk hidup mandiri dan

bermasyarakat.²⁵ Setidaknya terdapat tiga aspek perlindungan terhadap penyandang disabilitas, yaitu:

1) Aspek filosofis.

Ditinjau dari aspek filosofis, perlindungan terhadap penyandang disabilitas diperlukan untuk pemenuhan harkat dan martabat sebagai manusia. Penyandang disabilitas wajib diperlakukan secara manusiawi sesuai dan sederajat dengan manusia normal. Sesuai dengan falsafah Pancasila bahwa setiap orang, termasuk penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama baik dalam hal pekerjaan, mengakses fasilitas umum, mendapatkan kehidupan dan penghidupan yang layak.

2) Aspek yuridis.

Ditinjau dari aspek yuridis, bahwa untuk menjamin perlindungan khusus terhadap hak dan kedudukan, serta perlindungan dari perlakuan diskriminatif bagi penyandang disabilitas, diperlukan instrumen hukum yang secara khusus pula mengatur mengenai penyandang disabilitas. Jaminan dan perlindungan terhadap hak dan kedudukan yang setara serta jaminan perlindungan dari perlakuan diskriminatif bagi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan. Jaminan dan perlindungan negara tersebut telah dinyatakan dalam Pasal 28 H ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945

²⁵ Zulkarnain Ridwan, *Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Rights of Persons With Disabilities)*, 2013, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, 237-238.

yang menyebutkan bahwa: “Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”. Selanjutnya juga ditegaskan dalam Pasal 28 I ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa: “Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.”²⁶

3) Aspek sosiologis,

Dari aspek sosiologis, perlindungan terhadap penyandang disabilitas sejalan dengan prinsip keadilan sosial yang merupakan nilai dasar bernegara di Indonesia. Bahkan upaya perlindungan saja belum memadai dengan pertimbangan bahwa jumlah penyandang disabilitas akan meningkat pada masa yang akan datang, masih diperlukan lagi sarana dan upaya lain terutama dengan penyediaan sarana untuk memperoleh kesamaan kesempatan bagi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan, khususnya dalam memperoleh pekerjaan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan sosial.²⁷

Negara harus menjamin warga negaranya tanpa terkecuali untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Kenyataannya dewasa ini,

²⁶ Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), *Naskah Akademik RUU Disabilitas*, 2015, 144-145.

²⁷ Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), *Naskah Akademik*, 234-235.

penyandang disabilitas masih mengalami berbagai tindakan diskriminasi, terutama terkendala dengan persyaratan “sehat jasmani dan rohani” yang selalu menjadi salah satu syarat umum yang mutlak dimiliki setiap orang dalam rekrutmen pekerja.²⁸

Bentuk dari perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak warga negara di Indonesia khususnya terhadap hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi disabilitas, Indonesia harus memiliki seperangkat peraturan hukum yang adil dan tegas dalam mengatur, aparat negara yang sigap dan pro disabilitas, dan masyarakat yang inklusif terhadap isu disabilitas. Pengaturan tambahan yang dibuat berdasarkan kebutuhan penyandang disabilitas juga harus dapat dipertanggungjawabkan secara moral maupun hukum sebagaimana pengaturan kebijakan khusus lainnya. Secara moral tentu saja pengaturan tersebut haruslah sesuai dengan sila-sila dalam Pancasila, yaitu Ketuhanan yang Maha Esa, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dan rahmat keadilan, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dimana setiap sila menjiwai sila yang berada di atasnya. Secara hukum, pengaturan ini tentu saja tidak dapat terlepas dari penjaminan konstitusi UUD RI Tahun 1945 yang telah secara gamblang menjamin hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi seluruh warga negara.

²⁸ Jazim Hamidi, *Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan*, Volume 23 Issue 4, Oktober 2016, 3.

Selanjutnya cara untuk meminimalisir diskriminasi terhadap penyandang disabilitas adalah dengan cara memberikan perlindungan secara penuh dan setara. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 3 huruf a UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yaitu untuk mewujudkan penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar penyandang disabilitas secara penuh dan setara. Maksud dengan setara disini adalah menempatkan penyandang disabilitas setara atau sejajar dengan orang non disabilitas atau dengan istilah memanusiakan manusia (memanusiakan penyandang disabilitas). Sehingga dalam konsep memanusiakan penyandang disabilitas, Negara wajib menghormati, menghargai, memenuhi dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negaranya tanpa terkecuali, termasuk penyandang disabilitas.²⁹

2. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.³⁰ Perburuhan atau ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat

²⁹ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

³⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Hukum ketenagakerjaan jika dipelajari lebih jauh cakupannya cukup luas. Hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang akan mencari kerja melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksana yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai bekerja.

Tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja atau buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja, sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.³¹ Secara garis besar

penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya, setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja yang pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja

³¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 12-13.

antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.³²

b. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha. Secara yuridis, kedudukan pekerja dan pengusaha itu sama. Tenaga kerja memiliki kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya tenaga kerja memiliki kedudukan yang sama di depan hukum dengan majikan. Namun secara sosial ekonomi, kedudukan buruh ter subordinasi oleh majikan, artinya majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh dalam hubungan kerja.³³

Dengan demikian, kedudukan pengusaha lebih dominan daripada pekerja atau buruh, tetapi bukan berarti pengusaha bebas memperlakukan pekerja sebagaimana melakukan perbudakan dan memeras tenaganya tanpa mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maka, tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dengan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha agar bertindak sesuai dengan kemanusiaan. Pekerja dan pengusaha diberi kebebasan untuk mengadakan perjanjian kerja,

³² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 27.

³³ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 67.

tetapi tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah yang bermaksud untuk memberikan perlindungan terhadap buruh.

c. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja

Dengan adanya perjanjian kerja secara otomatis telah terjadi hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang melahirkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, Hubungan kerja sendiri dapat diartikan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.³⁴ Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.³⁵ Hak dan Kewajiban para tenaga kerja didalam ruang lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, Hak pekerja atau Buruh juga terdapat dalam Pasal 29 Ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Hak dan kewajiban pekerja/buruh yaitu sebagai berikut:

- 1) Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;

³⁴ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 36.

³⁵ Hartono Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), 10.

- 2) Hak atas jaminan sosial;
- 3) Hak atas tunjangan hari raya;
- 4) Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
- 5) Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja
- 6) Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui dan,
- 7) Hak-hak lain yang telah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Adapun Kewajiban Tenaga kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut:

- 1) Pasal 102 Ayat (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- 2) Pasal 126 Ayat (1) Pengusaha, Serikat Pekerja dan Pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan

isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

3) Pasal 136 Ayat (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

4) Pasal 140 Ayat (1) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

3. Tinjauan Umum Tentang Disabilitas

a. Pengertian Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas merupakan kelompok masyarakat yang beragam, diantaranya penyandang disabilitas yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental maupun gabungan dari disabilitas fisik dan mental. Istilah penyandang disabilitas pun sangat beragam. Kementerian Sosial menyebut penyandang disabilitas sebagai penyandang cacat, Kementerian Pendidikan Nasional menyebut dengan istilah berkebutuhan khusus, sedangkan Kementerian Kesehatan menyebut dengan istilah penderita cacat.³⁶

³⁶ Eko Riyadi, *Vulnerable Groups: Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*, (Yogyakarta : PUSHAM UII, 2012), 293.

b. Jenis Orang Berkebutuhan Khusus (Disabilitas)

1) Disabilitas Mental

Disabilitas mental merupakan kelainan mental yang terdiri dari mental tinggi artinya sering dikenal dengan orang berbakat intelektual, di mana selain memiliki keahlian intelektual di atas rata-rata dia juga memiliki kreativitas dan tanggungjawab terhadap tugas dan mental rendah atau kapasitas intelektual/IQ (*Intelligence Quotient*) di bawah rata-rata yang dapat dibagi menjadi 2 kelompok yaitu anak lamban belajar (*slow learners*) yaitu anak yang memiliki IQ (*Intelligence Quotient*) antara 70-90. Sedangkan anak yang memiliki IQ (*Intelligence Quotient*) di bawah 70 dikenal dengan anak berkebutuhan khusus.³⁷

2) Disabilitas Fisik

Disabilitas fisik artinya kelainan ini meliputi beberapa macam, yaitu kelainan tubuh (*tuna daksa*) berarti individu yang memiliki gangguan gerak yang disebabkan oleh kelainan neuro-muskular dan struktur tulang yang bersifat bawaan, sakit atau akibat kecelakaan (kehilangan organ tubuh), polio dan lumpuh serta kelainan indera penglihatan (*tuna netra*). *tunanetra* adalah individu yang memiliki hambatan dalam penglihatan. *Tuna netra* dapat diklasifikasikan kedalam dua golongan yaitu buta total dan *low vision*. Lalu kelainan pendengaran (*tuna rungu*) adalah

³⁷ Nur Kholis Reefani, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, (Yogyakarta: 2013),17.

individu yang memiliki hambatan dalam pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Oleh karena itu memiliki hambatan dalam pendengaran individu tuna rungu juga memiliki hambatan dalam berbicara sehingga mereka biasa disebut tuna wicara. Setelah itu ada kelainan bicara (tunawicara), adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal, sehingga sulit bahkan tidak dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat bersifat fungsional di mana kemungkinan disebabkan karena ketuna runguan, dan organik yang memang disebabkan adanya ketidaksempurnaan organ bicara maupun adanya gangguan pada organ motorik yang berkaitan dengan bicara. Terakhir terdapat tuna ganda

(disabilitas ganda) artinya penderita cacat lebih dari satu kecacatan (yaitu cacat fisik dan mental).³⁸

c. Diskriminasi pada penyandang disabilitas

Diskriminasi terhadap pekerja disabilitas terutama disabilitas fisik dapat terjadi karena rekan kerja tidak mengetahui untuk bersikap baik terhadap rekan kerja disabilitas. Seperti bullying secara terang-terangan, mengintimidasi karyawan disabilitas, ada gurauan dan ucapan yang tidak sopan tentang karyawan disabilitas, tidak disediakan akomodasi yang sesuai dan diperlakukan berbeda karena

³⁸ Reefani, *Panduan Anak*, 18.

keterbatasan serta lemahnya pengawasan terkait kepatuhan perusahaan dalam memberikan kesempatan kerja. Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas fisik tunggal berarti memperlakukan individu secara berbeda dalam pekerjaan, atau mempunyai hubungan yang tidak baik dengan penyandang disabilitas. Berikut beberapa contoh diskriminasi disabilitas termasuk diskriminasi atas dasar fisik dalam berbagai aspek pekerjaan, termasuk:

- 1) Perekrutan, pemecatan, pelatihan, penugasan kerja, promosi, gaji, tunjangan, pemberhentian, cuti, dan semua aktivitas terkait ketenagakerjaan lainnya.
- 2) Melecehkan karyawan atas disabilitasnya.
- 3) Mengajukan pertanyaan tentang kondisi medis masa lalu atau saat ini atau mengharuskan untuk mengikuti ujian medis.
- 4) Menciptakan atau memelihara tempat kerja yang memiliki penghalang fisik yang substansial untuk pergerakan para penyandang disabilitas fisik tunggal.
- 5) Menolak untuk memberikan akomodasi yang wajar kepada karyawan dengan disabilitas fisik yang memungkinkan mereka untuk bekerja.³⁹

³⁹ Khofifah Mulyani, Muhammad Sahrul dan Alfian Ramdoni, "Ragam Diskriminasi Penyandang Disabilitas Fisik Tunggal Dalam Dunia Kerja" *Journal of social work and social services*, Vol. No. 1, (April, 2022): 13.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan uraian teknis yang digunakan dalam penelitian.⁴⁰ Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pandangan Peraturan Daerah Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif peneliti ingin mengetahui secara langsung Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Jember.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum. Jenis penelitian ini sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bekerjanya hukum di masyarakat.

Pada prinsipnya untuk penelitian hukum empiris ini, metode pendekatan yang cocok digunakan antara lain pendekatan perundang-undangan yang dikaitkan dengan fakta yang terjadi artinya dilakukan dengan

⁴⁰ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2016), 3.

melihat keadaan nyata di wilayah penelitian dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan (isu hukum) yang sedang dihadapi.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian akan dilakukan dan juga dapat diartikan lokasi ini sebagai objek dan tujuan yang ditetapkan sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan di Kabupaten Jember. Alasan pemilihan lokasi tersebut karena ada hal yang menarik yang perlu diteliti lebih lanjut mengenai Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Jember.

C. Subyek Penelitian

Untuk menentukan subyek penelitian sebagai sumber informasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive* atau penentuan informan ditentukan sendiri oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu, pertimbangan tertentu tersebut misalnya, orang tersebut dianggap paling mengetahui tentang permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (peneliti) atau data yang diperoleh langsung dari lapangan (obyek data). Data yang akan didapatkan peneliti yaitu

menggunakan wawancara, observasi. Adapun Informan-informan yang dibutuhkan untuk mendapatkan data yaitu:

- a. Ibu Sri Wahyuni Karyawan Meubel Bang Husin (Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas).
- b. Bapak Habibi Pemilik Meubel Bang Husin.
- c. Ibu Sulastri Karyawan Konveksi Wilsa Kebonsari (Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas).
- d. Ibu Ida Pemilik Konveksi Wilsa Kebonsari.
- e. Ibu Lili Rismawati Selaku Kepala Bidang Hubungan Industri dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Jember.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data atau data yang diambil peneliti sebagai bahan pendukung atas penelitian dari sumber-sumber yang dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti yakni berupa dokumentasi, buku, website yang berkaitan dengan judul penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan beberapa teknik dalam proses pengumpulan data, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Masing-masing dari proses tersebut mempunyai peranan penting dalam upaya mendapatkan informasi yang akurat. Adapun pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan dan mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara, kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek yang lain.⁴¹

Dalam hal ini peneliti menggunakan observasi non partisipan, dimana peneliti tidak terlibat secara langsung dan hanya sebagai pengamat independen. Adapun yang akan diamati oleh peneliti yaitu:

- a. Faktor yang mempengaruhi terjadinya diskriminasi bagi tenaga kerja di Kabupaten Jember.
- b. Bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas di Kabupaten Jember berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dilakukan untuk mendapatkan data dengan cara mengadakan percakapan secara langsung antara pewawancara (*Interview*) atau peneliti yang mengajukan pertanyaan dengan pihak yang diwawancarai (*Interview*) atau informan yang menjawab pertanyaan tersebut.⁴²

Dalam teknik ini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur. Dalam artian peneliti melakukan wawancara secara bebas

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 145.

⁴² M. Djamal, *Paradigma Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 75.

tanpa terpaku pada catatan (pedoman) yang telah peneliti siapkan sebelum melakukan wawancara di lapangan. Adapun wawancara yang akan dilakukan peneliti, yaitu:

- a. Mengenai profil narasumber
- b. Latar belakang adanya PERDA Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.
- c. Program yang dilakukan dalam mencegah diskriminasi terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas.
- d. Faktor yang mempengaruhi terjadinya diskriminasi bagi tenaga kerja di Kabupaten Jember.
- e. Bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas di Kabupaten Jember berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, (*life histories*), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa,

dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain.⁴³

Penggunaan teknik ini digunakan untuk memperoleh data-data berupa catatan tertulis maupun peristiwa tertentu yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan data terkait Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Jember Menurut Peraturan Daerah Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas. Data yang akan diperoleh dalam teknik pengumpulan data dengan dokumentasi dapat berupa:

- a. Foto kegiatan.
- b. Sarana dan prasarana.
- c. Keadaan lingkungan, dan hal lain yang mendukung.

E. Analisis Data

Analisis Data merupakan proses untuk mencari dan menyusun data secara sistematis, data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, kemudian peneliti melakukan analisis atau pengolahan data, analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif.

Teknik analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data yang dikemukakan oleh miles & huberman mencakup tiga kegiatan yang bersamaan.⁴⁴

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 240.

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Setelah data secara keseluruhan maka peneliti segera melakukan pemilihan data dari catatan tertulis yang diperoleh dari lapangan, dan pemilihan data tersebut harus berlangsung secara terus menerus selama penelitian kualitatif berlangsung.

2. Penyajian Data

Penyajian yang dimaksud Miles dan Huberman, sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian yang paling sering digunakan pada data kualitatif pada masa yang lalu adalah bentuk teks naratif.

3. Verifikasi Atau Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah mengambil kesimpulan dari data yang telah disajikan. Dengan ini, peneliti mencari makna dari data yang sudah direduksi dengan cara membandingkan, mencari pola, tema, hubungan persamaan, mengelompokkan dan memeriksa hasil yang diperoleh dalam penelitian. Berikut langkah yang dilakukan oleh peneliti:

- a. Mengumpulkan data yang diperlukan dari lapangan.
- b. Memilih data yang penting dan membuang yang tidak perlu.
- c. Mengorganisasikan data sesuai dengan jenisnya.

⁴⁴ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008) 209-210

- d. Merangkum data yang telah diorganisasikan.
- e. Menyajikan data dengan uraian singkat dan berbentuk teks naratif.
- f. Menyimpulkan data yang telah disimpulkan dan melakukan verifikasi selama penelitian berlangsung.

F. Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.⁴⁵ Lebih jauh lagi, untuk memeriksa keabsahan data, maka peneliti memakai validitas data triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Adapun tehnik triangulasi yang banyak digunakan adalah pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.⁴⁶

Adapun penelitian ini menggunakan triangulasi sumber yang berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang diperoleh dalam penelitian kualitatif.

G. Tahap-tahap Penelitian

Langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah mencari permasalahan dan mencari referensi terkait. Peneliti mengambil permasalahan Perlindungan Hukum setelah ada perubahan konsep dengan mengangkat

⁴⁵ Sugono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 119

⁴⁶ Lexy Jmoleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990), hlm. 330

judul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Jember Menurut Peraturan Daerah Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.”

Adapun tahap pra lapangan meliputi:

1. Tahap Pra Lapangan
 - a. Menentukan lokasi penelitian.
 - b. Menyusun rancangan penelitian.
 - c. Mengurus perizinan.
 - d. Menyiapkan perlengkapan penelitian
 - e. Menyiapkan bahan perlengkapan penelitian

2. Tahap Pelaksanaan

Setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti akan memasuki objek penelitian dan langsung melakukan pengumpulan data dengan observasi

dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas.

3. Tahap Penyusunan Laporan

Setelah peneliti mendapatkan data, dan data tersebut sudah dianalisis, langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah membuat laporan penelitian. Laporan penelitian tersebut kemudian diserahkan kepada dosen pembimbing untuk dikoreksi dan direvisi jika ada kesalahan.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Kabupaten Jember

Kabupaten Jember adalah salah satu wilayah yang termasuk dalam kawasan Provinsi Jawa Timur dan berada di daerah lereng pegunungan Yang serta Argopuro, dan Raung. Sedangkan di sebelah selatan terdapat Samudera Hindia. Secara administratif Kabupaten Jember berada di antara Kabupaten Bondowoso dan Kabupaten Probolinggo sebelah utara, Kabupaten Banyuwangi di sebelah timur dan Kabupaten Lumajang di sebelah barat. Kabupaten Jember memiliki beberapa pembantu bupati yang diantaranya yaitu:

- a. Kota Jember meliputi Kaliwates, Patrang dan Sumpalsari.
- b. Arjasa meliputi Arjasa, Jelbuk, Pakusari dan Sukowono.
- c. Kalisat meliputi Kalisat, Ledokombo dan Sumberjambe.
- d. Mayang meliputi Mayang, Silo, Mumbulsari dan Tempurejo.
- e. Rambipuji meliputi Rambipuji, Panti, Sukorambi, Ajung dan Jenggawah.
- f. Balung meliputi Balung, Ambulu dan Wuluhan.
- g. Kencong meliputi Kencong, Jombang, Umbulsari, Gumukmas dan Puger.
- h. Tanggul meliputi Tanggul, Semboro, Bangsalsari dan Sumberbaru.

sebanyak 29 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:⁴⁷

Tabel 4.1
Data Karayawan Penyandang Disabilitas
di Kabupaten Jember

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Kayawan
1.	PT. Indomarco Prismaatama	4 Orang
2.	PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.	2 Orang
3.	PT. SGS Cabang Jember	1 Orang
4.	Kebun Sumber Tengah	2 Orang
5.	Kebun Kali Duren	1 Orang
6.	Mitra Tani 27	9 Orang
7.	PTPN XI (SEMBORO)	1 Orang
8.	Transmart	8 Orang
9.	MC Donald's	1 Orang
Jumlah Keseluruhan		29 Orang

B. Penyajian Data dan Analisis

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data yang benar. Beberapa data yang telah didapat atau diperoleh melalui tiga teknik secara langsung di Kabupaten Jember. Dalam penyajian data ini langsung pada fokus penelitian yang menjawab permasalahan-permasalahan yang sudah menjadi fokus penelitian, oleh karena itu akan dipaparkan sesuai dengan fokus masalah atau fokus penelitian yang ada pada bab sebelumnya. Adapun data yang dihasilkan sebagaimana berikut ini:

⁴⁷ Dokumentasi Data Penyandang Disabilitas Dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

1. Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Diskriminasi Hak Bagi Tenaga Kerja Disabilitas Di Kabupaten Jember

Diskriminasi merupakan sebuah tindakan yang tidak boleh dilakukan oleh siapapun dan atas dasar apapun. Diskriminasi ini bersifat tidak baik karena menanamkan pola berfikir yang berburuk sangka kepada orang lain. Dalam dunia kerja sering sekali ditemukan terjadinya diskriminasi, baik dari segi sosial, budaya dan lain sebagainya. Terjadinya diskriminasi dalam dunia kerja bisa dikarenakan oleh beberapa faktor, di tambah lagi bagi penyandang disabilitas yang pastinya tertanam di fikiran masyarakat bahwa mereka tidak bisa melakukan sesuatu dengan sempurna. Hal tersebut pernah terjadi di sebuah tempat kerja di Kabupaten Jember sebagaimana pernyataan dari Ibu Sri Wahyuni karyawan di Meubel Bang Husin Cabang Mangli menyatakan bahwa:

“Dulu pada saat awal bekerja, saya mendapatkan perlakuan kurang baik dari rekan kerja, perlakuan tersebut dikarenakan adanya keraguan terhadap keahlian saya sebab keterbatasan pada fisik saya. Memang saya memiliki keterbatasan tapi setidaknya saya diberikan arahan dan bimbingan agar bisa bekerja sebagaimana harapannya, hal ini bukan hanya untuk pemilik Meubel Bang Husin melainkan juga dari pemerintah setempat. Saya rasa sangat perlu bagi saya dan orang lain yang memiliki keterbatasan untuk mendapatkan pelatihan kerja agar bisa siap dan tidak mendapatkan diskriminasi pada saat bekerja. Dan hal lain yang menjadi nilai kurangnya saya menurut rekan kerja yaitu postur tubuh yang kecil sehingga sedikit dianggap merepotkan mereka, namun saya selalu berusaha semaksimal mungkin untuk melakukannya sendiri agar mereka tidak merasa terganggu dengan keterbatasan saya. Kalau untuk gaji memang di awal bekerja saya masih mendapatkan angka

yang kecil namun setelah itu mengalami peningkatan secara bertahap sesuai kinerja saya.”⁴⁸

Sedangkan pernyataan yang selaras disampaikan oleh Bapak Habibi pemilik Meubel Bang Husin Cabang Mangli mengatakan bahwa:

“Ketika mba Sri itu bekerja disini, saya lihat memang karyawan yang lain itu sedikit mengucilkanya atau bahasanya itu merendahkan keahlian mba sri, saya pernah mendengar percakapan karyawan itu bahwa mereka merasa ragu, apakah mba sri bisa mengangkat meja, kursi atau hal lain dengan keterbatasan yang dimiliki, sedangkan untuk mengangkat benda-benda tersebut membutuhkan tenaga yang kuat. Namun saya juga mendengar dari percakapan mereka bahwa mereka tidak boleh berkata seperti itu, kita harus membantu kasian dia, seperti itu. Pada saat itu juga saya tegur mereka agar hal ini tidak terulang lagi. Memang keterbatasan yang dimiliki mba Sri sedikit tidak cocok apabila ditempatkan pada pekerjaan seperti ini, namun dalam bekerja kan perlu bahu membahu, kalau dalam hal penjualan bisa saja memiliki strategi yang berbeda-beda namun dalam hal mengangkat benda yang berat seperti lemari dan lain sebagainya, mereka harus bergotong royong tidak bisa individu.”⁴⁹

Hal yang selaras dengan penyampaian di atas yaitu Ibu Lli selaku

Staff di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember menyatakan:

“Apabila kita lihat bersama, rata-rata yang bisa bekerja itu adalah seorang disabilitas yang mengalami keterbatasan pada alat indra seperti mulut dan telinga, akan tetapi kita tidak boleh menutup mata bahwa masih banyak juga seorang disabilitas pada anggota fisik seperti tangan dan kaki. Dengan adanya keterbatasan itulah banyak para disabilitas mendapatkan tindakan yang kurang baik dari rekan-rekannya. Dan untuk meminimalisir terjadinya tindakan diskriminasi yang berkelanjutan, kami berusaha untuk memberikan fasilitas sebagai bentuk perlindungan dan menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan perlakuan yang sama serta memberikan edukasi dan arahan kepada pemilik usaha untuk memperhatikan hal tersebut”.⁵⁰

⁴⁸ Sri Wahyuni, diwawancarai oleh peneliti, Jember, 23 September 2022.

⁴⁹ Habibi, diwawancarai oleh peneliti, Jember, 23 September 2022.

⁵⁰ Lili Rismawati, diwawancarai oleh peneliti, Jember, 05 September 2022.

Pernyataan yang tidak jauh berbeda dari sebelumnya yaitu dari

Ibu Sulastri karyawan di konveksi Wilsa Kebonsari menyatakan bahwa:

“Awal saya masuk di tempat ini merasa minder dan tidak percaya diri, salah satunya karena fisik saya yang tidak bekerja sebagaimana rekan kerja lainnya, mereka bisa menjelaskan dan mendengarkan dengan baik sehingga mudah dan cepat dalam melayani para konsumen. Saya pernah diragukan oleh teman kerja saya karena saya tidak bisa seperti mereka, namun atas bantuan dari pemilik konveksi Wilsa ini saya dilatih dan diberikan bimbingan dengan penjelasan yang membuat saya mudah memahami sehingga saya mampu mewujudkan keinginan konsumen dengan baik. Setelah mendapatkan bimbingan dan pelatihan teman kerja saya juga bersikap baik dan mau bekerja sama serta berbagi ilmu. Mungkin hal lain yang perlu dilakukan agar kita (yang memiliki keterbatasan) bisa diterima dengan baik perlu mengikuti kursus terlebih dahulu dan pemerintah harus memfasilitasi hal tersebut, karena kami juga manusia dan masyarakat Jember yang memiliki hak yang sama dengan warga lainnya.”⁵¹

Begitupun dengan pernyataan yang diutarakan oleh Ibu Ida selaku pemilik Konveksi Wilsa di Kebonsari, mengatakan bahwa:

“Awal mula saya merintis usaha ini dari sebuah inspirasi yang saya lihat bahwa banyak yang memiliki keahlian namun mereka sangat sulit untuk mendapatkan sebuah lapangan pekerjaan. Setelah berdiri pernah suatu waktu saya berfikir untuk memfasilitasi tenaga kerja yang dari kalangan disabilitas dan syukur Alhamdulillah saya diberikan kemudahan untuk membantu para penyandang disabilitas tersebut bisa bekerja dan bermanfaat bagi kita semua. Memang di awal-awal itu mereka ada yang tidak percaya diri karena sulit untuk memahami apa yang diucapkan oleh orang lain termasuk saya sendiri, bahkan ada yang merendahkan mereka dengan pernyataan yang meragukan keahliannya, apakah bisa memenuhi permintaan konsumen sedangkan untuk mendengarkan saja tidak bisa, setelah mendengarkan hal tersebut saya langsung memberikan arahan dan bimbingan kepada mba lastri dan juga pelatihan agar bisa bekerja sebagaimana yang lainnya. Lalu saya juga mengumpulkan mereka dan menitip pesan agar saling membantu dan berbagi ilmu, terlebih kepada mba lastri yang mengalami keterbatasan pada pendengarannya. Dan Alhamdulillah setelah dibimbing mba lastri

⁵¹ Sulastri, diwawancarai oleh peneliti, Jember, 18 September 2022.

mampu bekerja dan memenuhi permintaan konsumen setelah itu saya coba mencari lagi dan sekarang sudah ada 3 sampai 4 orang, namun mereka tidak disini karena jarak rumahnya terlalu jauh maka saya sarankan mereka mengerjakannya di rumah masing-masing.”⁵²

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Meubel Bang Husin Cabang Mangli dan konveksi Wilsa bahwa, bahwa:

“Para pekerja saat ini sudah saling bekerja sama dan saling tolong menolong, namun terdapat satu pekerja yang terlihat masih merendahkan pekerja disabilitas dengan nada bercanda meskipun demikian hal tersebut menampakkan kurangnya menghargai keahlian rekan kerja disabilitas”.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di Meubel Bang Husin Cabang Mangli dan Konveksi Wilsa Kebonsari maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya diskriminasi hak bagi tenaga kerja yaitu fisik dan keahlian. Fisik yang tidak sempurna dan tidak berfungsi sebagaimana mestinya menjadi faktor utama terjadi diskriminasi bagi penyandang disabilitas, karena bagi orang lain tanpa adanya fisik yang sempurna dan bekerja dengan baik maka akan sulit untuk bekerja dengan baik. Selanjutnya yaitu keahlian, adanya keterbatasan fisik bagi penyandang disabilitas menjadi bahan yang dipandang sebelah mata oleh orang lain, di tambah lagi tidak memiliki keahlian menjadi nilai tambah bahwa penyandang disabilitas tidak bisa berbuat apa-apa.

⁵² Ida, diwawancarai oleh peneliti, Jember, 18 September 2022.

2. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Disabilitas di Kabupaten Jember Menurut Peraturan Daerah (PERDA) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas

Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja disabilitas di Kabupaten Jember menurut PERDA Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas, maka peneliti melakukan analisis terhadap data yang dihasilkan dari penelitian yang sudah dilakukan dengan teori yang sudah dipaparkan sebelumnya.

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan menggunakan suatu sanksi. Perlindungan hukum dibedakan menjadi dua yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif diberikan oleh pemerintah dengan tujuan mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu dalam melakukan kewajiban. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti

denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.⁵³

Sarana perlindungan hukum yang preventif dalam perkembangannya agak ketinggalan, namun akhir-akhir ini disadari pentingnya sarana perlindungan hukum yang preventif, terutama dikaitkan dengan asas *freies ermesen*. Di Indonesia, ditemukan bahwa belum ada pengaturan secara khusus mengenai sarana perlindungan hukum yang preventif. Hal ini mungkin disebabkan karena di samping sarana preventif itu sendiri masih baru sehingga kepustakaan Hukum Administrasi Negara di Indonesia belum membahas sarana tersebut dan sejak tahun 1969 pemikiran bangsa Indonesia lebih diarahkan kepada kegiatan pembangunan nasional yang menitikberatkan pembangunan dalam bidang ekonomi. Sedangkan sarana perlindungan hukum yang represif dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu: Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum, Instansi Pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi, dan Badan-badan Khusus.

Perlindungan hukum diberikan kepada semua orang termasuk penyandang disabilitas. Setiap orang berpotensi menjadi disabilitas. Seseorang dapat menjadi disabilitas bukan hanya karena kelainan dalam kandungan, namun disabilitas juga dapat terjadi pada anak-anak, remaja, dewasa, hingga orang tua. Setiap orang dapat mengalami kecelakaan di jalan raya, kecelakaan kerja, maupun menjadi korban bencana alam. Hal

⁵³ Moh Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, (Jakarta: Sinar Bakti, 1998), 102.

tersebut dapat menyebabkan seseorang menjadi penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas adalah mereka yang memiliki penderitaan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dimana interaksi dengan berbagai hambatan dapat menyulitkan partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.⁵⁴ Sedangkan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja ialah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Dalam Pasal 192 ayat (2) Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas disebutkan bahwa:

“Setiap orang dan/atau badan hukum yang menghalang-halangi dan/atau melarang penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190 dipidana sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan”.⁵⁵

Dalam pasal di atas sudah jelas disebutkan terkait sanksi pidana apabila pengusaha tetap tidak mengindahkan terkait dengan hak-hak pekerja disabilitas. Adapun hak-hak tenaga kerja disabilitas dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 terdapat dalam Pasal 11 yaitu:

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi.

⁵⁴ M. Syahbuddin Latief, *Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: Laper Pustaka Utama, 1999), 40.

⁵⁵ Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas

- 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.

Di dalam Pasal 51 Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 dijelaskan bahwa:

“Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas”.⁵⁶

Dari hasil wawancara dengan Ibu Lili Rismawati selaku Staff di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember menyatakan:

“Untuk pelatihan kerja dulu pernah dilaksanakan akan tetapi sedikit minat dari masyarakat untuk mengikuti, pada saat kami tanyakan mereka beralasan tidak mendapatkan informasi terkait pelatihan kerja yang kami laksanakan. Dan untuk mengontrol setiap perusahaan setiap enam bulan sekali melakukan pendataan jumlah tenaga kerja disabilitas, karena setiap perusahaan wajib minimal memiliki satu tenaga kerja disabilitas. Dengan adanya pendataan ini kami bisa memantau dan mengevaluasi perusahaan-

⁵⁶ Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas

perusahaan mana saja yang menggunakan tenaga kerja disabilitas”.⁵⁷



Gambar. 4.2
Pembukaan pelatihan menjahit bagi disabilitas
di Kabupaten Jember

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Lili Rismawati dapat diketahui bahwasanya Dinas Ketenagakerjaan juga ikut andil dalam mengawasi hak-hak dari tenaga kerja disabilitas, selain itu peneliti juga mendapatkan data perusahaan mana saja yang menggunakan tenaga kerja disabilitas.

Pelatihan kerja wajib didapatkan oleh semua masyarakat dari kalangan biasa maupun disabilitas, karena pelatihan kerja merupakan hak yang wajib didapatkan untuk dapat melatih keahlian setiap orang. Apalagi untuk penyandang disabilitas, walaupun memiliki kekurangan akan tetapi mereka pasti memiliki keahlian. Dengan demikian perlu adanya pelatihan agar mengetahui keahlian setiap orang.

Di dalam Pasal 52, Pasal 53, Pasal 54 dan Pasal 55 Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan

⁵⁷ Lili Rismawati, diwawancarai oleh peneliti, Jember, 05 September 2022

Hak-hak Penyandang Disabilitas sudah dijelaskan secara lengkap terkait peraturan mengenai pelatihan kerja. Dan pada Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, Pasal 59 dijelaskan mengenai hak penempatan kerja.

Dari hasil data yang peneliti dapatkan Pemerintah Kabupaten Jember telah melakukan perlindungan hukum dan pengawasan melalui pendataan setiap enam bulan sekali untuk memastikan apakah setiap perusahaan menggunakan tenaga kerja disabilitas. Dimana, telah dijabarkan dalam Pasal 70 yang berbunyi:

- a. Pemerintah Daerah memfasilitasi pemenuhan kuota paling sedikit 1% (satu persen) tenaga kerja bagi Penyandang Disabilitas pada perusahaan swasta yang menggunakan tenaga kerja paling sedikit 100 (seratus) orang.
- b. Pengusaha harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya, bagi yang memiliki pekerja kurang dari 100 (seratus) orang tetapi usaha yang dilakukannya menggunakan teknologi tinggi.
- c. Penggunaan teknologi tinggi dalam usaha dan jumlah rasio pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Peraturan Bupati.⁵⁸

⁵⁸ Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas

Salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja disabilitas ialah dengan memberikan upah yang sama sebagaimana telah diatur dalam Pasal 72 Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016:

- a. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja Penyandang Disabilitas wajib memberikan upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggungjawab yang sama.
- b. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja Penyandang Disabilitas memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- c. Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵⁹

C. Pembahasan Temuan

1. Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Diskriminasi Hak Bagi Tenaga Kerja Disabilitas Di Kabupaten Jember

Suatu kejadian yang terjadi di dunia tidak akan terlepas dari perilaku atau tindakan dari manusia itu sendiri, karena sifat manusia yang memang memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan suka mencoba hal-hal baru. Apabila rasa tersebut mengarah pada hal yang positif maka akan memberikan manfaat kepada orang disekitarnya, akan tetapi jika hal itu menjadi sebuah tindakan yang buruk maka akan merugikan orang lain

⁵⁹ Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas

seperti tindakan diskriminasi dalam bekerja yang lebih dulu berburuk sangka kepada orang lain bukan malah menanamkan pola pikir yang positif. Pada penyandang disabilitas, diskriminasi bukanlah hal yang sulit ditemukan dalam dunia kerja, sebab hal tersebut terjadi karena beberapa hal seperti adanya keterbatasan fisik dari penyandang disabilitas dan tidak memiliki keahlian dalam bidang pekerjaan yang dijalani sebab minimnya fasilitas umum yang memberikan pelatihan kerja kepada penyandang disabilitas.

Sebagaimana hasil dari penelitian ini, didapatkan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya diskriminasi hak bagi tenaga kerja yaitu fisik dan keahlian. Fisik yang tidak sempurna dan tidak berfungsi sebagaimana mestinya menjadi faktor utama terjadi diskriminasi bagi penyandang disabilitas, karena bagi orang lain tanpa adanya fisik yang sempurna dan bekerja dengan baik maka akan sulit untuk bekerja dengan baik. Selanjutnya yaitu keahlian, adanya keterbatasan fisik bagi penyandang disabilitas menjadi bahan yang dipandang sebelah mata oleh orang lain, di tambah lagi tidak memiliki keahlian atau keahlian menjadi nilai tambah bahwa penyandang disabilitas tidak bisa berbuat apa-apa.

Temuan di atas sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa diskriminasi terhadap pekerja disabilitas terutama disabilitas fisik dapat terjadi karena rekan kerja tidak mengetahui untuk bersikap baik terhadap rekan kerja disabilitas. Seperti bullying secara terang-terangan, mengintimidasi karyawan disabilitas, ada gurauan dan ucapan yang tidak

sopan tentang karyawan disabilitas, tidak disediakan akomodasi yang sesuai dan diperlakukan berbeda karena keterbatasan serta lemahnya pengawasan terkait kepatuhan perusahaan dalam memberikan kesempatan kerja. Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas fisik tunggal berarti memperlakukan individu secara berbeda dalam pekerjaan, atau mempunyai hubungan yang tidak baik dengan penyandang disabilitas.⁶⁰

2. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Disabilitas di Kabupaten Jember Menurut Peraturan Daerah (PERDA) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas

Perlindungan hukum diberikan kepada semua orang termasuk penyandang disabilitas. Setiap orang berpotensi menjadi disabilitas.

Seseorang dapat menjadi disabilitas bukan hanya karena kelainan dalam kandungan, namun disabilitas juga dapat terjadi pada anak-anak, remaja, dewasa, hingga orang tua. Setiap orang dapat mengalami kecelakaan di jalan raya, kecelakaan kerja, maupun menjadi korban bencana alam. Hal tersebut dapat menyebabkan seseorang menjadi penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas adalah mereka yang memiliki penderitaan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dimana interaksi dengan berbagai hambatan dapat menyulitkan partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang

⁶⁰ Ramdoni, "Ragam Diskriminasi, 13.

lainnya.⁶¹ Sedangkan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja ialah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Tujuan perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas terdapat dalam Pasal 3 Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak penyandang Disabilitas yang berbunyi:⁶²

- a. Mewujudkan penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar penyandang disabilitas secara penuh dan setara.
- b. Menjamin upaya penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak sebagai martabat yang melekat pada diri penyandang disabilitas.
- c. Mewujudkan taraf kehidupan penyandang disabilitas yang lebih berkualitas, adil, sejahteralahir dan batin, mandiri serta bermartabat.
- d. Melindungi penyandang disabilitas dari penelantaran dan eksploitasi, pelecehandan segala tindakan diskriminatif, serta pelanggaran hak-hak Penyandang Disabilitas.

⁶¹ M. Syahbuddin Latief, *Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: Lapera Pustaka Utama, 1999), 40.

⁶² Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas

- e. Memastikan pelaksanaan upaya penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk mengembangkan diri serta mendayagunakan seluruh keahlian sesuai bakat dan minat yang dimilikinya untuk menikmati, berperan serta berkontribusi secara optimal, aman, leluasa, dan bermartabat dalam segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat.

Tenaga kerja penyandang disabilitas memiliki hak keadilan dan perlindungan hukum, dimana sudah diatur dalam Pasal 9 Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak penyandang Disabilitas yang berbunyi:

- a. Atas perlakuan yang sama dihadapan hukum.
- b. Diakui sebagai subjek hukum.
- c. Memiliki dan mewarisi harta bergerak atau tidak bergerak.
- d. Mengendalikan masalah keuangan atau menunjuk orang untuk mewakili kepentingannya dalam urusan keuangan.
- e. Memperoleh akses terhadap pelayanan jasa perbankan dan non perbankan.
- f. Memperoleh penyediaan aksesibilitas dalam pelayanan peradilan.
- g. Atas perlindungan dari segala tekanan, kekerasan, penganiayaan, diskriminasi dan/atau perampasan atau pengalihan hak milik.
- h. Memilih dan menunjuk orang untuk mewakili kepentingannya dalam hal keperdataan didalam dan diluar pengadilan, dan.

i. Dilindungi hak kekayaan inteltualnya.⁶³

Di dalam Pasal 51 Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 dijelaskan bahwa:

“Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas”.⁶⁴

Sebagaimana hasil dari penelitian ini, bahwasanya Pemerintah Kabupaten Jember sudah memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja penyandang disabilitas melalui pengawasan dari dinas tenaga kerja Kabupaten Jember, dengan memberikan pelatihan kerja kepada penyandang disabilitas dan melakukan pendataan setiap enam bulan sekali kepada setiap perusahaan agar dapat mengetahui kebenaran bahwasanya setiap perusahaan menggunakan tenaga kerja disabilitas.

Dengan adanya Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016, penyandang disabilitas memiliki payung hukum sehingga mereka mendapat perlindungan hukum dan mendapatkan hak-haknya sebagai Warga Negara Indonesia tanpa adanya diskriminasi dari pihak manapun.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas sudah diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak penyandang Disabilitas, dimana dimuat pada bagian keempat yakni hak pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi yang berada didalam Pasal 51 hingga Pasal 81. Isi dari Pasal tersebut meliputi:

⁶³ Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas

⁶⁴ Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas

pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, penerimaan tenaga kerja, upah dan kontrak kerja, fasilitas kerja, pengawasan, dan unit layanan disabilitas pada ketenagakerjaan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Diskriminasi Hak Bagi Tenaga Kerja Disabilitas Di Kabupaten Jember

Faktor yang mempengaruhi terjadinya diskriminasi hak bagi tenaga kerja yaitu fisik dan keahlian. Fisik yang tidak sempurna dan tidak berfungsi sebagaimana mestinya menjadi faktor utama terjadi diskriminasi bagi penyandang disabilitas, karena bagi orang lain tanpa adanya fisik yang sempurna dan bekerja dengan baik maka akan sulit untuk bekerja dengan baik. Selanjutnya yaitu keahlian, adanya keterbatasan fisik bagi penyandang disabilitas menjadi bahan yang dipandang sebelah mata oleh orang lain, di tambah lagi tidak memiliki keahlian atau keahlian menjadi nilai tambah bahwa penyandang disabilitas tidak bisa berbuat apa-apa.

2. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Disabilitas di Kabupaten Jember Menurut Peraturan Daerah (PERDA) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas

Pemerintah Kabupaten Jember sudah memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja penyandang disabilitas melalui pengawasan dari dinas tenaga kerja Kabupaten Jember, dengan memberikan pelatihan kerja kepada penyandang disabilitas dan melakukan pendataan setiap enam bulan sekali kepada setiap perusahaan agar dapat mengetahui

kebenaran bahwasanya setiap perusahaan menggunakan tenaga kerja disabilitas. Dengan adanya Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016, penyandang disabilitas memiliki payung hukum sehingga mereka mendapat perlindungan hukum dan mendapatkan hak-haknya sebagai Warga Negara Indonesia tanpa adanya diskriminasi dari pihak manapun.

B. Saran-saran

1. Pemerintah diharapkan terus melakukan pengawasan dan Sosialisasi kepada masyarakat agar peraturan daerah yang sudah ada berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Lembaga UIN KHAS Jember diharapkan terus memberikan kontribusi pemikiran melalui pendidikan pada mahasiswa agar bisa memberikan contoh dan teladan yang baik bagi masyarakat.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih dalam tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja disabilitas sehingga dapat memberikan solusi kepada tenaga kerja disabilitas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Budiono Rahmad. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Indeks, 2011.
- Ardrian, Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta :Sinar Grafika, 2011.
- Armansyah dan Koesparmono Irsan. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga, 2016.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN). *Naskah Akademik RUU Disabilitas*, 2015.
- Bambang, R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Djamal, M. *Paradigma Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Gope, Erwin. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Daerah Istimewa Yogyakarta (Perspektif Uu No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan)*, Skripsi: UIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta, 2015.
- Habibi. diwawancarai oleh peneliti. Jember. 23 September 2022.
- Hamidi, Jazim. *Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan*. Volume 23 Issue 4, (Oktober 2016): 3.
- Handayani, Tiyas Nur dan Abdul Latief Danur Aji. *Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas*. Bandung: PT. Alumni, 2017.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Ibrahim, Harmaily dan Moh Kusnardi. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Sinar Bakti, 1998.
- Ida. diwawancarai oleh peneliti. Jember. 18 September 2022.
- J. Moleong, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990.
- Judiantoro, Hartono. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 1992.

Konsep Penyandang Disabilitas. diakses dari <http://erepo.unud.ac.id> pada tanggal 22 Januari 2021 pukul 9.13 WIB.

Kurniawan. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan yang Berlarut-Larut Akibat Penutupan Perusahaan (Lock Out) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan” *Jurnal Ilmiah Universitas Mataram*. (2013).

Latief, M. Syahbuddin. *Jalan Kemanusiaan, Panduan untuk Memperkuat Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: Laper Pustaka Utama, 1999.

Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: CV Mandar Maju, 2016.

Nurkolis. “Disabilitas dan Inklusi Sosial”, Jawapos.com, diakses pada 19 Maret 2023, <https://radarjember.jawapos.com/opini/02/07/2019/disabilitas-dan-inklusi-sosial/>

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Bagi Penyandang Disabilitas.

Peraturan Daerah Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.

Putri, Satiasti. “Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerja Di Perusahaan Swasta Di Kota Yogyakarta” Skripsi: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018.

Rahardjo, Satjipto. *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*. Jakarta: Kompas, 2003.

Ramdoni, Alfani dan Khofifah Mulyani, Muhammad Sahrul. “Ragam Diskriminasi Penyandang Disabilitas Fisik Tunggal Dalam Dunia Kerja” *Journal Of Social Work And Social Services*. Vol. No. 1, (April, 2022): 13.

Reefani, Nur Kholis. *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*. Yogyakarta: 2013.

Ridwan, Zulkarnain. “Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (*Rights of Persons With Disabilities*)” *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*. (2013): 237-238.

Riyadi, Eko. *Vulnerable Groups: Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*. Yogyakarta : PUSHAM UII, 2012.

Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.

Solichah, Zumrotun. "Penyandang Disabilitas Desak DPRD Jember Buat Raperda", Antaranews.com, diakses Pada 19 Maret 2023 <https://jatim.antaranews.com/berita/169210/penyandang-disabilitas-desak-dprd-jember-buat-raperda>

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

_____. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Sulastri. diwawancarai oleh peneliti. Jember. 18 September 2022.

Suwandi dan Basrowi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.

Tinjauan Mengenai Penyandang Cacat. diakses dari <http://www.bphn.go.id> diakses pada tanggal 22 Januari 2021 pukul 9.10 WIB.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Wahyuni, Sri. diwawancarai oleh peneliti. Jember. 23 September 2022.

Wijayanti, Astri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Wijayanti, Detra Ayu. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Untuk Mendapat Kesempatan Kerja*, Skripsi: Universitas Negeri Jember, 2020.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Lutfiyanto
NIM : S20162073
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah
Institusi : UIN KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur plagiasi karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur plagiasi dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Jember, 04 Juli 2023
Saya yang menyatakan



Muhammad Lutfiyanto
NIM. S20162073

LAMPIRAN-LAMPIRAN

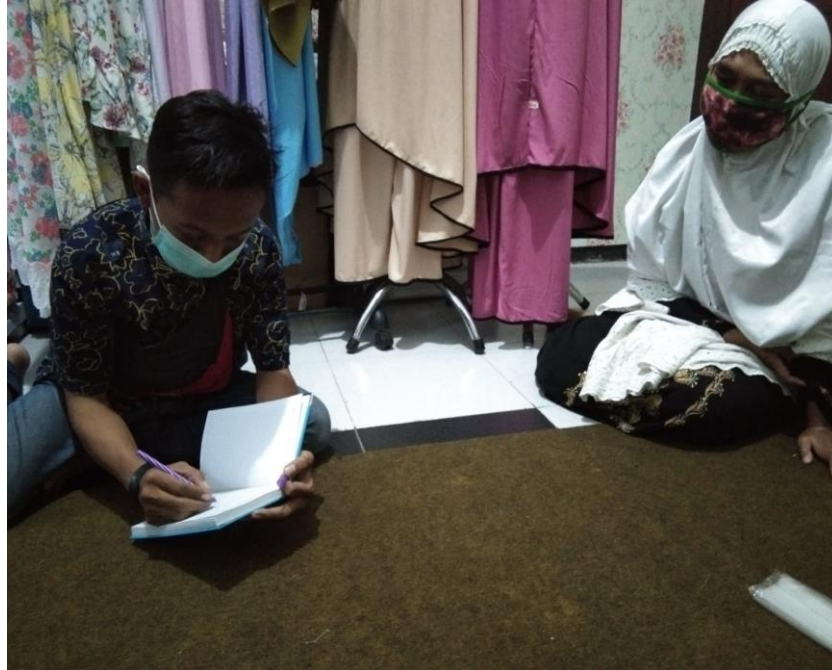
Dokumentasi Kegiatan



Wawancara Dengan Dinas Ketenagakerjaan Jember



Wawancara Dengan Pemilik Meubel Bang Husin



Wawancara Dengan Pemilik Konveksi Wilsa Kebonsari

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PEDOMAN PENELITIAN

A. Wawancara

1. Ada berapa tenaga kerja penyandang disabilitas disini?
2. Bagaimana kinerja karyawan penyandang disabilitas?
3. Apa kekurangan dan kelebihan yang dimiliki tenaga kerja penyandang disabilitas?
4. Mengapa anda menerima penyandang disabilitas untuk bekerja ditempat anda?
5. Apa tidak ada perbedaan antara karyawan disabilitas dengan karyawan lainnya?
6. Bagaimana bentuk perlindungan anda terhadap tenaga kerja disabilitas pada saat mereka melakukan pekerjaannya?
7. Bagaimana terkait upah, apakah ada perbedaan upah antara karyawan penyandang disabilitas dengan karyawan lainnya?
8. Apa yang anda lakukan apabila karyawan penyandang disabilitas mengalami kesulitan dalam pekerjaan?
9. Sejak kapan anda bekerja di tempat ini?
10. Apakah anda mendapat perlakuan sama dari pimpinan dan karyawan lain dalam bekerja?
11. Apakah anda pernah mengalami diskriminasi pada saat bekerja?
12. Apakah sebelum anda bekerja di tempat ini mendapatkan pelatihan dari pemerintah?
13. Terkait upah, apakah anda menerima upah yang sama dengan karyawan lainnya?
14. Apakah karyawan lainnya membantu anda saat mengalami kesulitan dalam bekerja?
15. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Jember ini?
16. Apakah pemerintah Jember memberi fasilitas pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas?

17. Bagaimana bentuk pengawasan pemerintah Jember terhadap setiap perusahaan, dimana didalam PERDA minimal harus ada 1% tenaga kerja penyandang disabilitas?

B. Dokumentasi

1. Dokumentasi kegiatan.
2. Benda yang berhubungan dengan pembahasan.
3. Letak geografis Kabupaten Jember



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**DATA KARYAWAN / PEKERJA
PENYANDANG DISABILITAS
DILINGKUNGAN NON PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
TAHUN 2018**

NO.	NAMA PERUSAHAAN / BUMN / BUMD	NAMA LENGKAP	DATA KEPEGAWAIAN		ALAMAT TEMPAT TINGGAL	KETERANGAN
			NOMOR INDUK KARYAWAN	JABATAN		
1.	PT. Indomarco Prismatama	Sigit Robiansyah	2006081570	Senior Clerk, Area Inventory	Lingk. Krajan Surodilangan RT. 001 RW. 001 Kepatihan Banyuwangi – Banyuwangi Kab. Banyuwangi	
2.		Antok Witanto	2002001594	Acting Junior Supervisor, Development	Jl. Nguling No. 21 RT.002 RW. 007 Pasuruan	
3.		Moh. Syaifudin	2011008483	Senior Clerk, Development	Sukorejo RT. 003 RW. 003 Sukomaju Srono Banyuwangi	
4.		Subairi			Dusun Potok Timur RT. 004 RW. 006 Desa Sukowono Kec. Sukowono Jember	
5.	PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.	Budi Riyanto	17094190	Helper	Jl. Letjen Suprpto RT. 003 RW. 017 Sumbersari Jember	Tuna Rungu
6.		Teguh Hidayaturrahman	17073855	Helper	Jl. Gajah Mada RT. 001 RW. 001 Kaliwates Jember	Tuna Rungu
7.	PT. SGS Cabang Jember	Nanang Kosim	913112	Adm. Sec	Dsn. Krajan Kidul RT. 003 RW. 001 Balung Jember	Cacat Kaki
8.	Kebun Sumber Tengah	2 orang				
9.	Kebun Kali Duren	1 orang				
10.	Mitra Tani	9 orang				
11.	PTPN XI (Semboro)	1 orang				Tuna Wicara
12.	Transmart	8 orang				
13.	MC.Donald's	1 orang				

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli Jember, Kode Pos 68136
Telepon (0331) 487550, 427005 Faksimili (0331) 427005
Web: www.fsyariah.iain-jember.ac.id, email: fs.iainjember@gmail.com

No : B- / In.20/ 4.a/ PP.00.9/ 03/ 2021

18 Maret 2021

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth : _____

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan lapangan kepada mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Lutfiyanto

Nim : S20162080

Semester : X (Sepuluh)

Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Islam/Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Jember Menurut Peraturan Daerah (PERDA) Jember Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

an. Dekan

Wakil Dekan I Bidang Akademik



Muhammad Faizal

BIODATA PENULIS



Nama : Muhammad Lutfiyanto
NIM : S20162073
Tempat Tanggal Lahir : Bondowoso, 23 Agustus 1997
Alamat : Desa Pucanganom Kecamatan Jambesari Kabupaten
Bondowoso
No. Handphone : 082132866909
Fakultas : Fakultas Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Universitas : UIN KHAS Jember
Riwayat Pendidikan : SDN Pucanganom 01 (2003-2009)
SMPN 01 Jambesari (2009-2012)
MA Nurul Qarnain (2012-2015)
UIN KHAS Jember (2016-Sekarang)
Pengalaman Organisasi : PMII Rayon Syariah IAIN Jember
Pengurus Komisariat PMII IAIN Jember
Pengurus HMPS HES