

**HAK MEMPEROLEH PEKERJAAN BAGI PENYANDANG
DISABILITAS PASCA DIBERLAKUKANNYA
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

SKRIPSI



Oleh:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M. YASRIL TAMALA NAMA
NIM: S20183058
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
2024**

**HAK MEMPEROLEH PEKERJAAN BAGI PENYANDANG
DISABILITAS PASCA DIBERLAKUKANNYA
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Islam
Program Studi Hukum Tata Negara



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh:
M. YASRIL TAMALA NAMA
NIM: S20183058

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
2024**

**HAK MEMPEROLEH PEKERJAAN BAGI PENYANDANG
DISABILITAS PASCA DIBERLAKUKANNYA
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Islam
Program Studi Hukum Tata Negara

Oleh:

**M. YASRIL TAMALA NAMA
NIM:S20183058**

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

Disetujui Pembimbing



**Achmad Hasan Basri, M.H.
NIP. 1988041320019031008**

**HAK MEMPEROLEH PEKERJAAN BAGI PENYANDANG
DISABILITAS PASCA DIBERLAKUKANNYA
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

SKRIPS

Telah Diuji dan Diterima Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Tata Negara

Hari : Jumat
Tanggal : 14 Juni 2024

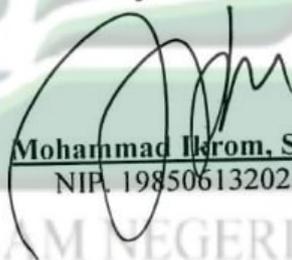
Tim Penguji

Ketua



Moh. Svifa'ul Hizan, S. EL., M.S.I.
NIP. 199008172023211041

Sekretaris



Mohammad Ikrom, S.H. I., M.Si
NIP. 198506132023211018

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Anggota:

1. Dr. Martoyo, S.H.I, M.H
2. Achmad Hasan Basri, M.H.



**Menyetujui,
Dekan-Fakultas Syariah**



Dr. Wildani Hefni, M.A.
NIP. 199111072018011004

MOTTO

لَيْسَ عَلَى الْأَعْمَى حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْأَعْرَجِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْمَرِيضِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْأَنْفُسِكُمْ أَنْ تَأْكُلُوا مِنْ بُيُوتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ آبَائِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أُمَّهَاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ إِخْوَانِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَخَوَاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَعْمَامِكُمْ أَوْ بُيُوتِ عَمَّاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَخْوَالِكُمْ أَوْ بُيُوتِ خَالَاتِكُمْ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ مَفَاحِشَهُ أَوْ صَدِيقِكُمْ ۗ لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَأْكُلُوا مِنْ جَمِيعِهَا أَوْ شَتَاتِهَا ۗ فَإِذَا دَخَلْتُمْ بُيُوتًا فَسَلِّمُوا عَلَى أَنْفُسِكُمْ تَحِيَّةً مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ مُبْرَكَةً طَيِّبَةً ۗ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ

Artinya: “tidak ada halangan bagi orang buta, tidak (pula) bagi orang pincang, tidak (pula) bagi orang sakit, dan tidak (pula) bagi dirimu sendiri, Makan (bersama-sama mereka) dirumah kamu sendiri atau dirumah bapak-bapakmu, dirumah ibu-ibumu, dirumah saudara- saudaramu yang laki-laki, di rumah saudaramu yang perempuan, dirumah saudara bapakmu yang laki-laki, dirumah saudara bapakmu yang perempuan, dirumah saudara ibumu yang laki-laki, dirumah saudara ibumu yang perempuan, dirumah yang kamu miliki kuncinya[1051] atau dirumah kawan-kawanmu. tidak ada halangan bagi kamu Makan bersama-sama mereka atau sendirian. Maka apabila kamu memasuki (suatu rumah dari) rumah- rumah (ini) hendaklah kamu memberi salam kepada (penghuninya yang berarti memberi salam) kepada dirimu sendiri, salam yang ditetapkan dari sisi Allah, yang diberi berkat lagi baik. Demikianlah Allah menjelaskan ayat-ayatnya(Nya) bagimu, agar kamu memahaminya.”

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PERSEMBAHAN

Tugas akhir dalam bentuk skripsi ini merupakan dedikasi peneliti terhadap tanggungjawab akademik yang diemban oleh peneliti untuk dapat menuntaskan studi akademik jenjang S-1 yang sedang ditempuh. Oleh karena itu peneliti mempersembahkannya kepada orang-orang sebagai berikut:

1. Bapak dan Ibu saya selaku orang tua dari peneliti yang senantiasa memberikan kasih sayang dari peneliti dilahirkan di dunia, hingga kini peneliti dapat menempuh studi di jenjang pendidikan tinggi.
2. Kakak dan Seluruh Keluarga saya yang selalu memberikan support untuk segera lekas lulus.
3. Sahabat Gadir Squad yang senantiasa memberikan bantuan dan dorongan agar saya segera menyelesaikan pendidikan yang sedang ditempuh.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat serta karunia-Nya sehingga penyusunan skripsi dengan judul “Hak Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Pasca Diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja”. Ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, keluarganya, sahabat-sahabatnya serta ummat yang senantiasa istiqomah berjuang di jalan-Nya. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menahkodai kampus peneliti tercinta untuk senantiasa berkenan mendukung dan memfasilitasi pembelajaran yang dilakukan peneliti.
2. Bapak Dr. Wildan Hefni, S.H.I, M.A. selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang menjadi pimpinan dengan penuh ketekunan dan kebijaksanaan dalam setiap penyelenggaraan pembelajaran di lingkup Fakultas Syari’ah UIN KHAS Jember.
3. Ibu Dr. Busriyanti, M.Ag. selaku Wakil Dekan I Fakultas Syari’ah UIN Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan sumbangsi besarnya dalam menaikkan taraf akademik mahasiswa Fakultas Syari’ah.

4. Bapak Sholikul Hadi, S.H., M.H. selaku Koordinator Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
5. Bapak Achmad Hasan Basri, M.H. selaku Sekretaris Jurusan Hukum Islam yang telah memberikan dedikasinya dalam turut mengembangkan jurusan hukum Islam di Fakultas Syari'ah menjadi lebih baik dan selaku dosen pembimbing yang telah memberikan motivasi supaya penulis dapat memahami topik dengan baik dan mengarahkan penulis dalam proses menyusun skripsi serta memberikan waktu terbaik, tenaga, pikiran serta kesabarannya dalam membimbing sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.
6. Para Dosen dan Staf Akademik Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya, serta membantu dalam menyelesaikan administrasi pendidikan hingga selesai.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan yang telah dilakukan dengan balasan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak bisa dikatakan sebagai penelitian yang sempurna. Sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran agar kedepannya dapat membuat karya ilmiah yang lebih baik. Akhir kata, penulis berharap semoga karya ilmiah ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk kemajuan bangsa.

Jember, 14 Maret 2024

Penulis

ABSTRAK

M. Yasril Tamala Nama, 2024 : *Hak Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Pasca Diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja.*

Kata Kunci : Hak, Pekerjaan, Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Cipta Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji terkait pengaturan hak penyandang disabilitas setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja dan penelitian ini akan mengkaji tentang harmonisasi terhadap substansi norma yang ada pada UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta kerja yang mengatur tentang hak penyandang disabilitas.

Fokus penelitian yang dibahas: 1) Bagaimana pengaturan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan setelah diterbitkannya UU Cipta Kerja?. 2) Bagaimana harmonisasi hak penyandang disabilitas antara UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja?.

Tujuan Penelitian dari penelitian ini yaitu 1). Untuk mendeskripsikan pengaturan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan setelah diterbitkannya UU Cipta Kerja. 2). Untuk mendeskripsikan harmonisasi hak penyandang disabilitas antara UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja.

Penelitian ini terkategori dengan jenis penelitian kepustakaan yang didasarkan pada kajian hukum nomatif. Sumber bahan hukum terdiri atas bahan hukum primer, sekunder dan tersier Analisis bahan hukum menggunakan analisis perskriptif.

Hasil penelitian ini yaitu: 1) Pengaturan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan setelah terbitnya UU Cipta Kerja secara yuridis tidak mencerminkan pemenuhan tiga prinsip hukum berupa kepastian, kemanfaatan, dan keadilan hukum. Secara substansi justru merugikan hak penyandang disabilitas karena memiliki ketimpangan bahkan terkesan mereduksi hak pekerja disabilitas. 2) Harmonisasi hak penyandang disabilitas antara UU Ketenagakerjaan dengan Cipta Kerja secara keseluruhan memiliki perbedaan yang cukup jauh. Dalam UU Ketenagakerjaan, hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan masih terbuka sangat lebar, tetapi dalam UU Cipta Kerja direduksi dengan norma baru yang mana perusahaan diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang kondisinya cacat.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUT.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Istilah.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kajian Teori	22
1. Pengaturan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas	22
2. Teori Kepastian	25
3. Teori Keadilan.....	28
4. Asas Kemanfaatan.....	31

BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Pendekatan Penelitian	32
C. Sumber Bahan Hukum	33
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	34
E. Analisis Bahan Hukum	35
F. Keabsahan Data.....	35
G. Tahap Penelitian.....	36
H. Sistematika Penulisan	36
BAB IV PEMBAHASAN.....	38
A. Pengaturan Hak Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Setelah Diterbitkannya UU Cipta Kerja.....	38
1. Hak Penyandang Disabilitas	40
2. Pengaturan Hak Pekerja Disabilitas dalam UU Cipta Kerja Berdasarkan Fungsi Hukum.....	47
3. Hak Pekerja Disabilitas Dalam UU Cipta Kerja	51
B. Harmonisasi Hak Penyandang Disabilitas Antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.....	49
1. Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas	51
2. Perbedaan Pengaturan Hak Penyandang Disabilitas dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.....	58
3. Pengaturan Hak Pekerja Disabilitas dalam UU Cipta Kerja Berdasarkan Fungsi Hukum.....	61

BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang biasa disebut dengan “UUD 1945” merupakan konstitusi negara Indonesia dan mencerminkan cita-cita hukum bangsa Indonesia. Beberapa prinsip fundamental yang terkandung dalam UUD 1945 termasuk prinsip demokrasi dan supremasi hukum. Kedua asas tersebut secara eksplisit dijelaskan dalam pasal 1 ayat (2), pasal 2 dan pasal 3 UUD 1945 yang menyatakan bahwa “kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar.”. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa UUD 1945 tegas didasarkan pada pemerintahan yang demokratis, karena dalam pelaksanaannya pemerintahan bergantung pada kedaulatan rakyat. Negara hukum tertuang dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “negara Indonesia merupakan negara hukum”. Selain itu, jauh sebelum dimasukkan dalam UUD 1945, supremasi hukum (*Rechtsstaat*) secara historis telah disusun oleh para pendiri negara. Hal ini tertuang dalam penjelasan umum UUD 1945 sebelum amandemen yang menyatakan bahwa “negara Indonesia berdasarkan atas hukum (*Rechtsstaat*) dan bukan atas Kekuasaan belaka (*Machtsstaat*). Sebagaimana dikatakan Jimly Asshiddiqie: Negara Indonesia adalah “*Rechtsstaat*”, bukan “*Machtsstaat*” (negara kuat) atau korporatokrasi. Namun permasalahan terbesar saat ini adalah masih belum terwujudnya cita-cita negara hukum itu sendiri. Sangat jauh dari kenyataan. Faktanya, terkadang

karakteristik negara hukum yang ideal malah tidak sesuai dengan harapan pada kenyataannya. Argumen Jimly di atas memberikan gambaran bahwa secara empiris, konsep negara hukum di Indonesia belum berjalan sebagaimana mestinya, bahkan masih jauh dari yang diharapkan.¹

UUD 1945 berfungsi sebagai membatasi konstitusi fungsional pemerintah, menjamin hak-hak rakyat yang diperintah, dan membentuk pelaksanaan kekuasaan berdaulat. Selain itu juga memuat tujuan negara Indonesia dalam pembukaan UUD 1945. Konstitusi memiliki tingkat yang tinggi dari sudut pandang hukum. Oleh karena itu, menurut Hans Nawiasky, konstitusi dapat disebut sebagai aturan dasar (*Staatgrundgesetz*).² Dengan demikian, konstitusi menjadi acuan untuk menyalurkan peraturan perundang-undangan yang berdasarkan padanya, sehingga tujuan bernegara dapat terwujud.

Negara hukum menjamin persamaan hak bagi semua orang, termasuk kebebasan seseorang untuk melaksanakan Hak Asasi Manusia. Inilah *Conditio Sine Quanon*,³ supremasi hukum muncul sebagai perjuangan individu untuk membebaskan dirinya dari kewajiban dan tindakan sewenang-wenang penguasa. Kaidah yang terdapat dalam konsitusi mempunyai dua kedudukan, standar dalam hukum positif untuk mencapai cita-cita

¹ Fauzi Iswari, "Aplikasi Konsep Negara Hukum Dan Demokrasi Dalam Pembentukan Undang-Undang Di Indonesia", *JCH (Jurnal Cendekia Hukum) Volume 6 Nomor 1*, (September 2020): 125-138"

² Faiz Yonaz Bo'a, "Pancasila Sebagai Sumber Hukum Dalam Sistem Hukum Nasional", *Jurnal Konstitusi, Volume 15, Nomor 1*, (Maret 2018): 20-38.

³ Lhedrik Lienarto, "Penerapan Asas Conditio Sine Qua Non Dalam Tindak Pidana Di Indonesia", *Jurnal Lex Crimen Volume 6, No. 2* (Agustus 2016): 32-47.

perlindungan hak asasi manusia dan untuk memeriksa apakah undang-undang atau hukum positif sudah sesuai dengan semangat Hak Asasi Manusia.⁴

Penyandang disabilitas ditandai dengan keterbatasan fisik yang bervariasi, hal ini banyak ditemui di berbagai latar belakang masyarakat Indonesia. Penyandang disabilitas merupakan seorang warga negara yang mempunyai kesamaan hak menurut UUD 1945, tepatnya terkait dengan hak untuk memperoleh pekerjaan yang tertuang pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan juga dijelaskan dalam Pasal 28 D ayat (2): “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Makna yang terkandung dalam kedua pasal tersebut negara menjamin adanya pekerjaan yang layak bagi masyarakat atau warga negara tanpa terkecuali karena negara Indonesia sendiri menjamin adanya hak memperoleh pekerjaan dalam dasar negara sebagai aturan dalam penyelenggara ketatanegaraan Indonesia khususnya bagi penyandang disabilitas⁵.

Setiap orang mempunyai hak asasi yang sama. Hak asasi manusia tidak dibedakan berdasarkan perbedaan fisik, warna kulit, ras, suku atau kepercayaan. Hak asasi manusia berlaku bagi semua orang di dunia. Demikian pula penyandang disabilitas mempunyai hak yang setara dengan orang lain. Oleh karena itu, setiap manusia mempunyai kewajiban lain untuk

⁴ Nanda Arni Arisanti, “Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan”, *Jurnal Universitas 17 Agustus 1945 Vol. 1, No. 1* (2018): 1-25.

⁵ Imma Indra Dewi W, “Keadilan Dalam Pengaturan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia”, *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Volume 4 No. 4 (2022): 161-182.

menghormati hak-hak penyandang disabilitas. Namun kenyataannya penyandang disabilitas masih mendapatkan diskriminasi. Hal ini bermula dari pandangan bahwa penyandang disabilitas merupakan beban masyarakat dan tidak mampu mandiri.⁶ Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas membuat mereka sulit mendapatkan pekerjaan. Padahal, dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) Pasal 31 disebutkan bahwa “ setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.”⁷

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penyandang disabilitas dapat diartikan sebagai orang yang menyandang atau menderita sesuatu.⁸ Penyandang disabilitas merupakan individu atau kelompok orang yang mempunyai keterbatasan fisik, mental, intelektual dan sensorik dalam jangka waktu lama dan ketika berinteraksi dengan lingkungannya, mereka mungkin menghadapi hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas (UU Penyandang Disabilitas) pasal 1 ayat 1.⁹

Dan juga kelompok masyarakat ini mempunyai beraneka ragam bentuk diantaranya ada yang mengalami disabilitas fisik, mental ataupun gabungan

⁶ Nabilah Shalihah, “Enklusi sosial penyandang disabilitas dalam dunia kerja (Studi pada: empat pekerja penyandang disabilitas di Jakarta”, (Skripsi: Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, 2017), 2.

⁷ Geminastiti Purinami A, Dkk, “Penyandang Disabilitas Dalam Dunia”, *Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol. 1 No 3*, (2020): 211-234.

⁸ “Penyandang Disabilitas”, KBBIOOnline, <https://kbbi.online.com>

⁹ Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 1 Ayat 1.

dari mental dan fisik, dalam hal ini kondisi penyandang disabilitas sangat sulit untuk berkontribusi dalam bersosial yang ada di dalam masyarakat. Para kelompok ini, biasanya membutuhkan pertolongan dari orang lain dan bantuan khusus yang dirancang untuk memfasilitasi kehidupan sehari-hari penyandang disabilitas.

Keterbatasan aktivitas serta partisipasi yang dimiliki oleh gangguan fungsional sebagai penyandang disabilitas dalam WHO. Fungsi tubuh yang memiliki kaitan masalah yang dihadapi oleh seorang disabilitas serta sebuah tugas atau tindakan yang memiliki keterbatasan aktivitas. Lingkungan sosial membatasi partisipasi pada sebuah permasalahan yang andil di dalamnya. Terbatasnya partisipasi dapat mengganggu keterbatasan aktivitas. Manusia serta lingkungannya memiliki interaksi dari penyandang disabilitas yang memiliki maksud dalam kesulitan berpartisipasi dalam kehidupan sosial bagi penyandang disabilitas.¹⁰

Penyandang disabilitas merupakan kelompok minoritas terbesar di dunia, dan 80% dari penyandang disabilitas di dunia pada negara berkembang berada di tingkat pendidikan lebih rendah, sedikitnya peluang ekonomi, tingkat kemiskinan lebih rendah serta kondisi kesehatan kelompok yang fasid. Teknologi informasi, komunikasi, transportasi dan sebagainya menyebabkan pengurangan pelayanan dalam hal tersebut. Pasal 67 UU Ketenagakerjaan merupakan hak penyandang disabilitas dalam bekerja yang berbunyi bahwa

¹⁰ Devryano, "Hak Mendapatkan Dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas", *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai Vol. 7 No. 2*, (September 2022): 120-139.

“pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat disabilitasnya”.¹¹

Pasal 53 (1) dan (2) UU Penyandang Disabilitas merupakan pemenuhan hak kerja bagi penyandang disabilitas yang berbunyi “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan minimal 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”. Serta ayat (2) berbunyi “Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”. Memiliki makna bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan minim 1% dari total sebagai mempekerjakan minim 2% dari total penyandang disabilitas.¹² Negara Indonesia menjamin penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan pasal 13 (5) yang berbunyi “setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi. UUD 1945 memberi hak yang sama kepada penyandang disabilitas dan non diskriminatif untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya dan menjamin keberlangsungan kehidupan damai dan adil”.¹³

Ketentuan pokok menimpa ketengakerjaan di Indonesia termaktub di dalam UU Ketenagakerjaan yang telah memuat ketentuan terhadap

¹¹ Intan Fadilla Hikmah, “Pemenuhan Kuota Hak Pekerja Penyandang Disabilitas PT.Sumber Alfaria Trijaya TK (ALFAMART)” (Skripsi: Univeristas Negeri Jakarta, 2022), 2.

¹² Setneg RI, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 13 ayat 5.

¹³ Nanda Arni Arisanti Dan Shofyan Hadi, “Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan yang Layak Bagi Kemanusiaan”, 200-220.

penyandang disabilitas (dalam Undang-Undang tersebut disebut “penyandang cacat”). Pengaturan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas ada di beberapa pasal, Pasal 19, Pasal 67, Pasal 153 dan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan. Rumusan hak pekerjaan serta kewajiban pemberi kerja dalam sebagian pasal diatas bagi penyandang disabilitas masih sangat terbatas, terlebih lagi pada rumusan pasal yang memuat proses berhentinya seseorang dari pekerjaannya yang diakibatkan “kecacatan” dalam proses bekerja. Dengan kata lain, bahwa seorang pekerja yang mengalami disabilitas dan melampaui 12 bulan, maka dirinya akan kehilangan pekerjaannya akibat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Hilangnya pekerjaan bagi seorang pekerja yang menjadi disabilitas berdampak pada menurunnya tingkat kesejahteraan pada dirinya dan keluarganya, menambah angka pengangguran dan hal yang terburuk meningkatnya kemiskinan nasional.¹⁴

UU Ketenagakerjaan merupakan peraturan yang berisikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia.¹⁵ Didalamnya disebutkan pada pasal 153 yang berbunyi: pengusaha dilarang memberhentikan para pekerja apabila seseorang mengalami kecelakaan kerja selama kurang lebih 12 bulan. Artinya para pengusaha atau perusahaan dilarang memberhentikan para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja selama 12 bulan. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja pada pasal 154 yang berbunyi: pekerja/buruh mengalami

¹⁴ Abdullah Fikri, Dkk, “Peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerjaan Dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas”, *Jurnal Of Disability Studies*, Volume 10 No 10, (2023): 1-26.

¹⁵ Rumawi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada: 2021), 92.

sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan. Artinya, seseorang yang mengalami kecelakaan kerja dan tidak dapat lagi melakukan pekerjaannya setelah dalam waktu 12 bulan maka pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya. Adanya perbedaan kandungan dalam kedua UU tersebut yang mana UU Ketenagakerjaan melindungi bagi kaum bekerja sedangkan UU Cipta Kerja tidak melindungi bagi kaum bekerja.

Hal ini bertentangan apa yang dijabarkan antara UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja yang mana Undang-Undang sebelumnya melindungi pihak pekerja yang mengalami kecelekaan kerja sedangkan peraturan yang dibuat setelahnya memutus hubungan kerja yang mengalami kecelakaan kerja setelah melampaui batas 12 bulan. UU Cipta Kerja secara sah dan telah ditetapkan mengalami kontradiksi dengan yang dialami penyandang disabilitas yang mana UU seharusnya melindungi hak bagi pekerja penyandang disabilitas nyatanya hak-haknya masih kurang terpenuhi.¹⁶

Oleh karena itu penulis tertarik ingin meneliti dengan fokus penelitian: "Hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas setelah diterbitkannya UU cipta kerja."

¹⁶ Pujiwati Kristanto, "Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Makanan Kemasan Kadaluwarsa (Di Toko Sembako Pasar Rambipuji) Berdasarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen", (Skripsi: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2019), 16.

B. Fokus Penelitian

Agar pembahasan tidak melenceng dari judul penelitian yang diteliti diperlukannya tolak ukur permasalahan yang merupakan bagian penting dari fokus kajian. Penyusunan rumusan disusun secara singkat, jelas serta tegas agar fokus kajian tidak melenceng dari judul.

1. Bagaimana pengaturan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan setelah diterbitkannya UU cipta kerja?
2. Bagaimana harmonisasi hak penyandang disabilitas antara UU ketenagakerjaan dengan UU cipta kerja?

C. Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian membutuhkan tujuan penelitian di dalamnya untuk menghindari pelencengan dari apa yang akan dibahas. Gambaran arah dalam penelitian merupakan pelaksanaan dari tujuan penelitian. Fokus kajian atau rumusan masalah harus tertuju terhadap permasalahan dari tujuan penelitian.

Berikut merupakan tujuan dari penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaturan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan dan menganalisis setelah diterbitkannya UU cipta kerja
2. Untuk mengetahui dan menganalisis harmonisasi hak penyandang disabilitas antara UU ketenagakerjaan dengan UU cipta kerja.

D. Manfaat Penelitian

Peranan penelitian yang sudah dilakukan merupakan isi dari manfaat penelitian. Ranah manfaat dalam penelitian ini bagi penulis, instansi ataupun

masyarakat bersifat secara nyata, praktis dan teoritis. Untuk mencapai sebuah tujuan diperlukannya hasil dari manfaat penelitian.

1. Manfaat Teoritis

Penyandang disabilitas memperoleh haknya dalam hal pekerjaan telah diatur dalam undang-undang ataupun teori-teori penunjang yang tercantum di manfaat penelitian ini secara teoritis. Hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas setelah UU cipta kerja ada diperluas dan diperdalam pada pelaksanaan penelitian ini.

2. Manfaat Praktisan

a. Bagi mahasiswa atau pelajar

Sumber referensi dalam pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur ataupun pengetahuan bagi mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Masyarakat

UU Ketenagakerjaan telah mengatur beberapa hak yang tercantum di dalamnya, salah satunya hak bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan. Hal tersebut juga dibahas dalam pelaksanaan penelitian ini agar dapat dimanfaatkan oleh peneliti atau pihak lain.

c. Bagi Pemerintah/Instansi

Berlakunya aturan dalam menegakkan hukum juga tercantum dalam penelitian ini agar menjadi acuan bacaan bagi peneliti lain

terlebih lagi untuk masyarakat awam yang masih tidak paham terkait berlakunya aturan hukum.

d. Bagi UIN KHAS Jember

Pelaksanaan tugas akhir ini selanjutnya dapat memberi wawasan serta transkip pada pelaksanaan penelitian selanjutnya.

e. Bagi peneliti/penulis

Undang-Undang 1945 dan pancasila merupakan landasan hukum yang menjadi acuan dalam manfaat pelaksanaan penelitian ini guna menambah wawasan serta cerminan bagi bangsa dan negara yang berlandaskan hukum.

E. Definisi Istilah

Titik perhatian dalam sebuah judul penelitian merupakan hal penting dari definisi istilah, yang berfungsi sebagai penjelas singkat dalam suatu penelitian agar tidak timbul kesalahpahaman terhadap pelaksanaan penelitian.

Terdapat beberapa hal penjelas dalam pelaksanaan penelitian meliputi :

1. Hak

Derajat atau martabat yang dimiliki, dikuasai, wewenang ataupun segala sesuatu yang telah tercantum dalam undang-undang yang dituntut oleh kekuasaan yang benar atas suatu hak yang dimiliki merupakan pengertian hak dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia.¹⁷ Selain itu menurut R.M.T Sukanto Notonegoro hak memiliki arti kuasa untuk menerima atau melakukan yang semestinya diterima atau dilakukan oleh pihak tertentu

¹⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2012), 2012.

dan tidak boleh oleh pihak lain menuntut secara paksa atas apa yang diperolehnya.¹⁸

Jadi hak diistilahkan setiap perorangan atau individu berhak mendapatkan apa yang semestinya diperoleh dalam hal ini khususnya, berhak mendapatkan pekerjaan yang selayaknya karena negara sudah menjamin yang mana telah tercuang didalam Undang-Undang..

2. Penyandang Disabilitas

Kamus Besar Bahasa Indonesia kata Disabilitas mempunyai dua definisi diantaranya:

- a. Ketidakmampuan atau adanya kekurangan (fisik atau mental) sehingga ada keterbatasan untuk melakukan sesuatu.
- b. Disabilitas keadaan tidak mampu melakukan hal-hal dengan cara yang biasa¹⁹

Disabilitas bisa diartikan juga sebagai kelompok orang yang mengalami ketidaksempurnaan anggota tubuh atau mempunyai keterbatasan dalam kemampuannya sehingga dalam melakukan aktivitas atau kegiatan masih sulit dalam kesehariannya.

3. Pekerjaan/Profesi

Pekerjaan merupakan berasal dari kata kerja yang mempunyai definisi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sesuatu yang dilakukan bisa

¹⁸ Rina Wulandari, *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah*, (Surabaya: Media Pustaka, 2019), 40.

¹⁹ “Disabilitas: KBBI Lecture, <https://kbbi.lektur.id/disabilitas#:~:text=Menurut%20Kamus%20Besar%20Bahasa%20Indonesia%20%28KBBI%29%2C%20arti%20kata,tidak%20mampu%20melakukan%20hal-hal%20dengan%20cara%20yang%20biasa.>

dijadikan pokok penghidupan atau mendapatkan nafkah.²⁰ Wiltshire (2016) mendefinisikan kerja/pekerjaan sebagai konsep yang memiliki beragam definisi diantaranya: Pekerjaan mengacu kepada pentingnya suatu aktifitas, waktu, dan tenaga yang dihabiskan, serta imbalan yang diperoleh. Pekerjaan merupakan satu rangkaian keterampilan dan komprehensi tertentu yang harus selalu ditingkatkan dari waktu ke waktu. Pekerjaan ialah sebuah cara untuk mempertahankan kedudukan daripada sekedar mencari nafkah. Jadi Pekerjaan adalah kegiatan sosial dimana individu atau kelompok menempatkan upaya selama waktu dan ruang tertentu, kadang-kadang dengan mengharapkan penghargaan moneter (atau dalam bentuk lain), atau tanpa mengharapkam imbalan, tetapi dengan rasa kewajiban kepada orang lain.²¹

4. UU Cipta Kerja

Merupakan peraturan yang berisikan berkaitan dengan ketenaga kerjaan yang mana di dalam undang-undang tersebut mengatur mengenai hak buruh atau pekerja. Yang mana peraturan tersebut merupakan pengganti dari undang-undang Nomor 2 tahun 2022.²²

²⁰ Badan pengembangan Dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: BPPB, 2016), 563.

²¹ Refi Meisartika, Yoyon Safrianto, "Karakteristik Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Camat Meurebubo Kabupaten Aceh Barat", *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, Vol 4 No 2 (September 2022): 497-513.

²² Setneg RI, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Sumber kepustakaan sangat berguna bagi hubungan suatu penelitian, hal tersebut berguna sebagai acuan pelaksanaan penelitian agar tidak menyerupai penelitian sebelumnya. Teori yang berdasar pada tujuan penelitian ini menggunakan kerangka fikir penelitian. Terdapat beberapa hasil penelitian yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian ini berupa :

1. Judul skripsi, “*Aspek Hukum PHK terhadap Pekerja yang Mengalami Cacat (Disabilitas) Akibat Kecelakaan Kerja di Indonesia*” yang dilakukan oleh peneliti Arfita Dewi, Prodi Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Medan Area (2021).²³.

Suatu pekerjaan yang tidak dapat dihindari akan terjadi apa akan dibahas dalam penelitian ini. Tidak adanya tindakan dari perusahaan seperti tidak mengecek penggunaan mesin atau penyusulahan terhadap hasil produksi dapat menjadi penyebab kecelakaan kerja. Selain itu kelalaian yang dilakukan oleh pekerja atau buruh itu sendiri dapat juga menjadi pemicu kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja atau cacat yang dialami oleh pekerja sudah diatur dalam hukum yang tertuang pada hasil penelitian ini. Pasal 11 serta 32 UU Ketenagakerjaan mengatur cacat dalam bekerja serta hak tanpa diskriminasi. Putusan No.113/Pdt.sus-PHI/2016/PN.JKT.PST berisi

²³ Dewi Arfita, “Aspek Hukum Phk Terhadap Pekerja yang Mengalami Cacat (Disabilitas) Akibat Kecelakaan Kerja Di Indonesia”, (Skripsi: Universitas Medan Area, 2021).

tentang UU penerapan ketenagakerjaan serta UU penyangang disabilitas. Gugatan dari penggugat berisikan bahwa perbuatan yang menentang UU ketenagakerjaan akan dijatuhi hubungan keputusan kerja antara penggugat dan tergugat sejak putusan ini diadakan. PHK pada pekerja yang cacat akibat kecelakaan kerja akan mendapat upah sebesar Rp. 36.728.100,- berupa uang pesangon, uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja, pengganti sisa cuti serta upah untuk mengukum tergugat dalam membayar kompensasi. Kalau kendala seharusnya tidak boleh ada, karena apa orang yang bekerja dan mendapatkan cacat dalam melaksanakan pekerjaannya seharusnya tetap dipekerjakan kembali walaupun di PHK yang harus dijatuhi dengan pekerja yang memiliki kendala apapun cacat saat bekerja yang mana harus memperoleh haknya atau dimutasi dengan lingkungan kerja yang baru. Bipartite dapat dilakukan jika mengajukan PHK dalam suatu perusahaan.

Metode hukum yuridis normatif digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) serta pendekatan konseptual (*fact approach*) berguna dalam pendekatan penelitian ini. Seorang disabilitas memiliki hak bekerja yang diakibatkan adanya kecelakaan kerja yang pernah dialaminya, hal tersebut masih dipertentangkan pada penelitian ini ataupun yang lain, hal ini merupakan persamaan penelitian yang dilakukan oleh kedua penelitian Selain itu, perbedaan pelaksanaan penelitian ini terletak pada peraturan hukum objek yang akan diteliti, lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi

lebih membahas terkait profesi seorang disabilitas setelah UU Cipta Kerja ada.

2. Skripsi yang berjudul, “*Hak Mendapatkan Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas Menurut UU No 8 Tahun 2016 serta Konsep Keadilan dalam Islam (Studi Di PT. Cakra Guna Cipta Malang)*” yang dilakukan oleh peneliti Puji Rahayu, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, UIN Maulana Malik Ibrahim, (2020)²⁴

Pemenuhan akan suatu hak dalam pengembangan diri serta pemanfaatan seluruh produk hukum yang terjamin dalam melindungi penyandang disabilitas yang memiliki kontribusi secara aman, optimal, leluasa serta salah satunya dalam bidang pekerjaan. Hak-hak yang belum diperoleh secara optimal harus diatur dan dijelaskan sesuai dengan ketentuan konstitusi. Beberapa orang dengan penyandang disabilitas di Indonesia masih berada dalam kondisi rentan, tertinggal, dan/atau miskin akibat pembatasan, pengangguran, dan penghapusan hak-haknya.

Hasil dari penelitian ini bahwa pertama PT. Cakra Guna Cipta belum sepenuhnya menerapkan UU Penyandang Disabilitas yang dilakukan oleh PT. Cakra Guna Cipta diperoleh pekerja penyandang disabilitas dalam pemerataan kesempatannya dalam bekerja. Keadilan dalam menahan diri dapat merugikan bagi orang lain dalam memberikan haknya pada setiap orang yang mencakup suatu hal lebih dalam lagi, pada

²⁴ Rahayu Isti Puji, “Hak Mendapatkan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Dan konsep keadilan dalam islam (Studi di PT. Cakra Guna Cipta Malang)”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021).

rangka keseimbangan yang bertujuan dalam ketertiban dan perdamaian bagi majunya masyarakat menurut Ali Muhammad Ash-Shalabi.

Hukum normatif serta empiris digunakan dalam metode pendekatan penelitian ini. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) serta pendekatan fakta (*fact approach*) merupakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Hak bekerja bagi seorang disabilitas pada pembahasan kedua penelitian ini merupakan letak persamaan dan perbedaan antar kedua penelitian. Objek penelitian yang mana terpacu dalam hak bekerja bagi penyandang disabilitas serta konsep keadilan dalam islam yang tertuang dalam UU Cipta Kerja, hal tersebut menurut Isti Puji Rahayu.

3. Skripsi yang berjudul, "*Perlindungan hukum tenaga kerja penyandang disabilitas perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*" dilakukan oleh Intan Sofiatul Jannah, Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, IAIN Jember, (2021).²⁵

Peraturan perundang-undangan yang berisi amanat dalam pasal 27 ayat 2 merupakan bahasan dalam penelitian ini, dimana membahas terkait kesejahteraan masyarakat Indonesia yang berbunyi "UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur tentang kelayakan pekerjaan bagi seluruh masyarakat dalam bekerja". Penyandang disabilitas diberi kesempatan bekerja di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang printing, yakni PT. Soerabaya 45.

²⁵ Sofiatul Jannah, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Perspektif Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT. Soerabaya Printing Indonesia)", (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember, 2021).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan kesetaraan dalam bekerja dan perlindungan hukum yang didapat, seperti bagi penyandang disabilitas diberi pekerjaan sesuai kemampuannya sedangkan pekerja yang lain sesuai tupoksinya, hal ini dilakukan di PT. Soerabaya 45. Selain itu, upah yang akan diterima oleh penyandang disabilitas atau pekerja lain tidak ada perbedaan. PT. Soerabaya 45 sudah mentaati peraturan perundang-undangan yang tercantum dalam pasal 67 yang mana memuat perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas, namun belum tersedianya aksesibilitas, perlindungan diri ataupun alat kerja khusus bagi penyandang disabilitas. PT. Soerabaya 45 memberlakukan pasal 11 Perda Jember No. 7 tahun 2016 untuk mengatur upah yang berisikan hak pemenuhan serta perlindungan bagi penyandang disabilitas.

Penelitian normatif digunakan dalam metode pelaksanaan penelitian ini. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) serta pendekatan fakta (*fact approach*) digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini. Hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas merupakan titik persamaan dan perbedaan dalam kedua penelitian, sedangkan perbedaan dalam skripsi ini terletak pada pembahasan dimana beliau berfokus terhadap ketentuan hukum tentang kuota pekerja penyandang disabilitas dalam perusahaan di Indonesia sedangkan peneliti berfokus terhadap hak berprofesi bagi penyandang disabilitas pasca diterbitkannya UU Cipta Kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Yudha Aria Yovana, Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Bhayangkara, 2021), dengan judul “*Analisis Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Di Indonesia dari Perspektif UU Tentang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja*”²⁶

Secara umum penelitian ini membahas mengenai kesepakatan pengupahan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan, biasanya ketentuan pengupahan ditetapkan dalam sebuah keputusan gubernur di masing-masing propinsi yang dijadikan acuan dalam penentuan pemberian upah minimum bagi pekerja/buruh dan juga membahas mengenai UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

Hasil dari penelitian ini bahwa langkah hukum yang dapat dilakukan jika buruh menerima gaji yang tidak sesuai dengan Upah Minimum yaitu merujuk pada UU Perselisihan Hubungan Industrial pada tahap pertama dilakukan perundingan *bipartite* (sistem hubungan perburuhan yang melibatkan dua pihak, serikat buruh dan pengusaha) melalui musyawarah untuk mencapai kata mufakat, apabila 30 hari setelah perundingan bipartit belum tercapai kesepakatan, maka dilakukan mediasi dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di wilayah kota atau kabupaten yang bersifat netral, apabila tidak juga mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaian

²⁶ Yudha Aria Yovana, “Analisis Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Di Indonesia Dari Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja”, (Skripsi: Universitas Bhayangkara Surabaya, 2021).

perselisihan melalui mekanisme gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah tersebut.

Yuridis empiris merupakan metode pada pelaksanaan penelitian ini. Pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) serta pendekatan fakta (*fact approach*) merupakan pendekatan dalam pelaksanaan penelitian ini. Hak memperoleh pekerjaan penyandang disabilitas merupakan perbedaan dan persamaan dalam tema kedua penelitian, sedangkan perbedaan dalam skripsi yang ditulis oleh Yudha Aria Yovana terletak pada objek penelitian dimana beliau berfokus terhadap sistem pengupahan para pekerja atau buruh yang berada di Indonesia sedangkan peneliti berfokus terhadap hak berprofesi bagi penyandang disabilitas pasca diterbitkannya UU Cipta Kerja.

5. “*Perlindungan Hukum Dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja pada PT. Indra Pratama Wasuponda Dalam Perspektif Hukum Islam.*” Dilakukan oleh peneliti Muhammad Taufiq, Prodi Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah, IAIN Palopo, (2022)²⁷

Pelaksanaan penelitian ini membahas kerja sama antar pengusaha dengan para karyawan juga berisikan praktik perlindungan kerja di PT. Indra Pratama Wasuponda dalam perspektif Islam. Sedangkan hasil dalam penelitian ini berupa tiga perlindungan bagi tenaga kerja di PT. Indra Pratama Wasuponda berupa perlindungan tenaga kerja, perlindungan

²⁷ Muhammad Ikhsan Kamil, “Pemenuhan Hak atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Magelang”, (Skripsi: Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2018).

hukum, perlindungan ekonomis, perlindungan diluar kehendak, perlindungan dalam kecukupan penghasilan, serta perlindungan-perindungan lainnya.

Yuridis empiris merupakan metode pada pelaksanaan penelitian ini yang melalui pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) serta pendekatan fakta (*fact approach*). Hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas merupakan perbedaan dan persamaan tema dalam kedua penelitian yang dilakukan, sedangkan perbedaan dalam skripsi yang ditulis oleh Muhammad Taufiq terletak pada objek permasalahan dimana beliau berfokus terhadap perlindungan Hukum dalam UU RI Nomor 13 Tahun 2013 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap pekerja PT. Indra Pratama Wasuponda menurut perspektif Hukum Islam sedangkan peneliti objek permasalahannya terdapat pada hak berprofesi bagi penyandang disabilitas pasca diterbitkannya UU Cipta Kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dengan penelitian saya terdapat diantaranya:

1. Pada fenomena kejadian dimana peneliti berfokus mengkaji terdapat perbedaan bunyi pasal yang terdapat UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja pada pasal 154 A yang berbunyi: pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan. Artinya seorang pekerja/tenaga kerja yang mengalami sakit atau cacat lebih lama di tempat kerja mengalami kecelakaan dan tidak dapat lagi melakukan

pekerjaannya setelah jangka waktu 12 bulan maka pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya.

2. Pada penelitian ini berfokus terhadap hak bagi penyandang disabilitas setelah diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja apakah sudah sesuai bagi penyandang disabilitas.

B. Kajian Teori

Pandangan dalam pelaksanaan penelitian merupakan kajian teori yang memuat pembahasan teori²⁸. Landasan penelitian sebagai batasan atau gambaran dalam pelaksanaan penelitian ini yang berupa kerangka teori, adapun permasalahan dalam teori-teori variabel tersebut meliputi.²⁹

1. Pengaturan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas

Peraturan mengenai hak bekerja penyandang disabilitas diantaranya:

- a. Perlindungan dalam UUD 1945

Setiap warga negara berhak memperoleh hidup yang layak menurut UUD'45. Setiap hubungan kerja memperoleh hak dalam mendapat pekerjaan yang layak, imbalan yang adil, serta perlakuan yang sama, yang memiliki maksud bagi seluruh warga tanpa mendapatkan diskriminasi.³⁰ Oleh sebab itu, pekerjaan yang layak serta tanpa diskriminalitas berhak diperoleh penyandang disabilitas.

²⁸ “Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember,2020), 46.

²⁹ “Mardalis, *Penelitian Pendekatan Proposal cet. VII* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 41”.

³⁰ Devrayno dan Yanatar, “Hak Mendapatkan Pekerjaan Dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas”, *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai Palangka Raya, Vol 7 No 2* (2022): 138-155, <https://doi.org/10.61394/jihtb.v7i2.228>

- b. Pengesahan “*ILO Convention No.111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan)” tercantum dalam UU No. 21 Tahun 1999.

Pada tanggal 7 Juni 1999, Indonesia telah mengesahkan Konvensi ILO tentang diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Segala bentuk diskriminasi dapat terjamin dalam perlindungan hukum yang merupakan tujuan dari adanya ratifikasi jabatan. Pekerjaan serta jabatan didapatkan dalam kesamaan akan perolehan hak-hak mendasar bagi pekerja yang menunjukkan komitmen Indonesia. Pada tanggal 7 Juni 1999 merupakan pengesahan isi dari konvensi Indonesia.³¹

- c. Perlindungan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Hak asasi manusia secara umum diatur dalam UU No. 39 Tahun 1999. Mengenai hak setiap orang untuk bekerja diatur dalam Pasal 38 yang menyatakan bahwa setiap orang, baik laki-laki maupun perempuan, berhak memilih pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, bakat, keterampilan dan kemampuannya. Selain itu, syarat-syarat yang ditentukan dalam kontrak kerja juga tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam hal bekerja dengan beban yang sama. Yang terpenting adalah setiap pekerja berhak menerima upah yang adil berdasarkan hasil pekerjaannya.

³¹ Alia Harumdani Widjaja, Dkk, “The Protection of the Rights of Persons with Disabilities to Work and to Earn a Humane Livelihood”, *Jurnal Konstitusi*, Volume 17, Nomor 1, (Maret 2020): 198-223, <https://doi.org/10.31078/jk1719>

d. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hak pekerja serta pengusaha dilindungi oleh UU ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk kebijakan ekonomi. UU Ketenagakerjaan berperan sebagai pelindungan bagi penyandang disabilitas yang menjamin keselamatannya dalam bekerja sesuai jenis dan tingkat kecacatan. Hal ini dilakukan untuk melatih penyandang disabilitas dan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, serta dampak bagi penyandang disabilitas.

e. Pengesahan “*Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)” diatur dalam UU No. 19 Tahun 2011.

Majelis Umum PBB menetapkan perjanjian konvensi hak penyandang disabilitas pada tgl 13-12-2006 yang bertujuan dalam kesadaran masyarakat menghadapi penyandang disabilitas, melawan diskriminasi, menjunjung persamaan, perlindungan ketika terjadi bahaya, tersedianya aksesibilitas, serta kesehatan dan kesempatan kerja. Pada 10 November 2011 Indonesia menyetujui konvensi dari UU No.19 Tahun 2011. .

- f. Perlindungan Penyandang Disabilitas diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016.

Perlu diketahui bahwa UU Disabilitas mengutamakan pemberdayaan dan perlindungan hak. Hal tersebut yang membedakan dengan UU sebelumnya.³²

- g. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Undang-undang cipta kerja merupakan peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja yang berisikan upaya cipta kerja yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi.

2. Teori Kepastian

Keadaan eksklusif diperoleh seseorang dalam wewenang perlindungan sebuah aturan dalam pelaksanaan kepastian hukum.

Kepastian artinya ciri yang tak bisa dipisahkan asal hukum. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat dijadikan pedoman sikap bagi seluruh orang³³ Sedangkan menurut Utrecht kepastian hukum mempunyai dua definisi yakni yang pertama adanya aturan bersifat awam yang mampu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan serta definisi yang kedua yakni berupa keamanan aturan bagi individu dari kesewenangan pemerintah sebab menggunakan adanya aturan yang bersifat awam tersebut individu dapat mengetahui apa saja

³² Ametta Diksa Wiraputra, "Perlindungan Hukum Terhadap Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Ap Pekerja Penyandang Disabilitas", *Jurnal Dharmasisya, Volume 1 Nomor 1*, (Maret 2020): 21-42.

³³ Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian Hukum dalam Putusan Hakim*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), 114.

yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu serta pula Van Apeldoorn beropini bahwa kepastian hukum artinya adanya kejelasan skenario sikap yang bersifat umum dan mengikat semua warga masyarakat termasuk konsekuensi hukumnya.³⁴

Kata Kepastian mempunyai arti Ketentuan atau ketetapan berasal dari kata kepastian yang memiliki arti sebuah perangkat hukum dalam Negara untuk menjamin hak serta kewajiban seluruh lapisan masyarakat. Menurut Sudikno Mertokusumo yang dikutip oleh Margono menyatakan bahwa hukum dapat dilakukan sesuai pada dasarnya yang akan dilakukan oleh lapisan masyarakat.³⁵

Unsur Kepastian dalam hukum berkaitan erat dengan keteraturan dalam masyarakat karena kepastian merupakan inti dari keteraturan sendiri. Adanya keteraturan menyebabkan orang dapat hidup secara berkepastian karena dapat melakukan kegiatan yang diperlukan dalam kehidupannya dalam masyarakat.

Penciptaan Kepastian Hukum dalam bentuk Peraturan Perundang-undangan sebagaimana yang dipendapatkan oleh Nur Hasan Ismail memerlukan persyaratan yang berdampak dengan struktur norma hukum sendiri diantaranya:

³⁴ Yanto Oksidelta, *Negara Hukum Kepastian, Keadilan Dan Kemanfaatan Hukum Dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia*, (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2020), 27.

³⁵ Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan & kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, 115.

- a. Kejelasan Konsep yang digunakan Artinya Norma Hukum berisi diskripsi mengenai perilaku tertentu yang kemudian disatukan ke dalam konsep tertentu pula.
- b. Kejelasan kewenangan dari lembaga pembentuk peraturan perundang-undangan. Kejelasan hierarki penting karena menyangkut sah tidaknya mengikat tidaknya peraturan perundang-undangan yang dibuatnya. Kejelasan hierarki akan memberi arahan membentuk hukum yang mempunyai kewenangan untuk membentuk peraturan perundang-undangan.
- c. Adanya konsistensi norma hukum perundanga-undangan. Artinya bahwa ketentuan-ketentuan dari sejumlah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan satu subjek tertentu tidak saling bertentangan antara satu dengan yang lainnya.³⁶

Ariyanto dalam buku *Filsafat Hukum* mengungkapkan bahwa menurut Van Apeldorn, kepastian hukum mempunyai dua segi yakni:

- a. Mengenal soal dapat ditentukannya (*Bepaalbaarheid*) Hukum dalam hal-hal yang konkrit. Artinya pihak yang mencari keadilan ingin mengetahui apakah yang menjadi hukumnya dalam hal yang khusus sebelum ia memulai suatu perkara.
- b. Kepastian Hukum berarti Keamanan Hukum Artinya Perlindungan bagi para pihak terhadap kesewenangan hakim.³⁷

³⁶ Nur Hasan Ismail, *Ilmu Peraturan Perundang-Undangan*, (Jakarta: Bahana Press, 2018), 45.

³⁷ Ariyanto, *Filsafat Hukum*, (Bandung: Media Antara, 2017), 33.

Bagir Manan mempunyai pendapat: Bahwa paling kurang ada lima komponen yang mempengaruhi kepastian hukum:

- a. Peraturan Perundang-undangan
- b. Pelayanan Birokrasi
- c. Proses Peradilan
- d. Kegaduhan Politik
- e. Kegaduhan Sosial³⁸

3. Teori Keadilan

Adil merupakan asal kata dari bahasa Inggris yang berarti *Justice* yang mana berasal dari kata serapan bahasa latin "*Iustitia*" yang memiliki arti adil serta *fair* dalam penelitian. Selanjutnya haka tau ganjaran serta hukuman diberikan dalam pelaksanaan tindakan hukum. Terakhir penentuan syarat sebelum diserahkan ke pengadilan ditentukan oleh pejabat publik.³⁹

Teori keadilan menurut beberapa ahli:

- a. Plato

Abdul Ghani dalam bukunya Teori Keadilan mengungkapkan pendapat Plato bahwa keadilan terdapat dalam hukum dan perundang-undangan yang dibuat oleh para ahli yang memikirkan tentang hal tersebut. Plato memiliki pandangan terkait istilah yang mana berasal

³⁸ Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan & kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, 118.

³⁹ Ali Akbar Ammar Ar-Rozi, "Analisis konsep pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia dalam perspektif teori keadilan John Rawls" (Skripsi: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember, 2022), 15.

dari kata Yunani “*Dikaiosune*” yang berarti mencakup moralitas individual dan sosial.⁴⁰

Kemampuan manusia biasa didapat di luar keadilan menurut Plato. Serta sumber ketidakadilan merupakan adanya perubahan dalam masyarakat memiliki prinsip yang harus diperhatikan:

- 1) Pemilahan kelas yang tegas
- 2) Identifikasi takdir negara dengan takdir kelas penguasanya.⁴¹

b. Aristoteles

Keadilan dapat dirumuskan oleh seorang filsuf yang mana memperoleh hak dalam sebuah keadilan. Menurut Aristoteles yang dikutip oleh Euis Amalia, keadilan dibagi dua meliputi:⁴²

Keadilan distributif, yang mana memuat prinsip kesamaan proposional dalam menentukan keadilan yang sudah ada dalam undang-undang berupa hak, jasa serta kebaikan bagi anggota. Kedua keadilan korektif yang terjamin, diawasi, serta dipelihara secara illegal dalam pemenuhan distribusi. Keadilan korektif ini memiliki fungsi menggantikan rugi atas suatu yang hilang dan kestabilan status quo yang diatur oleh hakim. Dalam kata lain berupa keadilan yang berlandaskan pemberian keadilan korektif bagi persamaan hak tanpa mengetahui jumlah hak yang didapat.

⁴⁰ Abdul Ghani, *Teori Keadilan*, (Semarang: Interna Media, 2017), 45.

⁴¹ Abdul Ghani, *Teori Keadilan*, (Semarang: Interna Media, 2017), 45.

⁴² Euis Amalia, *Keadilan Distributif dalam Ekonomi Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), 115-116.

c. Hans Kelsen

Damanhur Fattah mengungkapkan menurut Hans Kelsen Keadilan ialah sesuatu yang dapat diungkapkan serta dicocokkan dalam hukum positif di keadilan yang telah diatur dalam UU yang memiliki sebuah norma adil serta kebenaran.⁴³

d. Jhons Rawls

Syamsudin dalam jurnalnya menyatakan bahwa keadilan untuk fairness memuat asas-asas paham sosialisme serta liberalism pada pemahaman konseptual rawls yang berbunyi “Orang-orang yang merdeka dan rasional memiliki kehendak untuk mengembangkan kepentingannya dalam memperoleh kedudukan yang sama ketika mengawali dan memehui syarat fundamental bagi mereka untuk memasuki perhimpunan yang dihendaki”.⁴⁴

Prinsip kegunaan atas terpenuhinya konsepsi jumlah dalam kesejahteraan berbagai masyarakat untuk mencapai keadilan yang mana dilakukan untuk memperoleh keuntungan bagi anggota masyarakatnya, hal tersebut dikemukakan oleh John Rawls.

Dalam pandangan john rawls terdapat dua tujuan dari teori keadilan menurut john rawls yakni:

- 1) Pertimbangan khusus dalam memutuskan moral yang didasari dan diterangkan dalam artikulasi beragam prinsip pada teori ini. Berupa

⁴³ Damanhuri Fattah, “Teori Keadilan Menurut John Rawls”, *Jurnal TAPIS*, Vol.9 No.2 (Juli-Desember 2013): 11-31.

⁴⁴ M Syamsudin, “Keadilan Prosedural Dan Substantif: Procedural And Substantive Justice”, *Journal Of Law 7*, no. 48 (2014): 18-33.

evaluasi dari keputusan moral yang sudah ada dan disebabkan oleh tindakan sosial.

- 2) Suatu teori keadilan sosial yang lebih unggul atas teori utilitarisme dikemukakan oleh Rawls. Maksudnya adalah bahwa institusi sosial dikatakan adil jika diabdikan untuk memaksimalkan keuntungan dan kegunaan.⁴⁵

Dua prinsip keadilan menurut pandangan John Rawls

- 1) Prinsip kebebasan yang sebesar-besarnya (*principle of greatest equal liberty*) berisi kebebasan berperan dalam politik, kebebasan berbicara, kebebasan berkeyakinan, kebebasan menjadi diri sendiri, serta hak dalam mempertahankan milik individu.
- 2) Prinsip kedua terdiri dari dua bagian yakni prinsip perbedaan (*the difference principle*) dan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*). Inti prinsip pertama merupakan bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung.

4. Asas Kemanfaatan

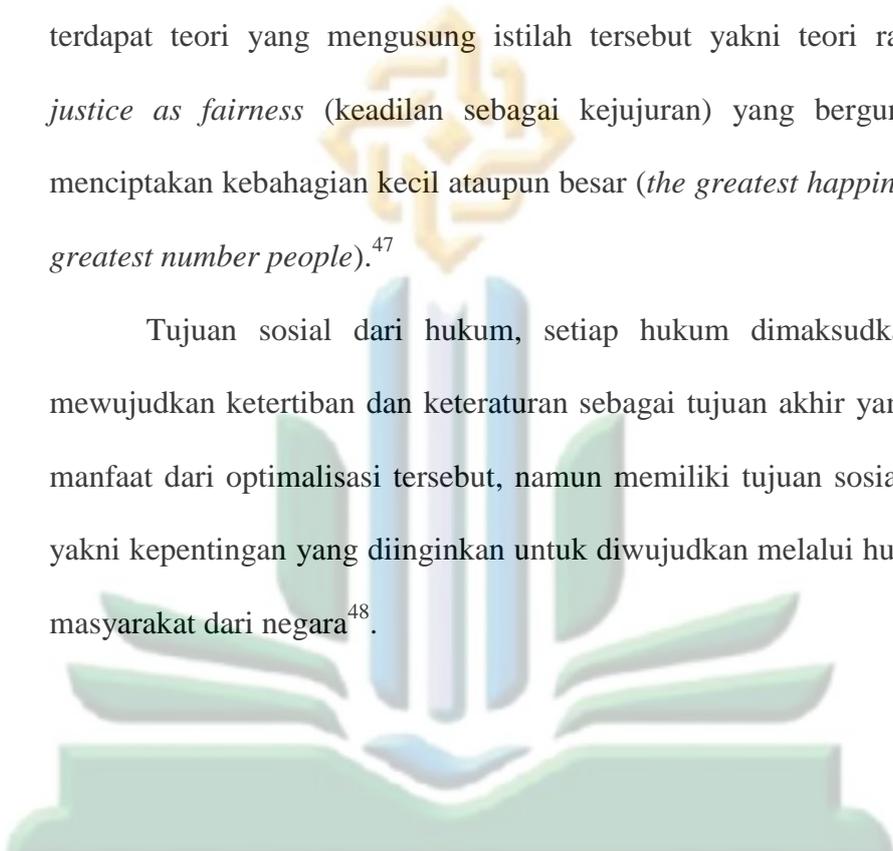
Hukum yang baik adalah yang mendatangkan kemanfaatan bagi manusia serta mengandung kebahagiaan (*happiness*) bagi setiap masyarakat yang mengharapkan kemanfaatan bagi seluruh masyarakat.⁴⁶

⁴⁵ Theo Huijber, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Cet. VIII, (Yogyakarta: Kanisius, 1995), 196.

⁴⁶ Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, 111.

Kebahagiaan mayoritas rakyat sudah diatur oleh hukum yang ada serta terdapat teori yang mengusung istilah tersebut yakni teori rawls atau *justice as fairness* (keadilan sebagai kejujuran) yang berguna dalam menciptakan kebahagiaan kecil ataupun besar (*the greatest happiness of the greatest number people*).⁴⁷

Tujuan sosial dari hukum, setiap hukum dimaksudkan untuk mewujudkan ketertiban dan keteraturan sebagai tujuan akhir yang berupa manfaat dari optimalisasi tersebut, namun memiliki tujuan sosial tertentu yakni kepentingan yang diinginkan untuk diwujudkan melalui hukum bagi masyarakat dari negara⁴⁸.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁴⁷ Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, 111.

⁴⁸ Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, 111.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pertanyaan yang muncul disebabkan oleh fenomena atau masalah yang ada perlu ditemukannya jawaban agar dapat dijadikan sebuah metode dalam mengartikan cara serta penelitian yang akan dilakukan seseorang. Rangkaian pertanyaan yang ditimbulkan dapat menganalisa sebuah jawaban yang merupakan gabungan dari metode pelaksanaan penelitian.⁴⁹ Hak Memperoleh Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas diterbitkan dalam UU Cipta Kerja yang merupakan titik permasalahan pada pelaksanaan penelitian ini. Berikut ini merupakan metode yang akan digunakan dalam penelitian.

A. Jenis Penelitian

Yuridis-Normatif merupakan jenis penelitian normative yang digunakan dalam permasalahan serta fokus penelitian ini dan bertumpu pada dokumen tertulis atau kajian literatur.⁵⁰ Peneliti dapat fokus dengan menganalisis dokumen atau peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) merupakan fokus pertama dalam pendekatan pelaksanaan penelitian ini, yang berupaya dalam menaati dan menelaah hukum dari peraturan perundang-undangan yang

⁴⁹ Arianto Ferdinan, *Metode Penelitian: Kualitatif*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 124.

⁵⁰ Gunawan, *Modul Metode Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Media Alnafis, 2017), 18.

ada.⁵¹ Undang-Undang Cipta Kerja berisi pemahaman mengenai norma, asas ataupun *ratio legis* yang tercantum dalam penelitian ini. Selanjutnya ilmu hukum yang sudah dikembangkan dapat dipelajari dalam konsep teori ataupun doktrin dalam pendekatan konseptual (*conseptual approach*).⁵² Undang-Undang Cipta Kerja menerbitkan konsep serta teori *Ratio Legis* yang merupakan hak bekerja bagi penyandang disabilitas dalam pelaksanaan penelitian ini.

C. Sumber Bahan Hukum

Terdapat tiga sumber bahan hukum dalam pelaksanaan penelitian ini berupa :

1. Bahan Hukum Primer

- a. Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang-undang Nomor 19 Tahun 2011, Pengesahan Hak-Hak Penyandang
- d. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- e. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- f. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas
- g. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat

⁵¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2017), 136.

⁵² Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, (Banten: UNPAM PRESS, 2018), 83.

- h. Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, Dan Evaluasi Terhadap Penghormatan, Pelindungan, Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
- i. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, Dan Evaluasi Terhadap Penghormatan, Pelindungan, Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

2. Bahan Hukum Sekunder

Penelitian ini dapat ditunjang dari berbagai informasi atau sumber data yang didapat dari Skripsi, Tesis, Jurnal ataupun literatur lain yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian merupakan maksud dari perolehan sumber data.

3. Bahan Hukum Tersier

Perpu serta buku merupakan bahan pustaka dalam penelitian ini, namun untuk menjelaskan hukum secara primer atau sekunder dapat menggunakan web resmi, ensiklopedia hukum serta kamus.

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Sumber data penelitian ini dicari, diklasifikasi serta digunakan untuk mengumpulkan bahan hukum merupakan maksud dari teknik pengumpulan.⁵³

Penelitian kepustakaan digunakan dalam teknik pengumpulan bahan hukum

⁵³ Ihsan Yulianto, *Penelitian Hukum: Konsep dan Teori*, (Surakarta: Bonif Media Press, 2019), 26.

berupa metode dokumentasi. Laporan Hasil Penelitian, Naskah Perpu, Jurnal, ataupun buku merupakan literatur yang dijabarkan dalam metode penelitian ini. Berikut merupakan tahapan dalam mengumpulkan bahan hukum :

1. *Editing*, berupa penyesuaian masalah penelitian dengan pengumpulan serta pemeriksaan terhadap pelaksanaan penelitian ini.
2. *Organizing* : Bahan hukum yang tidak sesuai dapat disingkirkan untuk memperoleh kevalidan suatu bahan hukum yang dipilah dan dikumpulkan sesuai kategori dalam tahapan *organizing*.
3. *Analyzing* : Pengumpulan media dalam tahap terakhir, yang membutuhkan penyingkronan bahan hukum primer ataupun sekunder serta menganalisis bahan hukum yang terkumpul untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang diangkat.

E. Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang sudah ada dianalisa dalam tahapan ini. Terdapat tiga tahapan Analisa data dalam pelaksanaan penelitian ini berupa.⁵⁴

1. Penyajian Bahan Hukum

Penjelasan bahan hukum dapat terinci dengan penyajian sebuah informasi yang menggambarkan dan mereduksi secara umum pada tahapan penelitian ini. Permasalahan secara umum serta komprehensif dijabarkan dalam penyajian metode deskriptif pada tahapan pelaksanaan penelitian.

2. Reduksi Bahan Hukum

⁵⁴ Fajar Nugroho, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Invoice Press, 2017), 20.

Problem penelitian menyesuaikan pemilihan data yang sudah tersedia untuk digunakan dalam mengklasifikasi reduksi data.

3. Verifikasi atau penarikan kesimpulan

Penjabaran data dilaksanakan dalam menarik kesimpulan yang digunakan untuk memperoleh jawaban sementara serta bahan perbandingan dalam permasalahan yang ada pada pelaksanaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

F. Keabsahan Data

Kredibilitas penelitian merupakan hal penting dalam memperoleh keabsahan data. Pada suatu penelitian keabsahan data berfungsi sebagai keamanan dari data yang ada di dalamnya serta dapat dikoreksi dengan menggunakan metode triangulasi data. Hubungan secara *eksternal* dalam metode ini digunakan untuk menyocokkan data pada penelitian.⁵⁵ Terdapat tiga kategori dalam metode triangulasi meliputi triangulasi waktu, teknik serta sumber. Triangulasi sumber digunakan dalam metode penelitian ini yang bertujuan untuk perbandingan sumber data yang sudah ada dengan yang sebelumnya.

G. Tahap Penelitian

Berikut merupakan tahapan dari rumusan permasalahan dalam pelaksanaan penelitian ini.

1. Penentuan *title* penelitian, pengajuan *title* kepada fakultas disertai fenomena masalah serta fokus penelitian, pembuatan mini skripsi,

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Alfa Beta, 2019), 39.

peninjauan kajian pustaka, serta konsultasi merupakan bagian dari awal penelitian.

2. Pemahaman fenomena permasalahan serta acuan penelitian, pencarian data yang terkait dalam batasan penelitian, menganalisis data, serta penarikan simpulan merupakan isi dari penelitian.
3. Pasca Penelitian berisikan Pelaksanaan bimbingan ke dospem, pelaksanaan perbaikan, pelaksanaann TA, serta pelaksanaan penjiilidan merupakan bagian dari akhir penelitian.

H. Sistematika Penulisan

Bab pendahuluan sampai bab penutup akan dibahas dalam proposal penelitian ini, yang mana sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Karil UIN KHAS Jember yang memiliki beberapa bagian dalam setiap babnya.

BAB I PENDAHULUAN memuat gambaran umum penelitian yang berisikan: a) latar belakang permasalahan penelitian, b) Pencarian jawaban permasalahan berupa fokus penelitian, c) Pelaksanaan serta arahan dari tujuan pelaksanaan penelitian, d) Pemecahan dan pengetahuan masalah yang digunakan sebagai objek dalam manfaat penelitian, terakhir (e) rujukan penelitian yang bertujuan sebagai poin penting dari definisi istilah yang ada di dalam pelaksanaan penelitian.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN memuat teori pustaka yang berisikan : a) kajian literatur terdahulu yang dicantumkan dalam pelaksanaan penelitian dan dicari sebuah perbedaan serta persamaannya, b) teori yang berhubungan dengan landasan hukum dimuat dalam suatu kajian teori tertulis.

Metode serta jenis penelitian, berupa tempat, subyek, teknik pengumpula data, menganalisis data, kevalidan data serta bagian penelitian merupakan isi dari BAB III Metode Penelitian.⁵⁶

Bab IV memuat aturan bagi penyandang disabilitas berupa hak bekerja dalam UU Cipta Kerja serta hubungan antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.



⁵⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penyusunan Karya Ilmiah*, (Jember:IAIN Jember Press,2018) 102.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hak Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Setelah Diterbitkannya UU Cipta Kerja

1. Hak Penyandang Disabilitas

Negara Indonesia merupakan negara yang berfalsafah hukum sebagaimana tercantum dalam pasal 1 ayat 3 UUD 1945. Selain itu UUD 1945 menyatakan negara Indonesia berdasarkan hukum (*Rule of law*) bukan hanya kekuasaan (*power state*) maka negara tidak boleh beroperasi atas dasar kekuasaan belaka hukum itu.⁵⁷ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD 1945) merupakan hukum dasar tertinggi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia mengatur berbagai hak konstitusional warga negara seperti hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak telah termaktub dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Hak konstitusional sering dikaitkan dengan Hak Asasi Manusia (HAM) karena keduanya merupakan hak dasar yang dimiliki oleh setiap manusia.⁵⁸

Sebagai warga Negara Indonesia, penyandang disabilitas mempunyai kedudukan, hak, kewajiban dan peran yang sama dengan warga Negara Indonesia lainnya bahkan didalam Pancasila sila ke 2 dan sila ke 5 serta Undang–undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

⁵⁷ Nanda Arni Arisanti Dan Shofyan Hadi, “Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan yang Layak Bagi Kemanusiaan”, 200-220.

⁵⁸ Alia Harumdani Widjaja, Dkk, “The Protection of the Rights of Persons with Disabilities to Work and to Earn a Humane Livelihood”, 198-223.

mengatur setiap orang mendapat kemudahan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.⁵⁹

Masyarakat yang sejahtera, makmur, serta adil dalam materiil ataupun spiritual dapat diwujudkan dari peningkatan harkat, martabat, serta harga diri dalam membangun perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh haknya dalam bekerja secara layak. Berikut merupakan aturan yang membahas terkait perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam bekerja.

1. Perlindungan Dalam UUD 1945

UUD 1945 sebagai hukum dasar tertinggi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia mengatur berbagai hak konstitusional warga negara, seperti hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sudah tercantum dalam Pasal 27 ayat (2)

UUD 1945.

2. Pengesahan “ILO *Convention* No.111 *Concerning Discrimination In Respect Of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan)” tercantum dalam perlindungan UU No. 21 Tahun 1999.

Salah satu konvensi yang menjamin hak asasi ketenagakerjaan yang dihasilkan oleh ILO yakni *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation* (Konvensi

⁵⁹ Indah Anggriany Tampubolon, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Yang Layak (Studi Kasus Di Pt.Deaf Cafefingertalk Tangerang)”, *Jurnal Pionir LPPM (Universitas Asahan Vol. 5 No. 3 (Juli-Desember 2019): 31-49.*

ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan). Berdasarkan Pasal 1 (1) Konvensi ILO Nomor 111, menyatakan bahwa untuk tujuan konvensi istilah diskriminasi meliputi:

- a). Setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal-usul yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.
- b). Juga menjelaskan lebih lanjut bahwa “perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.

3. Perlindungan dalam UU No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

“Setiap orang, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak” merupakan isi dari UU No. 39 Tahun 1999 yang memuat HAM dalam Pasal 38 (1). Serta dalam ayat 2 berbunyi “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan”. Dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa penyandang disabilitas yang ingin bekerja wajib memperoleh kewajiban dan perlindungan dari negara.

4. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Keadilan serta kemakmuran yang terdapat di negara Indonesia merupakan upaya pemerintah dalam menciptakan kesejahteraan bagi penduduk sudah tercantum dalam UU No 13 Tahun 2003 pasal 5 mengenai ketenagakerjaan yang mana berbunyi “setiap Tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, serta Pasal 6 berbunyi "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi”. Hal tersebut dapat dimaknai dengan perbuatan diskriminasi sudah terjamin dalam undang-undang dan disimpulkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan berhak tidak mendapatkan perlakuan diskriminasi.

5. Hak atas pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas dengan diberlakukannya undang-undang sudah tercantum dalam UU No. 13

(Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berupa penyediaan akses bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang diperuntukkan untuk pemerintah.

6. Pengesahan “*Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)” tercantum dalam UU No. 19 Tahun 2011.

Convention on the Rights of Persons with Disabilities merupakan konvensi tentang Hak-hak Difabel/ Penyandang Disabilitas yang telah diratifikasi oleh Negara Republik Indonesia dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011

(selanjutnya disingkat UU Nomor 19 Tahun 2011) tentang Pengesahan CRPD. CRPD merupakan perangkat Hak Asasi Manusia internasional dan nasional dalam upaya Penghormatan, Pemenuhan dan Perlindungan Hak difabel di Indonesia (*Development tool and Human Rights Instrument*). Tujuan konvensi ini adalah untuk memajukan, melindungi, dan menjamin kesamaan hak dan kebebasan yang mendasar bagi semua Penyandang Disabilitas, serta penghormatan terhadap martabat Penyandang Disabilitas sebagai bagian yang tidak terpisahkan (*inherent dignity*).

Dengan disahkannya UU Nomor 19 Tahun 2011 berdampak kepada munculnya desakan masyarakat di berbagai daerah kepada Pemerintah atau pemerintah daerah untuk segera mengimplementasikan undang-undang tersebut sehingga kesetaraan peluang, terutama bagi Penyandang Disabilitas dapat benar-benar terwujud melalui implementasi di berbagai bidang.

7. Perlindungan dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

UU No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas digunakan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan perlindungan serta jaminan atas haknya yang didapat dari negara. Perolehan hak yang sama bagi penyandang disabilitas harus diatur dalam sebuah aturan.

Hak dari penyandang disabilitas diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016 yang mana memiliki berbagai macam hak dan diatur dalam pasal 11 tentang hak pekerjaan, kewirausahaan, serta koperasi bagi penyandang disabilitas. Pasal 11 huruf a berbunyi: “memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi”.

Peraturan yang sudah ada diatur dengan tegas untuk menjamin penyandang disabilitas dalam memperoleh hak bekerja. Oleh sebab itu dalam pemberian akses bagi penyandang disabilitas wajib menjamin suatu kelompok tersebut tidak akan melakukan diskriminasi yang diatur dalam pemerintahan pusat.⁶⁰

8. Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Merupakan peraturan yang berisikan melengkapi dari uu sebelumnya pada uu no 11 tahun 2020, uu tersebut juga mengatur terkait ketenagakerjaan namun penulis hanya fokus pada pasal 154 A.

9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2020 Tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan

Merupakan peraturan yang melaksanakan ketentuan Pasal 55 ayat (4) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

⁶⁰ Alia Harumdani Widjaja, Dkk, “The Protection of the Rights of Persons with Disabilities to Work and to Earn a Humane Livelihood”, 198-223.

10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan

Merupakan peraturan yang memberikan pedoman bagi pemerintah daerah dalam penyelenggaraan unit layanan disabilitas ketenagakerjaan dan para pemangku kepentingan guna penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas bidang ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

Beberapa ketentuan di atas secara spesifik mengatur tentang hak-hak para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Secara yuridis, ketentuan di atas secara keseluruhan telah memberikan pengaturan yang sangat *rigid* dengan mempertimbangkan peraturan yang memiliki jenjang norma lebih tinggi, seperti yang dapat dilihat dalam berbagai pertimbangan pasal dalam setiap konsideran peraturan yang telah peneliti cantumkan di atas. Namun, meskipun pengaturan tentang hak pekerjaan bagi disabilitas telah diperincikan, akan tetapi pembaharuan UU Ketenagakerjaan yang telah diperbaharui dengan UU Cipta Kerja memberikan satu pengaturan yang berbeda dibandingkan dengan pengaturan hak pekerjaan bagi disabilitas seperti yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan.

2. Pengaturan Hak Pekerja Disabilitas dalam UU Cipta Kerja Berdasarkan Fungsi Hukum

Pengaturan terkait hak pekerja disabilitas berdasarkan UU Cipta Kerja memiliki ketimpangan dalam proses mengakomodasi hak-hak bekerja, bahkan terkesan mereduksi hak pekerja disabilitas. Peneliti melihat adanya pengaturan hak-hak pekerja disabilitas berdasarkan UU Cipta Kerja tidak senada dengan tiga fungsi hukum sebagai berikut:

a. Kepastian hukum dalam menjamin hak setiap warga negara

Kepastian adalah ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum. Pedoman perilaku dapat dinilai dalam kepastian sebagai makan kehilangan bagi semua orang.⁶¹ Sedangkan menurut Utrecht kepastian hukum mempunyai dua definisi yakni yang pertama adanya aturan bersifat umum yang mampu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan dan definisi yang kedua yakni berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum tersebut individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu dan juga Van Apeldoorn berpendapat bahwa kepastian hukum adalah adanya kejelasan skenario perilaku yang bersifat umum dan mengikat semua warga masyarakat termasuk konsekuensi hukumnya.⁶²

⁶¹ Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian Hukum dalam Putusan Hakim*, 114.

⁶² Yanto Oksidelta, *Negara Hukum Kepastian, Keadilan Dan Kemanfaatan Hukum Dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia*, 27.

Berdasarkan konsep kepastian hukum di atas, pengaturan hak pekerja disabilitas dalam UU Cipta Kerja melahirkan satu kepastian hukum yang semu. Artinya ialah UU Cipta Kerja sebagai produk hukum yang sah dengan dilegitimasi oleh lembaga berwenang memiliki pengaturan yang sah sebagai suatu peraturan perundang-undangan, akan tetapi UU Cipta Kerja tersebut secara substansi masih memiliki celah berupa adanya pengaturan substansi yang berbeda dengan peraturan di atasnya, terutama dalam mengatur tentang hak pekerja disabilitas.

Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 memberikan gambaran bahwa seseorang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, sehingga berdasarkan pasal tersebut, kepastian hukum yang harus dicapai untuk dapat mengakomodasi substansi pasal tersebut adalah dengan membentuk suatu peraturan perundang-undangan yang tidak memiliki unsur dengan potensi yang dapat disalahgunakan oleh sebagian pihak. Seperti yang dapat dilihat dalam pengaturan hak pekerja disabilitas yang secara substansi tidak memberikan satu kepastian hukum, karena terdapat beberapa pasal dalam UU Cipta Kerja yang berpotensi dapat dijadikan sebagai senjata untuk mereduksi hak-hak dari pekerja disabilitas. Hal ini sesuai dengan konsep yang diberikan oleh Utrecht dengan menggambarkan bahwa kepastian hukum merupakan satu unsur dalam peraturan perundang-undangan yang menjamin keamanan hukum bagi individu dari

kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum tersebut individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.

b. Asas kemanfaatan sebagai tujuan hukum bagi manusia

Asas kemanfaatan merupakan salah satu tujuan hukum. Hukum yang baik adalah yang mendatangkan kemanfaatan bagi manusia. Selain itu tujuan hukum adalah asas kemanfaatan yang mana memperoleh arti dalam pelaksanaan serta kebahagiaan (*happiness*) bagi masyarakat.⁶³

Jeremy Bentham berpendapat bahwa negara dan hukum ada hanya untuk manfaat sejati yakni kebahagiaan mayoritas rakyat. Dan juga John Rawls memberikan teori yang dikenal dengan istilah teori Rawls atau *justice as fairness* (keadilan sebagai kejujuran) berpendapat bahwa hukum harus menciptakan suatu masyarakat yang ideal yakni masyarakat yang mencoba memperbesar kebahagiaan dan memperkecil ketidakbahagiaan (*the greatest happiness of the greatest number people*).⁶⁴

Pengaturan terhadap hak pekerja disabilitas di dalam UU Cipta Kerja secara konseptual tidak memiliki unsur kemanfaatan hukum. UU Cipta Kerja dalam substansi penelitian ini berisi hak-hak pekerja bagi penyandang disabilitas. Pengaturan yang demikian tentunya tidak

⁶³ Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, 111.

⁶⁴ Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, 111.

sejalan dengan prinsip kemanfaatan hukum yang diorientasikan untuk mewujudkan kebahagiaan manusia.

c. Keadilan dalam menjalankan hukum

Asas-asas yang terkandung dalam konseptual rawls dijelaskan sebagai keadilan yang disintesiskan dalam paham liberalism serta sosialisme merupakan upaya konsep keadilan menurut rawls yang berbunyi “Kepentingan diperoleh dari kehendak orang-orang yang merdeka serta mendapatkan kesetaraan dalam memulai syarat fundamental yang akan dihimpun dan dikehendaki mereka”.

Perbesaran keuntungan bersih yang didapat dari kepuasan oleh anggota masyarakat digunakan sebagai prinsip dalam memenuhi keinginan dalam pemenuhan pemaksaan serta tercapainya keadilan yang rasional dalam mengaplikasikan konsepsi jumlah pada prinsip keadilan menurut John Rawls.

Keadilan yang terrepresentasikan di dalam UU Cipta Kerja merupakan keadilan yang semu. Dalam hal ini, keadilan tidak menyentuh pada ranah materil para pekerja. Bahkan UU Cipta Kerja sendiri memiliki pengaturan di dalamnya untuk menciptakan suatu disparitas yang lebih jauh terhadap keadilan yang dikehendaki oleh pekerja.

Pengaturan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan setelah diterbitkannya UU cipta kerja secara yuridis tidak mencerminkan adanya pemenuhan terhadap tiga prinsip hukum berupa

kepastian, kemanfaatan dan keadilan hukum. Pengaturan yang diterbitkan melalui UU Cipta kerja secara substansial justru banyak merugikan pekerja penyandang disabilitas, karena terdapat beberapa pasal yang mereduksi hak-hak dari pekerja disabilitas. Pengaturan terkait hak pekerja disabilitas berdasarkan UU Cipta Kerja memiliki ketimpangan dalam proses mengakomodasi hak-hak bekerja, bahkan terkesan mereduksi hak pekerja disabilitas

3. Hak Pekerja Disabilitas dalam UU Cipta Kerja

Kedua aturan yang memberikan pengaturan terhadap hak pekerja disabilitas secara komprehensif diatur dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian diperbaharui dengan UU No. 6/2023 tentang Cipta Kerja. Pembaharuan dalam UU Cipta Kerja secara spesifik mengatur perihal umum yang tidak hanya berkaitan dengan domain ketenagakerjaan semata, akan tetapi UU Cipta Kerja sendiri merupakan Undang-undang yang disahkan dengan mengakomodasi beberapa kluster untuk diatur ke dalam satu peraturan perundang-undangan dengan tujuan sebagai efisiensi dari tumpukan tindihnya aturan yang ada selama ini.

Kluster ketenagakerjaan yang sebelumnya ada dalam UU Ketenagakerjaan kini dilebur menjadi satu kesatuan di dalam UU Cipta Kerja. Secara substansial aturan ketenagakerjaan yang ada dalam UU Cipta Kerja tidaklah jauh berbeda. Akan tetapi terdapat beberapa hal mendasar yang menjadi perhatian beberapa pakar hukum terkait pasal-pasal yang mengatur terkait ketenagakerjaan. Terutama dalam pengaturan

hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang dipandang oleh beberapa pakar memiliki celah untuk dapat digunakan oleh perusahaan atau korporasi untuk mendiskriminasi hak-hak dari pekerja disabilitas.

Perbedaan yang timbul dari diberlakukannya UU Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan terkait dengan pengaturan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan lebih jelasnya peneliti akan menjabarkannya dalam tabel perbandingan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Perbedaan Pengaturan Hak Pekerja Disabilitas dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

No	Hak Pekerja	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
1	Hak menentukan nasibnya sendiri dalam pekerjaan	Pasal 172	Dihapuskan diganti dengan pasal 154a
2	Hak mendapatkan fasilitas berdasarkan derajat kedisabilitasnya	Pasal 67	Pasal 67
	Hak mendapatkan pelatihan kerja	Pasal 19	Tidak diatur.
	Hak penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Pasal 151 ayat 3	Pasal 151 ayat 4 akan tetapi diganti substansinya

Pasal 154 A UU Cipta kerja menjadi salah satu contoh pasal yang menjadi sorotan karena di dalamnya mengatur tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang bertentangan dengan norma hukum di dalam undang-undang di atasnya. Pasal tersebut menjelaskan mengenai kebolehan dari perusahaan yang dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap seseorang yang mengalami kecelakaan, sehingga

mengakibatkan kecacatan. Dalam pasal ini jelas bahwa pengaturan tentang hak perkerja disabilitas yang seharusnya dikedepankan tidak dijadikan acuan, sehingga atas dasar cacatnya kondisi seseorang karena kecelakaan kerja, perusahaan dapat secara pihak melakukan pemutusan hubungan kerja. Jika diperbandingkan dengan norma hukum yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya, kecacatan seseorang tidak dapat menjadi alasan bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Kebolehan pemutusan hubungan kerja sendiri, sebelumnya merupakan hak dari penyandang disabilitas untuk dapat mengajukan kepada perusahaan terkait nasib dirinya di perusahaan, sehingga adanya pelimpahan hak yang sebelumnya menjadi milik pekerja, setelah adanya UU Cipta Kerja hak tersebut tereduksi bahkan tidak dapat diakomodir lagi oleh pekerja disabilitas.

B. Harmonisasi Hak Penyandang Disabilitas Antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

1. Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas akan lebih baik dalam pembangunan serta perubahan paradigma bagi Negara Indonesia yang dimuat dalam UU penyandang disabilitas. Perspektif pemberdayaan sebagai paradigma dalam belas kasih bagi penyandang disabilitas dalam UU Penyandang Disabilitas. Hal tersebut merupakan insan mandiri yang menjadi pemberdayaan tantangan bagi kita.⁶⁵ Masyarakat yang sejahtera, adil,

⁶⁵ Ametta Diksa Wiraputra, "Perlindungan Hukum Terhadap Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Ap Pekerja Penyandang Disabilitas", 21-42.

makmur, baik secara materil ataupun spiritual dapat diwujudkan dengan peningkatan harkat, martabat serta harga diri dalam pembangunan kehidupan yang tertuju bagi penyandang disabilitas memiliki pekerjaan yang layak. Berikut merupakan peraturan yang membahas perlindungan perolehan pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas.

Dilihat dari pembentukan peraturan terkait penyandang disabilitas, ada ketidakharmonisan antara UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja yang mana didalam UU Ketenagakerjaan dalam pasal 153 yang berbunyi: pengusaha dilarang memberhentikan para pekerja apabila seseorang mengalami kecelakaan kerja selama kurang lebih 12 bulan. Artinya para pengusaha atau perusahaan dilarang memberhentikan para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja selama 12 bulan. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja pada pasal 154 yang berbunyi: pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan. Artinya, seseorang yang mengalami kecelakaan kerja dan tidak dapat lagi melakukan pekerjaannya setelah dalam waktu 12 bulan maka pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya.

Hal ini bertentangan dengan yang dialami penyandang disabilitas yang mana Perlindungan Hukum menurut Satjipto Raharjo merupakan memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang

dirugikan orang lain dan perlindungan diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diberikan hukum.⁶⁶

Perlindungan Hukum didefinisikan perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Cara perlindungan hukum merupakan:

1. Membuat peraturan (*Giving Regulation*) yang bertujuan untuk :
 - a. Memberikan Hak dan Kewajiban
 - b. Menjamin Hak para subjek
2. Menegakkan peraturan (*by The Law Enforcement*) melalui:
 - a. Hukum Administrasi Negara yang berfungsi untuk mencegah (*preventif*) terjadinya pelanggaran hak konsumen, dengan perizinan dan pengawasan.
 - b. Hukum Pidana berfungsi menanggulangi (*Repressive*) setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan dengan cara mengenakan sanksi hukum berupa sanksi pidana dan hukuman.
 - c. Hukum Perdata berfungsi memulihkan hak (*Curative Recovery*) dengan membayar kompensasi atau kerugian.⁶⁷

Penyandang disabilitas mendapatkan perlindungan serta fasilitas yang merupakan hak bagi penyandang disabilitas yang tercantum dalam UU No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja berupa.

1. Pasal 154

⁶⁶ Kristiana, "Harmonisasi Regulasi Bagi Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Hak Pendidikan", (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2020), 10.

⁶⁷ "Kristiana, "Harmonisasi Regulasi Bagi Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Hak Pendidikan", 11.

Pasal 154 A huruf 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, berbunyi “pekerja/buruh yang lama sakit atau cacat karena musibah kerja dan tidak bisa bekerja selama batas 12 bulan dapat melakukan pemutusan kerja”. Jika ditelaah di poin tersebut :

Dalam UU Ketenagakerjaan (13/2003) sebelumnya tidak diatur terkait hal spesifik yang disebabkan seseorang di PHK. Munculnya pasal ini tentu tidak mewakili semangat dari UU NO. 8 Tahun 2016 terkait penyandang disabilitas dan “Convention on the rights of persons with disabilities 2006 (CPRD)” yang mana harus melindungi penyandang disabilitas dalam diskriminasi.

Selanjutnya memperoleh kesimpulan bahwa disahkannya UU No. 6 Tahun 2003 tentang Cipta kerja yang sudah memuat pelanggaran HAM oleh negara baik by *omission* ataupun *commission*, yang

Nampak dalam kegagalan negara dalam pemenuhan empat jenis kewajiban yang berbeda, meliputi :

a. Kewajiban untuk menghormati (*the obligation to respect*)

Aktivitas dari segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara serta bermasyarakat ditumbuhkan dan dikembangkan dengan mengakomodasi, membolehkan atau membiarkan nilai kepentingan bagi suatu sikap atau tindakan dalam sebuah penghormatan. Integritas individu atau kelompok ataupun pelanggaran atas kebebasan tidak boleh dilanggar karena dapat dituntut oleh negara dan agen atau aparturnya dalam memperoleh kewajiban.

- b. Kewajiban untuk melindungi (*the obligation to protect*) merupakan peran atau partisipasi dalam pemanfaatan nilai publik bagi semua pihak yang melakukan pengurangan, pembatasan, penghambat, pengganggu yang sewenang-wenang dalam melindungi suatu tindakan atau pencegahan pada suatu komunitas melalui perangkat hukum. Pelanggaran HAM harus dicegah dan dilindungi dari warga individu ataupun kelompok yang menuntuk kewajiban dari negara dan agen atau aparatnya.
- c. Kewajiban untuk memenuhi (*the obligation to fulfil*) merupakan pemenuhan dalam partisipasi atau peran pemanfaatan nilai publik untuk terwujudnya implementasi bagi sebagian atau seluruh hak seseorang atau sekelompok orang. Langkah legislatif, administratif, yudisial serta kebijakan praktis diambil untuk memenuhi kebutuhan agar tercapainya kepuasan bagi warga negara secara yuridis merupakan kewajiban untuk tuntutan negara dalam melakukan tindakan yang memadai.
- d. Hak-hak dasar yang dimiliki perlu ditingkatkan guna menuntut pengembangan atau peningkatan dalam sebuah kewajiban dalam memahami mekanisme penegakannya.

2. Perbedaan Pengaturan Hak Penyandang Disabilitas dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

Secara singkat dapat dinyatakan bahwa perubahan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas yang semula diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian diubah dengan UU No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tidak memuat pengaturan hak-hak penyandang disabilitas dan kewajiban-kewajiban pemberi kerja sesuai dengan UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pembentukan UU No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang dilakukan dengan menggunakan teknik Omnibus Law hendaknya pun memuat harmonisasi terhadap undang-undang khusus (*lex specialis*), dalam hal ini UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sehingga terbentuk unifikasi peraturan perundangan ketenagakerjaan yang didalamnya pun memuat pengaturan hak pekerjaan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas serta kewajiban pemberi kerja. Dengan demikian, hak pekerjaan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas pasca terbitnya UU No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan tidak mencakup pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas.⁶⁸

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan hak serta kewajiban dalam ruang lingkup berupa :

⁶⁸ Bintang Ulya Kharisma, "Penyandang Disabilitas Dan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Tulsa Bawang Volume 18/ No. 2*, (Agustus 2020): 80-97.

1. Hak Pengusaha/ Majikan berisi hak atas hasil pekerja, hak diataati atau pemberian sanksi kepada pekerja, hak menerima perlakuan hormat dari pekerja, hak mengatur tata tertib kerja yang sudah dibuat.
2. Kewajiban Pengusaha/ Majikan berisi pemberian izin terhadap pekerja dalam waktu luang atau beribadah, dilarangnya mempekerjakan lebih dari tujuh jam sehari serta empat puluh jam seminggu sekali terkecuali ada izin yang mendesak, terkait upah tidak boleh membedakan atas dasar gender, wajib memiliki peraturan perusahaan jika lebih dari 25 orang karyawan, upah kerja saat istirahat atau libur resmi wajib dibayarkan, UU No. 13 Tahun 2003 terkait ketenagakerjaan pasal 99 (1) wajib ditaati dalam menjamin program jaminan sosial.

UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan hak dan kewajiban bagi pekerja berupa :

1. Hak Pekerja berisi tidak mendapatkan diskriminasi dalam mendapatkan hak pekerjaannya (Pasal 5 UUTK), majikan tidak bersikap diskriminasi dan memperoleh kesempatan yang sama (Pasal 6 UUTK), mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dalam bekerja sesuai keahlian (Pasal 11 UUTK), mengikuti pelatihan sesuai keahliannya (Pasal 12 (3) UUTK), setelah mengikuti pelatihan kerja mendapatkan pengakuan kompetensi kerja dari lembaga pelatihan (Pasal 18 (1) UUTK), mendapatkan sertifikasi dari magang serta kompetensi kerja yang dilakukan oleh perusahaan atau lembaga (Pasal 23 UUTK), mendapatkan gaji yang layak dalam memilih atau

mendapatkan pekerjaan baik dalam ataupun luar negeri (Pasal 31 UUTK), mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan jenis atau penyandang disabilitas (Pasal 67 UUTK), mendapatkan perolehan upah dari kerja lembur (Pasa 78 (2) UUTK), mendapatkan cuti atau waktu istirahat dalam bekerja (Pasal 79 (1) UUTK), mendapatka kebebasan dalam melakukan ibadah (Pasal 80 UUTK), mendapatkan istirahat bagi ibu hamil atau ibu yang telah melahirkan yang sesuai dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 UUTK), mendapatkan perlindungan yang berdasarkan atas martabat manusia dan nilai-nilai agama yang berisi keselamatan serta kesehatan kerja, moral ataupun kesusilaan (Pasal 86 UUTK).

Perbedaan yang timbul dari diberlakukannya UU Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan terkait dengan pengaturan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan lebih jelasnya peneliti akan menjabarkannya dalam tabel perbandingan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Perbedaan Pengaturan Hak Pekerja Disabilitas dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

No	Hak Pekerja	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
1	Hak menentukan nasibnya sendiri dalam pekerjaan	Pasal 172	Dihapuskan diganti dengan pasal 154a
2	Hak mendapatkan fasilitas berdasarkan derajat kedisabilitasnya	Pasal 67	Pasal 67
	Hak mendapatkan pelatihan kerja	Pasal 19	Tidak diatur.
	Hak penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja melalui	Pasal 151 ayat 3	Pasal 151 ayat 4 akan tetapi diganti

	Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial		substansinya
--	---	--	--------------

Hak-hak di atas secara keseluruhan tidak terepresentasikan di dalam UU Cipta Kerja sendiri, sehingga UU Cipta kerja tidak banyak mengadopsi kepentingan dari para pekerja, terutama bagi penyandang disabilitas. Tentu ini dapat menjadi perhatian bersama bahwa peraturan perundang-undangan Cipta Kerja merupakan produk yang dinilai tidak ideal karena banyak dari hak-hak pekerja tidak diatur secara efektif. Bahkan jika dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan terdahulu, substansi dari UU Cipta Kerja tidak mengadopsi prinsip-prinsip yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan terutama dalam memberikan keadilan bagi para pekerja penyandang disabilitas.

3. Harmonisasi Hak Penyandang Disabilitas dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

Perbandingan antara substansi yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta kerja memiliki disparitas yang cukup terlihat. Disparitas ini juga merujuk pada tidak adanya penerapan terhadap tiga prinsip fungsi hukum yaitu sebagai berikut:

a. Kepastian Hukum

Kaburnya norma yang mengatur hak-hak pekerja disabilitas yang ada di dalam UU Cipta Kerja menciptakan pengaturan yang mereduksi kepastian hukum. UUD 1945 berisikan pengaturan atas

hak-hak penyandang disabilitas untuk dapat dijadikan pedoman agar setiap orang dapat mewujudkan hak tersebut dan hak tersebut menjadi terlindungi. Dalam sistem hukum Indonesia yang menganut jejang norma, pengaturan yang diberikan UU Cipta Kerja tidak selaras dengan substansi dari UUD 1945, sehingga hal ini dapat mengakibatkan kepastian hukum yang menjadi fungsi hukum tidak terimplementasikan dengan baik.

b. Kemanfaatan Hukum

Fungsi hukum sebagai sekumpulan norma dibentuk berdasarkan fungsinya berupa dapat menciptakan suatu instrumen untuk dapat dimanfaatkan manusia dalam mewujudkan kebahagiaannya yaitu terakomodasinya hak-hak dasar di dalam kehidupan. Hak mendapatkan pekerjaan bagi setiap orang memiliki konsekuensi agar setiap subjek hukum dapat menghormati hal demikian, tanpa terkecuali hak-hak pekerja disabilitas, sehingga secara normatif hal ini diperlukan adanya penegasan di dalam sebuah norma hukum agar menciptakan norma yang dapat mengakomodasi hak yang demikian. Akan tetapi, UU Cipta Kerja sendiri secara substansial memiliki perbedaan pengaturan dengan UU Ketenagakerjaan yang membuat hak pekerja disabilitas menjadi tereduksi. Reduksi yang tercipta karena adanya pengaturan di dalam UU Cipta Kerja yang diskriminatif menjadikan peraturan ini tidak lagi selaras dengan prinsip

kemanfaatan hukum karena pengaturannya yang menghilangkan unsur dapat tercapainya kebahagiaan manusia.

c. Keadilan Hukum

Fungsi hukum sebagai landasan untuk menciptakan keadilan merupakan satu hal yang tidak dapat ditawar. Arti keadilan yang ingin diwujudkan oleh hukum sendiri secara sederhana dapat diartikan sebagai adanya keteraturan yang tercipta di dalam kehidupan manusia. Keteraturan dalam konteks ini dapat juga diistilahkan sebagai adanya penjaminan terhadap terjaga dan terwujudnya hak-hak dasar yang dimiliki oleh manusia. UU Cipta Kerja secara normatif jika dianalisis berdasarkan prinsip demikian, akan dapat ditemukan adanya diskriminasi yang tercipta atas pengaturan yang ada di dalam UU Cipta Kerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya substansi yang memangkas keadilan bagi para pekerja disabilitas untuk mendapatkan dan bertahan atas pekerjaannya. Berdasarkan diskriminasi dan upaya reduksi yang ada pada UU Cipta Kerja dalam mengatur hak-hak para pekerja disabilitas menjadikan UU Cipta Kerja tidak selaras dengan prinsip keadilan hukum, karena seharusnya berdasarkan prinsip demikian, UU Cipta Kerja dapat memberikan jaminan atas pekerjaan bagi pekerja disabilitas. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh John Rawls dalam pembagiannya terhadap definisi keadilan menjadi 3 macam yang dielaborasi dengan keadilan untuk mendapatkan hak bagi pekerja disabilitas yaitu pertama, semua orang harus memiliki

kebebasan dalam mewujudkan haknya dalam mendapatkan pekerjaan. Kedua, setiap orang harus memiliki kedudukan yang sama dalam memperoleh pekerjaan, termasuk bagi penyandang disabilitas. Ketiga, setiap orang memiliki beban kewajiban yang setara, begitu juga bagi pekerja disabilitas.

Berdasarkan tiga hal yang terdapat di dalam fungsi hukum di atas, UU Cipta Kerja secara keseluruhan tidak memiliki harmonisasi dengan UU Ketenagakerjaan karena secara keseluruhan substansi dari UU Cipta sangat kontradiktif dan memiliki beberapa perubahan yang berbeda dengan UU Ketenagakerjaan. Perubahan yang ada di dalam UU Cipta sendiri secara keseluruhan tidak mengadopsi norma di dalam UU Ketenagakerjaan, sehingga terdapat disparitas yang tercipta, sehingga membuat adanya norma diskriminatif berupa tidak diakomodasinya hak pekerja disabilitas.

Upaya harmonisasi yang dapat dilakukan untuk melakukan sinkronisasi terhadap hak-hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan sebagaimana diatur di dalam UU Cipta Kerja dapat dilakukan penyesuaian kembali substansi norma dalam UU Cipta Kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait hak-hak penyandang disabilitas sebagaimana terrepresentasikan pada UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas. Selain itu, keterlibatan penyandang disabilitas dalam penyesuaian norma yang ada di dalam UU Cipta Kerja juga sangat diperlukan, mengingat pembentukan peraturan perundang-undangan

secara konsekuen harus memenuhi keterwakilan aspirasi dari subjek yang terdampak atas undang-undang tersebut.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Pengaturan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan setelah diterbitkannya UU Cipta Kerja memiliki ketimpangan dalam proses mengakomodasi hak-hak bekerja, bahkan terkesan mereduksi hak pekerja disabilitas jika diperbandingkan dengan UU Ketenagakerjaan yang secara yuridis lebih memperhatikan norma hukum lain yang berkaitan dengan hak-hak penyandang disabilitas.
2. Harmonisasi hak penyandang disabilitas antara UU ketenagakerjaan dengan UU cipta kerja tidak secara keseluruhan memiliki kesamaan di antara keduanya. Kedua substansi dari UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja memiliki perbedaan yang cukup jauh, terutama dalam mengatur hak pekerja disabilitas. Di dalam UU Ketenagakerjaan, hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan masih terbuka sangat lebar, akan tetapi di dalam UU Cipta Kerja, hak ini kemudian direduksi terutama dengan adanya norma baru yang memperbolehkan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang memiliki kondisi cacat.

B. Saran

1. Kepada DPR RI agar memperbaharui UU Cipta Kerja, Sehingga dapat dibuat peraturan yang berlandaskan pada kepastian, kemanfaatan dan keadilan hukum.
2. Seharusnya dalam menyusun peraturan UU dilakukan penyesuaian dengan UU lain



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Dio Azhar, Bestha Inatsan Ashila dan Gita Nadia Pramesa, "Panduan Penanganan Perkara Penyandang Disabilitas Berhadapan Dengan Hukum", Masyarakat Pemantau Peradilan Indonesia Fakultas Hukum Universitas (MaPPI FHUI, 2019)
- Dirgantara Hasan, *Triangulasi dalam Uji Validitas Data Penelitian*, (Jakarta: PT Artiya Perdana Press, 2018),.
- Emida Basry, "Standardisasi Pelayanan Disabilitas Di Pengadilan Rancang Bangun Peradilan Ramah Disabilitas", (Jakarta: Kencana, 2021)
- Ferdiansyah Krisna Mu'ti, *Penelitian dalam Teorinya*, (Jakarta: Hass Book Press, 2019),
- Ferdinan Arianto, *Metode Penelitian: Kualitatif*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), .
- H. Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim* (Jakarta: Sinar Gradika, 2019)
- Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah* (Surabaya: Scopindo: Media Pustaka, 2019)
- Kristanto, *Tekhnik Pengumpulan Data dalam Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Pustaka Press, 2007)
- Mardalis, *Penelitian Pendekatan Proposal cet. VII* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Mohammad Mulyadi, *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Praktek Kombinasinya dalam Penelitian Sosial*, (Jakarta Utara: Publica Institute, 2012)
- Prayitno Afiandi, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: Gramedia Book, 2017),
- Rina Wulandari, *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian*
- Rumawi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada, 2021)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, cv, 2018),
- Syarifullah Amir, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Rafika Book, 2017),

Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: Iain Jember, 2020)

Yanto Oksidelta, *Negara Hukum Kepastian, Keadilan Dan Kemanfaatan Hukum Dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia*, (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2020)

SKRIPSI

Ali akbar ammar ar-rozi, "Analisis konsep pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia dalam perspektif teori keadilan John Rawls (Skripsi: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember, 2022)

Dewi Arfita, "Aspek hukum PHK terhadap pekerja yang mengalami cacat (Disabilitas) akibat kecelakaan kerja di Indonesia" (Skripsi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2020)

Nabilah shalihah, *Enklusi sosial penyandang disabilitas dalam dunia kerja (Studi pada: empat pekerja penyandang disabilitas di Jakarta*, (Skripsi: Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, 2017)

Rahayu Isti Puji, "Hak mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Dan Konsep Keadilan dalam Islam (Studi di PT. Cakra Guna Cipta Malang" (Skripsi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2020)

Sofiatul Jannah, "[perlindungan hukum tenaga kerja penyandang disabilitas perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT. Soerabaya Printing Indonesia) (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember, Jember, 2021)

Taufiq Muhammad, "Perlindungan Hukum Dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja pada PT. Indra Pratama Wasuponda Dalam Perspektif Hukum Islam", (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Palopo, Palopo, 2022)

Yudha Aria Yovana, "Analisis Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Di Indonesia Dari Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja" (Skripsi: Universitas Bhayangkara, Surabaya, 2021.

Kristanto Pujiwati, "Perlindungan Hukum bagi Konsumen Makanan Kemasan Kadaluarsa (Di Toko Sembako Pasar Rambipuji) Berdasarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen" (Skripsi: UIN KHAS Jember, 2019)

JURNAL

- Abdullah Fikri, Adhiya Widya Kartika, Aldira M.D.C Purwanto, peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerjaan Dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas, (Jurnal Of Disability Studies, Volume 10 No 10 Tahun 2023)
- Ametta Diksa Wiraputra, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas*, (Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Volume 1 Nomor 1 (Maret 2020),
- Ametta Diksa Wiraputra, *Perlindungan Hukum Terhadap Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas*, *Jurnal DHARMASISYA*, Volume 1 Nomor 1 (Maret 2020),
- Basri Mulyani,,” *Menggagas Penataan Regulasi Dalam Pembentukan Peraturan Daerah Dengan Konsep Omnibus Law*”, *Jurnal Juridica*, Volume 3, Nomor 2, Mei 2022, hal 62
- Devryano, *Hak Mendapatkan Pekerjaan Dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas* ,(*Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai* Vol. 7 No. 2, September 2022) hal 139
- Faiz Yonaz Bo’a, *Pancasila Sebagai Sumber Hukum Dalam Sistem Hukum Nasional*, (*Jurnal Konstitusi*, Volume 15, Nomor 1, Maret 2018
- Fauzi Iswari, *Aplikasi Konsep Negara Hukum Dan Demokrasi Dalam Pembentukan Undang-Undang Di Indonesia* ,(*JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* Volume 6 Nomor 1, September 2020,) 128
- Geminastiti Purinami A, Nurliana Cipta Apsari, Nandang Mulyana, *Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja* ,(*Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1 No: 3) hal 234
- Imam indra dewi W, *keadilan dalam pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Indonesia*, (*Jurnal Pendidikan dan Konseling* Volume 4 Nomor 4 Tahun 2022) 6487
- Imas Sholihah, ”*Kebijakan Baru: Jaminan Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas*”, (*Sosio Informa*, Vol 02 No 02)
- Imma indra dewi W, *keadilan dalam pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di indonesia*, (*Jurnal Pendidikan dan Konseling* , volume 4 tahun 4 tahun 2022 ,) 6485
- Ismail saleh, *Implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan di semarang*, (*kanun jurnal ilmu hukum*, vol 20 no 1 tahun 2018) hal 64

Ismail saleh, *Implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan di semarang*, (kanun jurnal ilmu hukum,vol 20 no 1 tahun 2018) hal 64

Kartika Gabriela Rompis,*Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif Hukum Asasi Manusia*,(Lex Administratum Vol.IV No 2

Lhedrik Lienarto, *Penerapan Asas Conditio Sine Qua Non Dalam Tindak Pidana Di Indonesia*, (Jurnal Lex Crimen Volume 6 Agustus 2016)

Nanda arni arisanti dan shofyan hadi,*Perlindungan hak buruh penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan* (Jurnal Hasil Penelitian,vol 7 no 2 tahun 2022) hal 220

Nanda Arni Arisanti, *Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan*,Universitas 17 Agustus 1945 (jurnal skripsi:Surabaya,) hal1

Wardah Susiana,*Pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan BUMN*,(law reform,volume 15 nomor 2 tahun 2019) hal 226

Wardah Susiana,*Pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan BUMN*,(law reform,volume 15 nomor 2 tahun 2019) hal 226

ARTIKEL

Badan pengembangan Dan Pembinaan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, kerja, 2016

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Disabilitas, 2016

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, hak, 2012

UNDANG-UNDANG

Disabilitas

Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2011, Pengesahan Hak-Hak Penyandang

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Yasril Tamala Nama
NIM : S20183058
Program Studi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

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

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 31 Mei 2024
Saya yang menyatakan



M. Yasril Tamala Nama
NIM. S20183058

BIODATA PENULIS



Nama Lengkap : M. Yasril Tamala Nama
NIM : S20183058
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat Tanggal Lahir : Pasuruan, 15 November 1999
Alamat : Kelurahan Pohjentrek Timur Purworejo Pasuruan
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Tata Negara
Agama : Islam
Email : yasriltamala124@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN:

1. SDIT Bina Insan Cendekia (2006-2012)
2. SMP Bayt Alhikmah (2012-2015)
3. MAN Kota Pasuruan (2015-2018)
4. UIN KHAS Jember (2018/-2024)