BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap bangsa yang ingin berdiri kokoh dan mengetahui dengan jelas kemana arah dan tujuan yang ingin dicapai harus memiliki pandangan hidup. Dengan pandangan hidup ini suatu bangsa akan dapat memecahkan setiap persoalan secara tepat, tanpa memiliki pandangan hidup suatu bangsa akan merasa terombang-ambing dalam menghadapi persoalan yang timbul, baik persoalan masyarakat sendiri maupun persoalan dunia. Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa Indonesia dipergunakan sebagai petunjuk dalam kehidupan sehari-hari, baik dari segi sikap maupun perilaku haruslah selalu dijiwai oleh nilai-nilai luhur Pancasila. Namun dewasa ini nilai-nilai luhur dari Pancasila tersebut belum terlaksana sepenuhnya dalam kehidupan sehari-hari.

Salah satu nilai luhur yang masih belum dijiwai dalam kehidupan sehari-hari adalah Sila Kelima dari Pancasila yang berbunyi: “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Arti yang terkandung dalam Sila Kelima ini adalah suatu tatanan masyarakat yang menginginkan keadilan,kesejahteraan dan tidak adanya perbedaan, sehingga dapat terpenuhinya batiniah dan lahiriyah seseorang.

Salah satu bentuk dari bersikap adil dan menjaga hak orang lain adalah tidak melakukan tindakan diskriminasi. Diskriminasi akan terjadi pada saat setiap orang diperlakukan atau tidak memiliki kesempatan yang setara.

Misalnya, ketidakadilan di hadapan hukum, ketidakadilan perlakuan, ketidakadilan kesempatan pendidikan dan lain sebagainya. Sebuah tindakan diskriminasi atau tidak adanya kesetaraan, jika pada situasi yang sama tapi diperlakukan secara berbeda atau sebuah situasi yang berbeda diperlakukan secara sama.[1]

Diskriminasi memiliki 2 (dua) wujud, *pertama* diskriminasi secara langsung, adalah ketika seseorang baik langsung maupun tidak langsung diperlakukan secara berbeda dari pada lainnya, sedangkan *kedua* diskriminasi tidak langsung, yaitu dampak praktis dari hukum atau kebijakan merupakan wujud diskriminasi walaupun hal tersebut tidak ditujukan untuk tujuan diskriminasi. Agar terwujudnya sikap adil adalah dengan cara menghindari kedua diskriminasi tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung,karena setiap individu memiliki hak yang sama.

Penyandang disabilitas atau dikenal dengan difabel adalah seorang yang rentan dalam perlakuan diskriminasi, salah satu perlakuan diskriminasi yang dirasakan penyandang disabilitas adalah tidak adanya persamaan pada saat penerimaan kerja. Padahal di dalam Undang-Undang Dasar telah menjamin dan memberikan hak kepada penyandang disabilitas khususnya untuk memperoleh pekerjaan yang tertuang pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 28D ayat 2, menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.[2] Terdapat juga pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 ayat 2. Menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang

[1] Puguh Windrawan, (at.all), *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas,* Cetakan Pertama, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2015, hlm 23.
[2] Lihat UUD pasal 28D ayat 2.

layak.[3] Kemudian dipertegas dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 5 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan Pasal 6 menyebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.[4]

Indonesia juga telah meratifikasi konvensi mengenai hak-hak penyandang disabilitas (*convention on the rights of persons with disabilitis*) dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Ratifikasi adalah sebagai suatu bentuk persetujuan yang ditingkatkan dalam perjanjian yang kemudian mengikat para pihak peserta perjanjian.[5]

Untuk melaksanakan perintah konstitusi dan konvensi yang telah mengikat, maka dikeluarkan peraturan untuk melindungi hak penyandang disabilitas untuk bekerja, yakni terdapat pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Undang-Undang ini memberikan pengakuan bahwa para penyandang disabilitas merupakan kelompok yang rentan terhadap diskriminasi, khususnya dalam akses pendidikan, pelatihan keterampilan, dan pekerjaan. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dengan membuat peraturan yang bertujuan untuk melindungi hak penyandang disabilitas khususnya dalam memperoleh pekerjaan, namun pada kenyataanya penyandang disabilitas ini masih sulit untuk mendapatkan pekerjaan.

[3] Lihat UUD Pasal 27 ayat 2.
[4] Lihat UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
[5] Afif Hasbullah, *Politik Hukum Ratifikasi Konvensi HAM di Indonesia*, Cetakan Pertama, UNISDA Lamongan, Lamongan, 2005, hlm 15.

Terdapat 1.334 (seribu tiga ratus tiga puluh empat) jiwa penyandang disabilitas di Kota Serang pada tahun 2018 . Namun penyandang disabilitas masih sulit mendapatkan pekerjaan baik di instansi pemerintah maupun di perusahaan swasta, untuk tahun 2017 mencapai 100 orang mengikuti program partisipasi kerja dari disnaker sebanyak 2% dari jumlah tenaga kerja di perusahaan-perusahaan Kota Serang dan 1% bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara dengan rentan usia kerja 20-40 tahun.[6] Beberapa problem yang di dapat antara lain masih sulit berkomunikasi antara petugas dengan penyandang disabilitas tersebut karena rasa malu dan minder serta kuragnya kesadaran keluarga untuk memberikan pelatihan kepada anaknya melalui program program Pemerintah Kota Serang, dan banyak perusahaan-perusahaan yang tidak tahu atas UU No.8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas yang mewajibkan penggunaan tenaga kerja disabilitas sebanyak 2% dari jumlah seluruh karyawan di perusahaan tersebuut. Akhirnya para penyandang disabilitas lebih memilih untuk menjadi pengusaha atau bahkan menjadi pengemis di jalanan agar dapat bertahan hidup.

Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa penyandang disabilitas masih mendapatkan perlakuan diskrimansi dan tidak adanya persamarataan di dalam penerimaan kerja. Padahal di dalam Perda Provinsi Banten nomor 4 tahun 2016 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja, Pasal 20 ayat 1-3 undang-undang ini menginstruksikan bahwa Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja dan dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri,terapan teknologi tepat guna,wirausaha

[6] Wawancara Dengan Kepala bidamg Rehabilitasi Sosial, Dinas Sosial Kota Serang Pada 16 Mei 2018.

baru,perluasan kerja sistem padat karya,alih profesi dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela.[7]

Berdasarkan latar belakang tersebut maka problematika yang menjadi fokus peneliti adalah sebagai berikut :

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana realita pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Serang ?
2. Apa saja kendala-kendala dalam pemenuhan hak atas pekerjaan di Kota Serang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan tersebut di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui praktek pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas diKota Serang.
2. Mengetahui faktor apa saja yang menjadi kendala dan faktor pendukung dalam pemenuhan hak atas pekerjaan di Kota Serang.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis manfaat dari penelitian ini antara lain:
   a. Menjadi bahan teori yang berguna untuk kepentingan karya ilmiah.
   b. Penelitian ini dapat mengembangkan kajian studi ilmu hukum secara umum.

[7] Lihat Perda Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perluasan Kerja.

c. Bisa menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis manfaat dari penelitian ini antara lain:

a. Bagi Peneliti

Diharapkan bisa menambah wawasan peneliti tentang kondisi kesempatan kerja pada penyandanag disbilitas khususnya di Kota Serang.

b. Bagi Masyarakat

Diharapkan bisa berguna untuk masyarakat yang menyandang disabilitas khusunya Kota Serang.

c. Bagi Pengusaha/Instansi

Menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan swasta atau instansi pemerintahan khususnya di Kota Serang agar meningkatkan akses untuk mendapatkaan pekerjaan yang layak seperti orang normal lainnya dan mendpatkan hak-haknya.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pemenuhan Hak Asasi Manusia.

Hak asasi manusia adalah hak-hak yang dimiliki individu semata-mata karena kodratnya sebagai manusia. Setiap umat manusia memilikinya bukan karena diberikan kepadanya oleh masyarakat atau berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata berdasarkan martabatnya sebagai manusia, dalam arti ini, maka meskipun setiap orang terlahir dengan warna kulit, jenis kelamin, bahasa, budaya dan kewarganegaraan yang berbeda-beda, ia tetap

mempunyai hak-hak tersebut.[8] Hak-hak tersebut bersifat universal dan tidak dapat dicabut *(inalienable)*. Dengan kata lain, hak-hak tersebut melekat pada dirinya sebagai makhluk hidup.

Hak asasi manusia adalah landasan dari kebebasan, keadilan, dan kedamaian. Hak asasi manusia mencakup semua yang dibutuhkan manusia untuk tetap menjadi manusia, dari segi kehidupan sipil, politik, ekonomi, sosial dan budaya. Hak asasi manusia tidak perlu diberikan, dibeli ataupun diwarisi. Hak asasi adalah sesuatu yang patut untuk dimiliki karena kemanusiaan kita.[9]

Secara historis terdapat tiga teori yang melahirkan gagasan mengenai hak-hak asasi manusia, *pertama* adalah teori hak kodrati, teori ini dikembangkan para pemikir Abad Pencerahan di Eropa, seperti John Locke, Thomas Paine dan Jean Jacques Roussesu. Inti dari teori hak kodrati adalah pemikiran bahwa setiap individu diberi karunia oleh alam hak-hak yang melekat pada dirinya, dan karena itu ia tidak bisa dicabut oleh negara.[10] Namun gagasan hak asasi manusia yang berbasis pada pandangan hukum kodrati itu mendapat tantangan serius pada abad 19. Penentang teori hak kodrati yang paling terkenal adalah Jeremy Bentham, seorang filsuf *utilitarian* dari Inggris, Bentham berpendapat bahwa teori hak kodrati itu tidak bisa dikonfirmasi dan diverifikasi kebenarannya. Serangan dan penolakan kalangan *utilitarian* itu kemudian diperkuat oleh mazhab posotivisme maka munculah teori yang *kedua* yaitu teori positivisme. Kaum

[8] Eko Riyadi, (att.all), *Hukum Hak Asasi Manusia*, Cetakan Kedua, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2010, hlm 11.
[9] Mansour Faqih, (att.all), *menegakkan keadilan dan kemanusiaan*, Cetakan Pertama, Isist Press, Yogyakarta, 2003, hlm 40.
[10] Eko Riyadi, *Bahan Ajar Mata Kuliah Hukum Hak Asasi Manusia*, FH UII, Yogyakarta, 2015, hlm 3.

positivis berpendapat bahwa eksistensi dan isi hak hanya dapat diturunkan dari hukum negara. Satu-satunya hukum yang sahih adalah perintah dari yang berdaulat. Ia tidak datang dari "alam" atau "moral".[11]

Seiring berkembangnya zaman munculah teori yang *ketiga* yaitu teori relativisme budaya. Inti dari teori ini mengemukakan bahwa kebudayaan merupakan satu-satunya sumber keabsahan hak dan kaidah moral karena itu hak asasi manusia dianggap perlu dipahami dari konteks kebudayaan masing-masing negara.[12] Konsep relativisme budaya digunakan oleh banyak golongan komunitarian untuk mempertahankan cara hidup mereka yang ideal terhadap ancaman individualisme dan alienasi yang dianggap terkandung dalam hak asasi manusia liberal.[13] Namun pada akhirnya teori hak kodrati muncul kembali pada masa akhir Perang Dunia II. Gerakan untuk menghidupkan kembali teori hak kodrati inilah yang menghasilkan gagasan hak asasi manusia di panggung internasional dan terbentuknya Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 1945. Perserikatan Bangsa-Bangsa bukan merupakan perserikatan negara, melainkan adalah merupakan suatu organisasi internasional, organisasi antar bangsa-bangsa di mana tergabung negara-negara.[14]

Dibentuknya perserikatan bangsa-bangsa ini menjadi perlawanan atas tindakan luar biasa pada saat kondisi dunia yang penuh dengan ketidakadilan dan banyaknya diskriminasi terhada suatu kaum. Untuk tetap terhindar dari tindakan ketidakadilan dan diskriminasi maka pada 10 Desember Tahun 1948 disahkannya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM).

[11] Eko Riyadi, (att.all), *Hukum Hak Asasi Manusia, Op. Cit.,* hlm 12-13.
[12] *Op. Cit.,* hlm 26.
[13] Rhoda E. Howard, *HAM Penjelajahan Dalih Relativisme Budaya,* Cetakan Pertama, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2000, hlm 81.
[14] Soehino, *Ilmu Negara,* Cetakan Kedelapan, Liberty, Yogyakarta, 2008, hlm 236.

Deklarasi ini berisi prinsip-prinsip universal hak yang dimiliki oleh semua manusia. Satu prinsip yang sangat penting adalah yang tercantum pada Pasal 1 DUHAM yang berbunyi "semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Mereka dikaruniai akal dan budi dan hendaknya bergaul satu sama yang lain dalam persaudaraan".[15]

Perkembangan hak asasi manusia ini kemudian diikuti dengan pengesahan dua kovenan utama salah satunya adalah Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya pada tahun 1966, yang saat ini telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Ratifikasi Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Secara umum, kategori hak menurut Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya antara lain:[16]

a. Hak untuk menentukan nasib sendiri dalam bidang ekonomi,
b. Hak untuk tidak didiskriminasi antara laki-laki dan perempuan dalam bidang ekonomi,
c. Hak untuk mendapatkan pekerjaan,
d. Hak untuk mendapatkan suasana kerja yang baik bagi buruh,
e. Hak untuk mendapatkan jaminan sosial,
f. Hak untuk mendapatkan hidup secara layak,
g. Hak untuk bebas dari kelaparan dan kehausan,
h. Hak untuk mendapatkan pendidikan,
i. Hak untuk mengambil bagian dalam kehidupan budaya,
j. Hak atas kesehatan,
k. Hak atas lingkungan yang sehat,

[15] Eko Riyadi, (att.all), *Hukum Hak Asasi Manusia*, *Op. Cit*., hlm 36-37.
[16] Lihat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya.

l. Hak untuk mempertahankan budaya adat.

Hak ekonomi, sosial dan budaya disebut juga sebagai hak positif *(positive rights*) artinya adalah negara bersifat aktif dan berkewajiban untuk memenuhi segala hak asasi manusia. Dalam konteks hak asasi manusia, negara menjadi subyek hukum utama, karena negara merupakan tameng utama yang bertanggung jawab melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia, setidaknya untuk warga negaranya masing-masing.

2. Hak Atas Pekerjaan.

Kaum buruh, pekerja, tenaga kerja, atau karyawan pada dasarnya adalah orang-orang yang menggunakan tenaganya dan kemampuannya agar mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada majikan.[17] Untuk mendapatkan balasan berupa upah dan memenuhi kebutuhan hidup, untuk kelangsungan hidupnya di dunia. Untuk itu manusia perlu bekerja, sebab dengan bekerja manusia akan memanusiakan dirinya sebagai makhluk Allah yang paling sempurna dari seluruh ciptaan-Nya.

Bekerja adalah hak setiap manusia dewasa sebagai upaya menjaga derajat kemanusiaan dan bertahan hidup.[18] Atas dasar tersebut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 ayat 2 telah mengamanahkan agar setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.[19] Terdapat juga pada Undang-Undang Dasar

[17] R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm 69.
[18] Baharudin Lopa, *Al-Quran dan Hak-Hak Asasi Manusia*, Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta, 1996, hlm 91-92.
[19] Lihat Undang-Undang Dasar Pasal 27 Ayat 2.

Negara Republik Indonesia Pasal 28D ayat 2 dimana setiap orang berhak memperoleh pekerjaan demi memenuhi kebutuhan.[20] Dari kedua peraturan tersebut dapat diartikan bahwa setiap warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan harus diberikan perlindungan dengan tujuan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun rohaninya. Di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia ini juga memberikan pengakuan dan jaminan bagi semua orang agar mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak.

Dalam upaya untuk tercapainya tingkat kehidupan yang layak dan untuk menjalankan perintah Konstitusi. Pada Tahun 2003 Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan. Dimana memberikan hak kepada seluruh tenaga kerja untuk memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. dapat diartikan bahwa di negara ini, tidak ada larangan bagi setiap orang untuk bekerja, dari yang ingin menjadi karyawan kantor/pabrik, guru, dokter dan semua bidang yang menyangkut pekerjaan.[21]

3. Hak Asasi Manusia Bagi Penyandang Disabilitas

Pengertian penyandang disabilitas dapat dicermati dalam Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas atau *convention on the rights of person with disabilitues.* Dalam Konvensi tersebut, penyandang disabilitas diartikan sebagai mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental intelektual, atau sensosrik jangka panjang. Interaksinya dipenuhi dengan

[20] Lihat Undang-Undang Dasar Pasal 28D Ayat 2.
[21] Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

berbagai hambatan yang dapat menghalangi partisipasi mereka saat berbaur dengan masyarakat.[22] Sedangkan menurut Undang-Undang penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka wahtu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesaman hak.[23]

Di dalam penyandang disabilitas terdapat tiga jenis, yaitu *pertama*, kelompok kelaianan secara fisik, terdiri dari tunanetra, tunadaksa, tunarungu, dan tunarungu wicara. *Kedua,* kelompok kelainan secara non-fisik, terdiri dari tunagrahita, autis, dan hiperaktif. *Ketiga,* kelompok kelainan ganda, adalah mereka yang mengalami kelainan lebih dari satu jenis kelainan.[24] Walaupun memiliki keterbatasan dan kelainan secara fisik,penyandang disabilitas ini merupukan manusia utuh yang harus terpenuhi hak-haknya.

Dalam rangka untuk mewujudkan hak-hak asasi penyandang disabilitas, Indonesia telah meratifikasi Konvensi Mengenai Hak Penyandang Disabilitas (*convention on the rights of persons with disabilities)*, melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Didalam Konvensi ini negara berkewajiban untuk menjamin dan memajukan pemenuhan hak penyandang disabilitas.

Komitmen negara dalam menjamin dan memajukan pemenuhan hak penyandang disabilitas telah diwujudkan, dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Undang-

[22] Puguh Windrawan, (at.all), *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas, Op. Cit.,* hlm 2.
[23] Lihat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.
[24] Akhmad soleh, *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi,* Cetakan Pertama, Lkis Pelangi Aksara, Yogyakarta, 2016, hlm 24.

Undang ini memberikan hak-hak kepada para penyandang disabilitas diantaranya;[25]

a. Hak untuk hidup;
b. Bebas dari stigma;
c. Privasi;
d. Keadilan dan perlindungan hukum;
e. Pendidikan;
f. Pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi;
g. Kesehatan;
h. Politik;
i. Keagamaan;
j. Keolahragaan;
k. Kebudayaan dan pariwisata;
l. Kesejahteraan sosial;
m. Aksesibilitas;
n. Pelayanan publik;
o. Perlindungan dari bencana;
p. Habilitasi dan rehabilitasi;
q. Konsesi;
r. Pendataan;
s. Hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat;
t. Berekspresi, berkomunikasi dan memperoleh informasi;
u. Berpindah tempat dan berkewarganegaraan; dan

[25] Lihat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

v. Bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

Upaya untuk menjamin penegakkan hak asasi diatas harus juga didukung oleh para aparaturnya. Salah satu penunjang utama adalah adanya lembaga independen dan dipercaya oleh semua elemen sehingga upaya pelaksanaan perlindungan hak asasi manusia dapat berjalan efektif.

F. Metode Penelitian

1. Obyek Penelitian

Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabiltas di Kota Serang.

2. Subyek Penelitian

a. Dinas Sosial Kota Serang.
b. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Serang.
c. PT Linggar Bhakti Teknika.
d. Bank Tabungan Negara Cabang Ciracas Kota Serang.
e. LSM Persada Banten
f. PD. BPR Bank Serang

3. Jenis Penelitian

Penulisan hukum "Pemenuhan Hak atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas (studi di Kota Serang) bersifat Yuridis-Empiris, penelitian

Yuridis-Empiris adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara mencampurkan bahan-bahan hukum yang merupakan data sekunder dengan data primer yang akan diperoleh dilapangan.

4. Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa :

a. Data Primer

Yaitu data yang bersumber dan diperoleh dari wawancara dan hasil observasi dengan para pihak dilapangan sesuai dengan objek penelitian.

b. Data sekunder berupa bahan-bahan hukum, diantaranya:

1) Bahan hukum primer

a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

c) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

d) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

e) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Ratifikasi Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya.

f) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

g) Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan ketenagakerjaaan.

2) Bahan hukum Sekunder

Bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum yang berkaitan dengan materi penelitian berupa:

a) Buku-buku yang berkaitan dengan penelitian.
b) Pendapat para ahli
c) Karya tulis
d) Jurnal Hukum / Artikel Hukum
e) Data elektronik yang berhubungan dengan penelitian itu sendiri.

3) Bahan hukum tersier

a) Kamus Hukum
b) Kamus Besar Bahasa Indonesia

5. Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

g. Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan observasi dan melakukan wawancara dengan pihak Dinas Sosial Kota Serang, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Serang, PT Linggar Bhakti Teknika. dan Bank Tabungan Negara Cabang Ciracas Kota Serang, PD. BPR Bank Serang, LSM Persada Banten

b. Data Sekunder

Untuk pengumpulan data sekunder penulis membaca, mempelajari, mengutip serta menelaah peraturan perundang-undangan, jurnal, literatur dan data secara tersusun dalam bentuk dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

6. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh akan diolah kemudian di analisis secara deskriptif kualitatif yaitu dilakukan dengan menggambarkan data yang dihasilkan dalam bentuk uraian kalimat dan penjelasan. Dari analisis data tersebut dilanjutkan dengan membuat kesimpulan secara deduktif, yaitu suatu cara berfikir yang dilandaskan pada fakta-fakta yang bersifat umum, kemudian dilanjutkan dengan pembuatan kesimpulan yang bersifat khusus yang merupakan jawaban atas permasalahan berdasarkan hasil penelitian dan selanjutnya diberikan beberapa saran.

BAB II

TINJAUAN TEORI TENTANG HAM, HAK ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS, DAN HAK ATAS PEKERJAAN DALAM PANDANGAN HUKUM ISLAM

A. Tinjauan Umum Tentang Hak Asasi Manusia

1. Definisi Hak Asasi Manusia

Konsep hak asasi manusia dapat dilacak secara teologis lewat hubungan manusia, sebagai makhluk dengan penciptanya. Tidak ada satupun manusia yang lebih tinggi dari pada manusia yang lainnya. Hanya satu yang mutlak di bumi ini, yaitu Tuhan Yang Maha Esa. Misalnya hak untuk hidup, tidak ada satu daya upaya pun begitu pula kuasa yang dapat membatalkan hak hidup. Walaupun manusia tersebut melakukan perbuatan yang paling keji. Penghormatan pada hak-hak dasar manusia juga berarti penghormatan kepada sang pencipta.[26]

Kelahiran manusia di muka bumi ini membawa hak-hak dasar yang harus dihormati oleh setiap orang. Hak asasi adalah hak-hak dasar yang dimiliki setiap pribadi manusia sebagai anugerah Tuhan yang dibawa sejak lahir. Hak-hak yang dimiliki oleh setiap manusia ini menjamin setiap orang untuk menentukan isi jiwanya sendiri, untuk melahirkan isi jiwanya itu melalui suara atau aktivitas lain dan mengembangkan aktivitas itu secara perorangan

[26] Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, "Tinjauan Umum Terhadap Hak Asasi Manusia", http://digilib.uin-suka.ac.id/24742/2/11340041_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf, Diakses Pada 9 September 2018 Pukul 13.14.

maupun berorganisasi dengan orang lain menurut kehendaknya, tanpa ganguan atau paksaan dari orang lain.[27]

Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa. Hak itu merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

. Dengan kata lain hak asasi manusia perlu mendapatkan jaminan oleh negara dan pemerintah atau siapa yang melanggarnya maka harus mendapatkan sanksi yang tegas.

2. Generasi Hak Asasi Maanusia

Generasi hak asasi manusia secara umum terbagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu Generasi Pertama yang secara substansial berkaitan dengan kebebasan, Generasi Kedua berkaitan dengan persamaan, dan Generasi Ketiga terkait persaudaraan.[28] Ketiga generasi hak asasi manusia tersebut dapat dipahami sebagai berikut:

a. Generasi Pertama Hak Asasi Manusia

Kebebasan atau hak-hak generasi pertama sering dirujuk untuk mewakili hak-hak sipil dan politik, yakni hak-hak asasi manusia yang klasik. Hak-hak itu muncul dari tuntutan untuk melepaskan diri dari kungkungan

[27] *Ibid.*,
[28] Eko Riyadi, (att.all), *Hukum Hak Asasi Manusia, Op. Cit.*, hlm 14.

kekuasaaan absolutisme negara dan kekuatan-kekuatan sosial lainnya. Sebagaimana yang muncul dalam revolusi hak yang bergelora di Amerika Serikat dan Perancis pada abad ke- 17 dan ke- 18. Karena itulah hak-hak generasi pertama itu dikatakan sebagai hak klasik.[29]

Hak-hak tersebut pada hakikatnya ingin melindungi kehidupan pribadi manusia atau menghormati otonomi setiap orang atas dirinya sendiri. Termasuk dalam generasi pertama ini adalah hak hidup, keutuhan jasmani, hak kebebasan bergerak, hak suaka dari penindasan, perlindungan terhadap hak milik, kebebasan berfikir, beragama dan keyakinan, kebebasan untuk berkumpul dan menyatakan pikiran, hak bebas dari penahanan dan penangkapan sewenang-wenang, hak bebas dari penyiksaan, hak bebas dari hukum yang berlaku surut, dan hak mendapatkan proses peradilan yang adil.[30]

Hak-hak generasi pertama itu sering pula disebut sebagai hak-hak negatif, artinya tidak terkait dengan nilai-nilai buruk, melainkan merujuk pada tiadanya campur tangan terhadap hak-hak dan kebebasan individual. Hak-hak itu seharusnya menjamin suatu ruang kebebasan dimana individu sendirilah yang berhak menentukan dirinya sendiri. Hak-hak generasi pertama ini dengan demikian menuntuut tidak adanya intervensi oleh pihak-pihak luar, baik negara maupun kekuatan-kekuatan sosial lainnya terhadap kedaulatan individu. Dengan kata lain, pemenuhan hak-hak yang dikelompokan dalam generasi pertama ini sangat tergantung pada plus atau minusnya tindakan negara terhadap hak-hak tersebut.[31]

[29] *Ibid.,* hlm 15.
[30] *Ibid.,*
[31] *Ibid.,*

b. Generasi Kedua Hak Asasi Manusia

Persamaan atau hak-hak generasi kedua diwakili oleh perlindungan bagi hak-hak ekonomi, sosial dan budaya. Hak-hak ini muncul dari tuntutan supaya negara menyediakan pemenuhan terhadap kebutuhan dasar setiap orang, mulai dari makan sampai pada kesehatan. Negara dengan demikian dituntut bertindak lebih aktif, supaya hak-hak tersebut dapat terpenuhi atau tersedia. Karena itu hak-hak generasi kedua ini dirumuskan dalam bahasa yang positif. Inilah yang membedakan dengan hak-hak generasi pertama. Termasuk dalam generasi kedua ini adalah hak atas pekerjaan dan upah yang layak, hak atas jaminan sosial, hak atas pendidikan, hak atas kesehatan, hak atas pangan, hak atas perumahan, hak atas tanah, hak atas lingkungan yang sehat, dan hak atas perlindungan hasil karya ilmiah, kesusasteraan, dan kesenian.[32]

Hak-hak generasi kedua pada dasarnya adalah tuntutan adanya persamaan sosial. Hak-hak ini sering pula dikatakan sebagai hak-hak positif, yakni pemenuhan hak-hak yang sangat membutuhkan peran aktif negara.[33]

c. Generasi Ketiga Hak Asasi Manusia

Hak generasi ketiga ini sangat diilhami oleh situasi di wilayah selatan dan Afrika terutama dalam kaitannya dengan kolonialisme dan imperalisme. Masyarakat dunia menyadari bahwa di daerah-daerah tersebut terdapat sekelompok manusia yang memiliki akar kepemilikan bersama yang kemudian dianggap sebagai *collective rights.* Kemunculan hak generasi

[32] *Ibid.,* hlm 16.
[33] *Ibid.,*

ketiga ini memiliki basis normatif di dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.[34]

Hak generasi ketiga yang diperjuangkan oleh negara-negara berkembang ini banyak mendapat tantangan dari dunia barat karena dianggap kurang pas. Hak-hak tersebut dianggap kurang pas karena munculnya pertanyaan-pertanyaan mengenai, siapa yang menjadi pemegang hak tersebut, apakah individu atau negara, serta siapa yang akan bertanggung jawab dalam pelaksanaannya. Pertanyaan-pertanyaan inilah yang mendasari keraguan negara-negara barat dalam klaim hak-hak tersebut, sehingga butuh kerjasama internasional yang baik agar hak-hak generasi ketiga ini dapat dijalankan dengan baik.[35]

3. Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia merupakan suatu hak yang dimiliki oleh setiap individu sejak lahir. Ada 5(lima) prinsip agar tegaknya prinsip hukum hak asasi manusia,berikut penjelasannya:

a. Universal (*universality)*

Bersifat Universal (universality)

Beberapa moral dan nilai-nilai etik tersebar di seluruh dunia.Negara dan masyarakat di seluruh dunia seharusnya memahami dan menjunjung tinggi hal ini. Universalitas hak berarti bahwa hak tidak dapat berubah atau hak tidak dialami dengan cara yang sama oleh semua orang.[36]

[34] Eko Riyadi, *Bahan Ajar Mata Kuliah Hukum Hak Asasi Manusia, Op. Cit.,* hlm 35.
[35] Marisun Fahmi, "Pemenuhan Hak Atas Pendidikan Keagamaan Bagi Anak Usia Pendidikan Dasar Di Kabupaten Pelalawan", *Op. Cit.,* hlm 39.
[36] *Ibid.,* hlm 43.

b. Tak Terbagi *(indivisibility)*

AM-baik hak sipil, politik, sosial, budaya, ekonomi-semuanya bersifat inheren, yaitu menyatu dalam harkat martabat manusia. Pengabaian pada satu hak akan menyebabkan pengabaian terhadap hak-hak lainnya. Hak setiap orang untuk bisa memperoleh penghidupan yang layak adalah hak yang tidak bisa ditawar-tawar lagi: hak tersebut merupakan modal dasar bagi setiap orang agar mereka bisa menikmati hak-hak lainnya seperti hak atas kesehatan atau hak atas pendidikan.[37]

c. Saling Bergantung *(interdependent)* dan Saling Terkait *(interrelated)*

Pemenuhan dari satu hak seringkali bergantung kepada pemenuhan hak lainnya, baik secara keseluruhan maupun sebagian. Contohnya, dalam situasi tertentu, hak atas pendidikan atau hak atas informasi adalah saling bergantung satu sama lain. Oleh karena itu pelanggaran HAM saling bertalian; hilangnya satu hak mengurangi hak lainnya.

d. Kesetaraan *(equality)*

Konsep kesetaraan mengekspresikan gagasan menghormati martabat yang melekat pada setiap manusia. Secara spesifik pasal 1 DUHAM menyatakan bahwa : setiap umat manusia dilahirkan merdeka dan sederajat dalam harkat dan martabatnya.[38]

[37] Marisun Fahmi, "Pemenuhan Hak Atas Pendidikan Keagamaan Bagi Anak Usia Pendidikan Dasar Di Kabupaten Pelalawan", *Op. Cit.,* hlm 43..

[38] Eko Riyadi, *Bahan Ajar Mata Kuliah Hukum Hak Asasi Manusia, Op. Cit.,* hlm 21.

e. Non-Diskriminasi *(non-discrimination)*

non diskriminasi terintegrasi dalam kesetaraan. Prinsip ini memastikan bahwa tidak seorangpun dapat meniadakan hak asasi orang lain karena faktor-faktor luar, seperti misalnya ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lainnya, kebangsaan, kepemilikan, status kelahiran atau lainnya.

Kelima prinsip ini tidak ada satupun yang boleh ditimpangi. Karena sangat berperan penting terhadap pelaksanaan hak asasi manusia itu sendiri, ketika 5 prinsip tersebut salah satunya tidak terpenuhi maka akan berjalan tidak seimbang.

4. Hak Asasi Manusia dalam Kehidupan Bernegara

Pola hubungan antar sesama warga menimbulkan interaksi sosial dan pada tatanan terakhir membangun sistem sosial dalam negara. Dengan demikian, interaksi antar individulah yang membentuk sistem sosial. Manusia sebagai makhluk sosial, sebagaimana digambarkan oleh Aristoteles, selain di dalamnya ada aturan yang membentuk hubungan antar sesamanya. Sekaligus juga ada langkah-langkah konkret dan jelas keluarnya jika terjadi perbedaan untuk meredamnya. Hal ini penting, karena di dalam masyarakat adanya perbedaan pendapat merupakan kewajaran.[39]

Cita-cita akan kehidupan bangsa yang baik tentunya menjadi kehendak dan harapan kita bersama. Negara Indonesia sebagai sebuah negara demokrasi, menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila sebagai ideologi tertinggi, falsafah bangsa, dan pandangan hidup yang mendasari setiap aktivitas para anak

[39] Masyhur Effendi, *Hak Asasi Manusia Dalam Dimensi/Dinamika Yuridis, Sosial, Politik,* Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm 60.

bangsa. Indonesia lalu disebut negara demokrasi Pancasila. Dengan demikian, cita-cita itu telah merujuk pada konsep negara yang sungguh demokratis. Penyelenggaraan suatu pemerintahan yang demokratis sudah senantiasa diharapkan mengusung nilai-nilai kebebasan, kesamaan, dan kedaulatan warga. Ini berarti bahwa tata penyelenggaraan proses demokrasi mesti meninggikan bahkan mengagung-agungkan rakyat, sebab demokrasi itu sendiri merupakan pemerintahan dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat. Pada tataran etika politik, hal ini berkaitan erat dengan tanggung jawab dan kewajiban manusia, dalam konteks ini warga dan aparatur negara, yang menyata dalam tindakannya. Maksud dari ujaran ini ialah setiap kebijakan yang diambil mesti dilandasi pertanggungjawaban yang mantap demi terciptanya *bonum commune* atau kebaikan bersama serta dibarengi respon. Lewat sosiologi hukum, basis sosial, tatanan sosial, beserta seluruh nilai-nilai yang telah disepakati mendapat legitimasi secara jelas dan berkembang. Perkembangan pemikiran tersebut dilihat dari ide dan pemikiran hak asasi manusia merupakan rangkaian proses dan langkah-langkah untuk menghormati hak asasi manusia itu sendiri.

5. Hak Ekonomi Sosial Budaya

- Hak-hak manusia (*human rights*) tidak hanya hak-hak sipil dan politik, namun juga hak-hak ekonomi, sosial dan budaya. Hak-hak manusia merupakan suatu klaim yang berdasar, sah (*legitim*) bagi setiap orang baik berdasarkan moral atau kesepakatan, ataupun perjanjian dan hukum. Hak-hak ini saling bergantung (*interdependent*) dan tidak terpisahkan (*indivisible*) satu sama lain.

- Namun khusus dalam hak-hak ekonomi, sosial dan budaya seperti hak atas pekerjaan, negara lebih terlibat dengan kewajibannya untuk memenuhi hak-hak tersebut.
- Dalam konsep dan norma hak-hak manusia, dikenal istilah kewajiban negara (*obligation of the state*). Secara umum, kewajiban negara ada tiga, yaitu kewajiban menghormati (*obligation to respect*), kewajiban melindungi (*obligation to protect*), dan kewajiban memenuhi (*obligation to fulfil*).
- Pemerintah diwajibkan [a] menyusun perencanaan dan langkah-langkah (*to take steps*) berdasarkan indikator hasil sebagai kewajiban berbuat (*obligation of conduct*), dan [b] merealisasikan atas apa yang sudah direncanakan dengan memaksimalkan ketersediaan sumber daya (*to the maximum of their available resources*) sebagai kewajiban meraih hasil (*obligation of result*).
- Dengan demikian, negara (*state*) dalam memenuhi hak-hak ekonomi, sosial dan budaya bersifat sebagai realisasi yang progresif (*progressive realization*).
- Berdasarkan konsep dan norma hak-hak manusia, tidaklah menjadi kewajiban pihak lain kecuali negara, terutama pemerintah yang menanggung kewajiban dan tugas untuk merealisasikan pemenuhan hak-hak ekonomi, sosial dan budaya, khususnya hak atas pekerjaan. Pemerintah tidak boleh tanpa rencana, sebaliknya berkewajiban menyusun rencana merealisasikan hak ini.
- Selain itu, pemerintah juga mempunyai kewajiban untuk melindungi hak atas pekerjaan supaya tidak mengakibatkan orang-orang yang bekerja

kehilangan pekerjaan mereka. Maka, dalam kaitan ini pemerintah ditantang untuk pertama-tama memenuhi hak atas pekerjaan dengan menyediakan lapangan-lapangan kerja.

- Namun ketika muncul persoalan terkait ketegangan atau perselisihan, maka sedikitnya pemerintah wajib mempertahankan atau melindungi hak atas pekerjaan.
- Ada tiga kewajiban negara itu. Pertama, dengan sifat non-material, kebebasan (*freedom*) setiap orang hanya dapat dinikmati bila negara menghormatinya, dengan tindakan tanpa melakukan campur tangan. Negara harus menahan atau mengekang diri untuk berbuat.
- Kedua, dalam pergaulan sosial dapat timbul perselisihan, bahkan tindak kekerasan, sehingga kehadiran atau peran negara diperlukan sebatas menegakkan keadilan (*justice*).
- Ketiga, peran negara lebih diperlukan dengan tujuan supaya setiap orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya atau mencapai kesejahteraan (*welfare*), karena diasumsikan sumber-sumber daya material bersifat terbatas. Yang terakhir inilah hak-hak ekonomi, sosial dan budaya harus dipenuhi baik untuk bertahan hidup (*survival*) demi mencegah kekerasan (*violence*) maupun menjadi sejahtera (*well-being*) demi menghindari kesengsaraan (*misery*).
- Kewajiban negara untuk memenuhi hak-hak ekonomi, sosial dan budaya itu terkandung dalam Kovenan Internasional Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Kovenan ini sudah menjadi hukum nasional sesudah diratifikasi melalui legislasi UU No.11/2005. Dalam kovenan ini

pertama-tama yang ditekankan adalah pemenuhan hak atas pekerjaan (*right to work*) sebagaimana yang terkandung dalam Pasal 6.

- Pekerjaan yang dimaksud berlaku secara umum untuk semua orang, kecuali anak, tanpa dibatasi oleh posisi atau kedudukan dalam relasi kerja seperti posisi pengusaha dan pekerja, petani, nelayan, pegawai negara, birokrat, politisi, dan sebagainya.
- Kovenan ini memberikan perhatian yang cukup banyak terhadap orang-orang yang bekerja sebagai buruh atau pekerja upahan (*wage labour*), yakni terkandung dalam Pasal 7-9.
- Hak-hak lainnya adalah hak atas standar hidup yang layak, hak atas kesehatan, hak atas pendidikan, dan hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan budaya.[40]

A. Tinjauan Umum Tentang Hak Atas Pekerjaan

1. Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Kerja

a. Istilah dan Pengertian

Pekrja/buruh merupakan kata yang diganti dengan kata awal berupa buruh yang dapat menimbulkan konsekuensi, istilah hukum perburuhan menjadi tidak sesuai. Karena perburuhan berasal dari kata“buruh”, yang secara etimologis diartikan dengan keadaan memburuh, yaitu keadaan seorang yang bekerja pada orang lain. Dengan demikian, hukum perburuhan lebih sempit cakupannya daripada hukum ketenagakerjaan karena hanya menyangkut selama tenaga kerja (buruh) melakukan pekerjaan, sedangkan

[40] Suryadi Radjab, *Dampak Pengendalian Tembakau terhadap Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, h.145-146.

hukum ketenagakerjaan berasal dari kata dasar "tenagakerja" yang artinya "segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja".[41]

Di samping itu, subyek yang diatur dalam hukum perburuhan adalah buruh saja, yaitu "orang yang bekerja pada pihak lain dengan imbalan upah," sedangkan subyek dan objek hukum ketenagakerjaan sangatlah luas. Untuk itu istilah yang tepat untuk mengganti istilah "hukum perburuhan" adalah "hukum kerja" dengan ruang lingkup atau cakupan dan pengertian yang sama dengan hukum perburuhan, yaitu yang mencakup hal-hal yang berkaitan dengan keadaan bekerjanya pekerja/buruh pada suatu perusahaan. Dengan kata lain keadaan tenaga kerja dalam masa penempatan.[42]

b. Hakikat dan Sifat Hukum Kerja

Untuk mengkaji hakikat hukum kerja, perlu dibandingkan hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha dengan hubungan antara penjual dan pembeli. Seorang penjual dan pembeli bebas hendak melakukan hubungan hukum, dalam arti seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya jika harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya. Demikian juga seorang pembeli tidak dapat dipaksa untuk membeli sesuatu barang dari penjual jika barang tersebut tidak sesuai dengan kehendaknya.[43]

Berbeda dengan hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, secara yuridis hubungan mereka adalah bebas, seseorang tidak boleh diperbudak, maupun diperhambatkan. Karena segala hal yang berbentuk

[41] Zaeni Asyhadie, *Hukum kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja,* Cetakan Keempat, Raja Grafindo, Jakarta, 2015, hlm 1.
[42] *Ibid.,*
[43] *Ibid.,* hlm 15.

penghambaan dan perbudakan merupakan hal yang bertentangan dengan undang-undang dan pancasila. Namun secara sosiologis pekerja/buruh tidaklah bebas sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup. Karena bermodal tenaganya saja seorang pekerja/buruh kadangkala terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja/buruh sendiri, lebih-lebih sekarang dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.[44]

Tenaga kerja/buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh itu selalu mengikuti tenaganya ke tempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja pekerja/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harakat dan martabatnya sebagai manusia.[45]

Dengan demikian, pada akhirnya perundang-undangan yang ada merupakan usaha untuk melindungi pekerja/buruh dari kesewenangan pengusaha.

2. Pihak-Pihak dalam Hukum Kerja

Guna mewujudkan hubungan kerja/hubungan industrial yang harmonis. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

[44] *Ibid.,* hlm 16.
[45] *Ibid.,*

melibatkan beberapa pihak dalam hubungan kerja/hubungan industrial. Pihak-pihak tersebut adalah :[46]

a. Pekerja/buruh;
b. Serikat pekerja/serikat buruh;
c. Pemberi kerja/pengusaha;
d. Organisasi pengusaha;
e. Lembaga kerja sama bipartit/tripartit;
f. Dewan pengupahan; dan
g. Pemerintah.

Pihak-pihak dalam hubungan kerja/hubungan industrial akan dijelaskan lebih lanjut lagi, namun dalam hal ini peniliti hanya menjelaskan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian, diantaranya adalah :

a. Pekerja/Buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian yang umum namun memiliki makna lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

b. Serikat kerja/Serikat Buruh

[46] Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Di dalam mendapatkan pekerjaan pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum hak dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu serikat pekerja/serikat buruh, harus memiliki sifat-sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab.

c. Pemberi kerja/Pengusaha

Pemberi kerja adalah orang,pengusaha,atau badan hukum yang memperkerjakan seseorang dengan imbalan berupa upah atau lainnya.

d. Pemerintah

Campur tangan negara dalam ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan negara inilah, maka hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja itu akan menjadi adil. Bentuk campur tangan instansi-instansi terkait di dalam ketenaga kerjaan merupakan campur tangan negara.

3. Jaminan hak atas pekerjaan

Hak atas pekerjaan telah digariskan dalam Pasal 23 DUHAM. Pernyataan ini menunjukan bahwa pekerjaan merupakan aplikasi dari mandat eksistensial manusia. Pekerjaan dapat dipilih secara bebas. Pendapatan dari kerja harus diberikan secara baik yang memberikan pengaruh positif bagi kelangsungan hidup dan tanpa diskriminasi.[47]

Kurang lebih terdapat 180 konvensi dan rekomendasi ILO yang secara tegas memberikan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan. Keseluruhan konvensi itu setidaknya memuat jaminan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan yang fundamental, yakni, hak atas kesamaan upah dan kesamaan kerja, hak untuk bebas dari diskriminasi, hak untuk berserikat, hak untuk penghapusan pekerja anak dan hak untuk bebas dari kerja paksa. Jelas bahwa kesemua hak ini melandasi terpenuhinya hak atas pekerjaan dan lebih dari itu memberikan kepastian atas jaminan keselamatan dan kesehatan di dunia kerja.[48]

Untuk memberikan jaminan kepada setiap orang agar mendapatkan pekerjaan, indonesia telah membuat berbagai peraturan. Hal dimaksud sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) berbunyi sebagai berikut : setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan pelindungan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya adalah memberikan kesempatan kepada seluruh warga negara untuk ikut serta dalam pembangunan tanpa diskriminasi. baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlindungan. Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja memiliki

[47] Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi Hak Asasi Mnausia Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*, Cetakan Pertama, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm 182.
[48] *Ibid.*, hlm 185.

kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Ketentuan pada Pasal 5 ini membuka peluang kepada siapapun untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa ia mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Agar terpenuhinya hak atas pekerjaan yang sesuai dengan apa yang telah dicita-citakan oleh undang-undang maka segala bentuk hak atas pekerjaan harus berdasarkan fitur-fitur yang saling berkaitan dan harus memenuhi 3 (tiga) indikator, yaitu: ketersediaan, aksesibilitas, dan akseptabilitas dan mutu. Berikut adalah penjelasan terhadap tiga indikator tersebut:[49]

a. Ketersediaan:

Negara-negara penandatanganan harus memiliki layanan-layanan khusus untuk membantu dan mendukung para individu untuk memungkinkan mereka megidentifikasi dan menemukan pekerjaan yang tersedia.

b. Aksesibilitas

Bursa tenaga kerja harus terbuka bagi setiap orang yang berada dalam yurisdiksi negara-negara penandatanganan, aksesibilitas terdiri dari tiga dimesni:

1) Sesuai dengan Pasal 2 (dua) ayat 2 (dua) dan Pasal 3 (tiga), kovenan melarang segala diskriminasi dalam hal akses kepada serta mempertahankan pekerjaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik atau pendapat lainnya, asal usul Negara atau sosial, kekayaan, kelahiran, difabilitas fisik atau mental, status kesehatan (termasuk HIV/AIDS), orientasi seksual, atau sipil,

[49] Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Komentar Umum Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya,* Cetakan Pertama, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Jakarta Pusat, 2009, hlm 208-209.

politil-politik, status sosial atau status lainnya, yang memiliki maksud atau akibat mengurangi atau meniadakan pelaksanaan hak atas pekerjaan dalam basis kesetaraan. Sesuai dengan konvensi ILO Nomor 111. Negara penandatanganan harus menyatakan dan mengusahakan adanya suatu kebijakan nasional yang dirancang untuk meningkatkan, dengan cara-cara yang sesuai dengan kondisi dan praktek nasional, adanya kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal pekerjaan, dengan tujuan untuk menghapuskan adanya diskriminasi dalam hal itu. Banyak tindakan seperti sebagaian strategi dan program yang dirancang untuk menghapuskan diskriminasi ysng berkaitan dengan pekerjaan, seperti ditekankan dalam paragraf 18 Komentar Umum Nomor 14 (2000) tentang hak atas standar tertinggi kesehatan yang bisa dicapai, bisa dicapai dengan implikasi sumber daya yang minimal melalui pengesahan, modifikasi atau perubahan peraturan atau melalui penyebarluasan informasi. Komite berpendapat bahwa, bahkan pada saat terjadi pembatasan sumber daya yang sangat parah, individu dan kelompok-kelompok yang kurang beruntung dan termajinalkan harus terlindungi dengan pelaksanaan program-program terarah yang scara relatif berbiaya rendah.

2) Aksesibilitas fisik adalah salah satu dimensi dari aksesibilitas pekerjaan seperti dijelaskan dalam paragraf 22 dari Komentar Umum Nomor 5 tentang orang-orang difabel.
3) Aksesibilitas termasuk hak utnuk mencari, mendapatkan dan menyampaikan informasi tentang sarana-sarana untuk mendapatkan akses kepada pekerjaan melalui pembentukan jaringan data tentang

bursa tenaga kerja pada tingkat lokal, regional, nasional dan internasional.

c. Akseptabilitas dan mutu

Perlindungan terhadap hak atas pekerjaan memiliki beberapa komponen, yang paling penting adalah hak pekerja untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil dan nyaman, khususnya kondisi kerja yang aman, hak untuk membentuk serikat buruh serta hak untuk memilih dan menerima pekerjaan secara bebas.

B. Tinjauan Umum Tentang Hak Penyandang Disabilitas

1. Definisi Penyandang Disabilitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan disabilitas merupakan kata bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris *disability* (jamak:*disabilities)* yang berarti cacat atau ketidakmampuan.[50] Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas yaitu orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak.[51]

Orang berkebutuhan khusus (disabilitas) adalah anak dengan karakteristik khusus yang berbeda dengan anak pada umumnya tanpa selalu menunjukan

[50] Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, edisi keempat, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2008.
[51] Lihat Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

pada ketidakmampuan mental, emosi atau fisik. Yang termasuk kedalam ABK antara lain: tunanetra, tunarungu, tunagrahita, tunadaksa, tunalaras, kesulitan belajar, gangguan perilaku, anak berbakat, anak dengan gangguan kesehatan. istilah lain bagi anak berkebutuhan khusus adalah anak luar biasa dan anak cacat. Karena karakteristik dan hambatan yang dimilki, ABK memerlukan bentuk pelayanan pendidikan khusus yang disesuaikan dengan kemampuan dan potensi mereka, contohnya bagi tunanetra mereka memerlukan modifikasi teks bacaan menjadi tulisan Braille (tulisan timbul) dan tunarungu berkomunikasi menggunakan bahasa isyarat (bahasa tubuh).[52]

2. Jenis-Jenis dan Karakteristik Penyandang Disabilitas

Istilah untuk mereka yang memiliki kelainan fisik dan non-fisik yaitu penyandang disabilitas. Di dalam penyandang disabilitas terdapat tiga jenis, yaitu *pertama*, kelompok kelainan secara fisik, terdiri dari tunanetra, tunadaksa, tunarungu, dan tunarungu wicara. *Kedua,* kelompok kelainan secara non-fisik, terdiri dari tunagrahita, autis, dan hiperaktif. *Ketiga*, kelompok kelainan ganda, yaitu mereka yang mengalami kelainan lebih dari satu jenis kelainan.[53]

Menurut kualifikasi penyandang disabilitas sebagaimana dijelaskan di atas, dalam penelitian ini menitikberatkan pada penyandang disabilitas dalam kualifikasi kelainan secara fisik. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai penyandang disabilitas yang memiliki kelainan secara fisik:

a. Tunanetra

[52] Akhmad soleh, *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi, Op, Cit.*, hlm 27.
[53] *Ibid.*, hlm 28

Pengertian tunanetra tidak saja mereka yang buta, tetapi mencakup juga mereka yang mampu melihat tetapi terbatas sekali dan kurang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan hidup sehari-hari.

Dari uraian di atas pengertian tunanetra adalah individu yang pengelihatannya tidak berfungsi sebagai saluran penerima informasi dalam kegiatan sehari-hari. Ganguan penglihatan ini dapat diketahui dalam kondisi berikut:[54]

1) Ketajaman penglihatannya kurang dari ketajaman yang dimiliki orang awas.
2) Terjadi kekeruhan pada lensa mata atau terdapat cairan tertentu.
3) Posisi mata sulit dikendalikan oleh syaraf otak.
4) Terjadi kerusakan susunan syaraf otak yang berhubungan dengan penglihatan.

istilah umum yang digunakan untuk kondisi seseorang yang mengalami gangguan atau hambatan dalam indra penglihatannya. Berdasarkan tingkat gangguannya Tunanetra dibagi dua yaitu buta total (*total blind*) dan yang masih mempunyai sisa penglihatan (*Low Visioan*). Alat bantu untuk mobilitasnya bagi tuna netra dengan menggunakan tongkat khusus, yaitu berwarna putih dengan ada garis merah horisontal. Akibat hilang/berkurangnya fungsi indra penglihatannya maka tunanetra berusaha memaksimalkan fungsi indra-indra yang lainnya seperti, perabaan, penciuman, pendengaran, dan lain sebagainya sehingga tidak sedikit

[54] Sutjihati Somantri, *Psikologi Anak Luar Biasa*, Cetakan Keempat, PT Rafika Aditama, Bandung, 2012, hlm 65.

penyandang tunanetra yang memiliki kemampuan luar biasa misalnya di bidang musik atau ilmu pengetahuan.

Hal-hal yang termasuk faktor internal yaitu faktor-faktor yang erat hubungannya dengan keadaan bayi selama masih dalam kandungan. Kemungkinannya karena faktor gen (sifat pembawa keturunan), kondisi psikis ibu, kekurangan gizi, keracunan obat, dan sebagainya. Sedangkan hal-hal yang termasuk faktor eksternal diantaranya faktor-faktor yang terjadi pada saat atau sesudah bayi dilahirkan. Misalnya: kecelakaan, terkena penyakit *siphilis* yang mengenai matanya saat dilahirkan.[55]

Dampak dari ketunanetraan antara lain bahwa dalam pandangan orang awas, penyandang tunanetra memiliki beberapa karakteristik, baik yang sifatnya positif maupun negatif. Beberapa penilaian yang termasuk negatif menyatakan bahwa penyandang tunanetra pada umumnya memiliki sikap tidak berdaya, sifat ketergantungan, memiliki tingkat kemampuan rendah dalam orientasi waktu, tak suka berenang, menikmati suara dari televisi, tidak pernah merasakan kebahagiaan, memiliki sifat kepribadian yang penuh dengan frustasi, kaku, resisten terhadap perubahan-perubahan, cenderung kaku dan cepat menarik tangan dari lawannnya pada saat bersalaman, serta mudah mengalami kebingungan ketika memasuki lingkungan yang tidak familiar yang ditunjukan dengan prilaku-prilaku yang tidak tepat.[56]

b. Tunadaksa

Tunadaksa adalah suatu keadaan rusak atau terganggu sebagai akibat gangguan bentuk atau hambatan pada tulang, otot, dan sendi dalam

[55] *Ibid.,* hlm 66.
[56] *Ibid.,* hlm 88.

fungsinya yang normal. Kondisi ini disebabkan oleh penyakit, kecelakaan, atau dapat juga disebabkan oleh pembawaan sejak lahir (pertumbuhan yang tidak sempurna). Sehingga mengakibatkan kecacatan dan membuat anggota tubuh menjadi kehilangan fungsinya.).[57]

Tunadaksa dapat diklasifikasikan sebagai berikut;[58]

1. Kerusakan yang dibawa sejak lahir atau kerusakan yang merupakan keturunan. Kerusakan tersebut meliputi: Club-foot (kaki seperti tongkat), Club hand (tangan seperti tongkat), Polydactylism (jari yang lebih dari lima pada masing-masing tangan atau kaki), Syndactylism (jari-jari yang berselaput atau menempel satu dengan yang lainnya), Torticollis (gangguan pada leher sehingga kepala terkulai ke muka), Spina bifida (sebagian dari sumsum tulang belakang tidak tertutup).
2. Kerusakan pada waktu kelahiran. Kerusakan tersebut meliputi; Erb's palsy (kerusakan pada syaraf lengan akibat tertekan atau tertarik waktu kelahiran), dan Fragilitas osium (tulang yang rapuh dan mudah patah)
3. Infeksi. Kerusakan tersebut meliputi; Tuberculosis tulang (menyerang sendi paha sehingga menjadi kaku), Osteomyelitis (radang didalam dan di sekeliling sumsum tulang karena bakteri), Poliomyelitis (infeksi virus yang mungkin menyebabkan kelumpuhan). Dan adapun kerusakan Pott's disease (tuberculosis sumsum tulang belakang), Still's disease (radang pada tulang yang menyebabkan kerusakan

[57] *Ibid.,* hlm 121.
[58] *Ibid.,* hlm 123.

permanen pada tulang), dan Tuberculosis pada lutut atau pada sendi lain.

4. Kondisi traumatik atau kerusakan traumatik. Kerusakan tersebut meliputi; amputasi (anggota tubuh dibuang akibat kecelakaan), kecelakaan akibat luka bakar, dan patah tulang.
5. Tumor. Kerusakan tersebut meliputi; Oxostosis (tumor tulang) dan Osteosis fibrosa cystica (kista atau kantang yang berisi cairan didalam tulang).
6. Kondisi-kondisi lainnya. Kerusakan tersebut meliputi; Flatfeet (telapak kaki yang rata, tidak berteluk), Kyphosis (bagian belakang sumsum tulang belakang yang cekung), Lordosis (bagian muka sumsum tulang yang cekung). Dan kerusakan Perthe's disease (sendi paha yang rusak atau mengalami kelainan), Rickets (tulang yang lunak karena nutrisi, menyebabkan kerusakan tulang dan sendi), Scilosis (tulang belakang yang berputar, bahu, dan paha yang miring).

Berbagai kekurangan yang dialami oleh penyandang tunadaksa ini hanya menyebabkan ganguan dan hambatan dalam keterampilan motorik/gerak, seperti olahraga berjalan, lari, loncat, dan hambatan terhadap kegiatan eksplorasi lingkungan. Namun keadaan atau kelainan tersebut tidak langsung menimbulkan kesulitan belajar dan perkembangan intelegensi.[59]

c. Tunarungu

[59] Akhmad soleh, *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi, Op, Cit.,* hlm 31.

Pengertian orang yang tuli *(a deaf person)*adalah seseorang yang mengalami ketidakmampuan mendengar, sehingga mengalami hambatan di dalam memproses informasi bahasa melalui pendengarannya dengan atau tanpa menggunakan alat bantu dengar *(hearing aid)*. Sedangkan orang yang kurang dengar (*a hard of hearing person)*adalah seseorang yang biasanya dengan menggunakan alat bantu dengar, sisa pendengarannya cukup memungkinkan untuk keberhasilan memproses infomasi bahasa melalui pendengarannya, artinya apabila orang yang kurang dengar tersebut menggunakan alat bantu dengar, ia masih dapat menangkap pembicaraan melalui pendengaranny.

Adapun klasifikasi seseorang yang mengalami tunarungu dapat dibagi menjadi dua diantaranya adalah :[60]

1) Klasifikasi secara etimologis

Yaitu pembagian berdasarkan sebab-sebab, dalam hal ini penyebab ketunarunguan ada beberapa faktor, yaitu:

1. Tunarungu endogen, yaitu endogen yang disebabkan oleh faktor genetik (keturunan) .
2. Tunarungu eksogen, yaitu tunarungu yang disebabkan oleh faktor nongenetik (bukan keturunan).

2) Klasifikasi menurut tarafnya

Klasifikasi menurut tarafnya dapat diketahui dengan tes *audiometris.* Untuk kepentingan pendidikan ketunarunguan diklasifikasikan sebagai berikut;

[60] *Op, Cit.,* hlm 94.

1. Tunarungu Ringan *(Mild Hearing Loss)* Siswa yang tergolong tunarungu ringan mengalami kehilangan pendengaran antara 27-40 dB. Ia sulit mendengar suara yang jauh membutuhkan tempat duduk yang letaknya strategis.
2. Tunarungu Sedang *(Moderate Hearing Loss)* Siswa yang tergolong tunarungu sedang mengalami kehilangan pendengaran antara 41-55 dB. Ia dapat mengerti percakapan dari jarak 3-5 *feet* secara berhadapan *(face to face)*, tetapi tidak dapat mengikuti diskusi kelas. Ia membutuhkan alat bantu dengar serta terapi bicara.

3. Tunarungu Agak Berat *(Moderatly Severe Hearing Loss)* Siswa yang tergolong tunarungu agak berat mengalami pendengaran antara 56-70 dB. Ia hanya dapat mendengar suara dari jarak dekat, sehingga ia perlu menggunakan *hearing aid*. Kepada anak tersebut perlu diberikan latihan pendengaran serta latihan untuk mengembangkan kemampuan bicara dan bahasannya.
4. Tunarungu Berat *(Severe Hearing Loss)*

   Siswa yang tergolong tunarungu berat mengalami kehilangan pendengaran antara 71-90 dB. Sehingga ia hanya dapat mendengar suara-suara yang keras dari jarak dekat. Siswa tersebut membutuhkan pendidikan khusus secara intensif, alata bantu dengar, serta latihan untuk mengembangkan kemampuan bicara dan bahasannya

Penderita dari tingkat I dan II dikatakan mengalami ketulian. Dalam kebiasaan sehari-hari mereka sesekali latihan berbicara, mendengar berbahasa, dan memerlukan pelayanan pendidikan secara khusus. Anak yang kehilangan kemampuan mendengar dari tingkat III sampai IV pada hakekatnya memerlukan pelayanan pendidikan khusus.

Pada umumnya banyak oraang berpendapat bahwa anak tunarungu tidak dapat berbuat apapun. Namun pada umumnya, penyandang tunarungu mempunyai intelegensi. Artinya adalah bahwa kekurangan yang dialami oleh penyandang tunarungu tidak mengurangi daya berfikir. Penyandang tunarungu masih mampu bersekolah dan menerima pelajaran dengan baik dan bahkan dapat berprestasi.

3. Hak-Hak Penyandang Disabilitas

Pada saat ini sudah banyak masyarakat internasional telah memberikan pengakuan terhadap perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia terhadap penyandang disabilitas. Bukan saja dalam bentuk deklarasi, hak-hak penyandang disabilitas juga diberikan perlindungan dalam berbagai konvensi yang mengikat secara hukum. Karena rentan terhadap pelanggaran hak asasi manusia maka penyandang disabilitas diberikan perlakuan khusus, kekurangan yang dimiliki tidak menjadi alasan untuk mengurangi hak mereka dalam memperoleh hak hidup dan hak mempertahankan kehidupannya.

Didalam peraturan perundang-undangan yang berlaku terdapat pengakuan mendasar, menegaskan bahwa penyandang disabilitas termasuk bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak,

kewajiban, dan peran yang sama. Undang-Undang juga telah mengamanatkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak-hak yang sama dan harus dihormati.

Adapun hak-hak penyandang disabilitas ini terdapat di dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, hak-hak tersebut terdiri dari:[61]

a. Hak Hidup.
b. Bebas dari stigma.
c. Privasi.
d. Keadilan dan perlindungan hukum.
e. Pendidikan.
f. Pekerjaam, kewirausahaan, dan koperasi.
g. Kesehatan.
h. Politik.
i. Keagamaan.
j. Keolahragaan.
k. Kebudayaan dan pariwisata.
l. Kesejahteraan sosial.
m. Aksesibilitas.
n. Pelayanan publik.
o. Perlindungan dari bencana.
p. Habilitasi dan rehabilitasi.
q. Konsesi.
r. Pendataan.

[61] Lihat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

s. Hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat.

t. Berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi.

u. Berpindah tempat dan kewarganegaraan,dan

v. Bebas dari tindakan diskriminasi, pelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

4. Legalitas Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas

Pemangku kewajiban yaitu pemerintah telah berupaya dengan berbagai cara untuk mengsejahterakan para penyandang disabilitas. Berbagai upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah adalah dengan membuat bermacam peraturan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak para penyandang disabilitas. Seperti yang telah dijelaskan bahwa para penyandang disabilitas ini juga memiliki hak yang sama dengan orang lain, memperoleh sebuah pekerjaan merupakan salah satu hak yang dimilikinya. berikut adalah peraturan-peraturan yang memberikan perlindungan kepada para penyandang disabilitas khususnya dalam memperoleh pekerjaan.

a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Ketentuan Pasal 38 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi “setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”. Dan ayat 2 yang berbunyi “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan”. Dapat disimpulkan bahwa penyandang disabilitas wajib diberikan perlindungan dan dijamin oleh negara untuk mendapatkan haknya

atas suatu pekerjaan. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia sudah cukup memberikan perlindungan dan menjamin agar terpenuhinya hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata. Setiap orang mempunyai peluang yang sama khususnya untuk mendapatkan pekerjaan. Ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan", dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". Dapat disimpulkan bahwa ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut telah memberikan peluang dan memberikan akses bagi setiap orang termasuk para penyandang disabilitas dalam memperoleh sebuah pekerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini sudah sangat memadai untuk menjamin terpenuhinya hak atas pekerjan bagi penyandang disabilitas. Dengan adanya undang-undang ini juga pemerintah Kota Serang dibebankan untuk memberikan akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

c. Undang - Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyaandang Disabilitas

Penyandang disabilitas merupakan obyek hukum, yang dimaksud obyek hukum adalah segala sesuatu yang berada di dalam peraturan hukum.

agar para penyandang disabilitas ini mendapatkan hak yang sama atas dasar itulah negara sebagai pelindung hak dan jaminan. Dengan demikian terbentuklah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas,yang pada intinya untuk mengatur hak yang telah melekat pada setiap manusia dan berlaku bagi penyandang disabilitas.

Ada macam-acam hak yang telah diatur di dalam undang-undang ini. Pada ketentuan Pasal 11 penyandang disabilitas memiliki hak nya berupa tentang hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas. Pasal 11 huruf a Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang berbunyi "memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi".

Ketentuan ini secara tegas telah memberikan penyadang disabilitas hak dan jaminan khususnya dalam memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah dan swasta mempunyai kewajiban untuk memberikan akses pekerjaan kepada penyandang disabilitas tanpa adanya diskriminasi.

C. Hak Atas Pekerjaan dalam Perspektif Islam

Hak asasi manusia didalam Islam tertuang secara nyata untuk kepentingan manusia lewat syariah Islam yang diturunkan melalui wahyu. Menurut syariah, manusia merupakan makhluk bebas yang mempunyai tugas dan tanggung jawab, dan karenannya manusia juga mempunyai hak dan kebebasan. Dasarnya adalah keadilan di tegakan tanpa adanya pandang bulu.

Artinya, tugas yang diemban tidak akan terwujud tanpa adanya tanggung jawab itu sendiri.[62]

Sistem hak asasi manusia Islam berisi prinsip-prinsip dasar tentang persamaan, kebebasan, dan penghormatan terhadap sesama. Persamaan, artinya agama islam memandang keseluruhan manusia itu sama dan tidak ada yang beda di matanya. Keunggulan yang dimilik seorang manusia atas seorang lainnya hanya ditentukan oleh tingkat ketaqwaanya. Hal ini sesuai dengan firman Allah "Hai manusia, sesungguhnya Kami ciptakan kamu dari laki-laki dan perempuan, dan Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal satu sama lain. Sesunggguhnya yang paling mulia di antara kaum adalah yang paling taqwa".[63]

Di dalam agama islam kebebasan merupakan hal yang paling penting. Islam hadir memberikan jaminan pada kebebasan manusia agar terhindar dari kesia-siaan,yang berkaitan dengan masalah agama, politik, dan ideologi. Namun demikian, pemberian kebebasan tersebut tidak bersifat mutlak dan ada hak orang lain yang harus kita hormati juga.[64]

Beberapa hal yang membedakan kerangka konseptual barat dengan konseptual hak asasi manusia islam. Menurut Abu Al'ala Al-Maududi, terdapat dua konsep tentang hak dalam konsep islam. *Pertama,* hak manusia atau *haquq al-insanaldhururiyyah, kedua*, hak Allah atau *haquq* Allah.[65] Apabila dilihat dari tingkatannya ada 3 (tiga) tingkat hak asasi manusia dalam islam, yaitu: *Pertama,* hak *darury* (hak dasar). Hak dasar ini adalah

[62] Universitas Sumatra Utara, "Tinjauan Umum hak asasi manusia dalam perspektif islam", http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/1612/perdata-yefrizawati.pdf;sequence=1, Diakses Pada 28 September 2018 Pukul 19.05.
[63] Arti surat Al-Hujurat ayat 13.
[64] *Op. Cit.,* hlm 3.
[65] Marisun Fahmi, "Pemenuhan Hak Atas Pendidikan Keagamaan Bagi Anak Usia Pendidikan Dasar Di Kabupaten Pelalawan", *Op. Cit.,* hlm 95.

suatu hak yang apabila dilanggar akan berakibat fatal. Contohnya hak untuk hidup, apabila hak ini dilanggar maka kita tidak akan ada di dunia ini lagi, sehungga menghilangkan eksistensi seseorang. *Kedua, hajy* (hak sekunder), yakni suatu hak yang apabila tidak terpenuhi maka akan berakibat kehilangan hak-hak dasar. Contohnya hak untuk mendapatkan pangan, jika hak ini tidak didapat maka hilangnya hak hidup seseorang. *Ketiga,* hak *tahsiny* (tersier), yaitu hak ini yang tingkatannya lebih rendah dari hak primer dan sekunder.[66]

Hak atas pekerjaan di dalam islam masuk kedalam bagian hak asasi manusia,karena manusia dewasa membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kehidupannya sehari-hari. Hak setiap manusia untuk bekerja dan tidak dibedakan satu sama lain merupakan kewajiban negara dan masyarakat untuk menjamin hak tersebut.[67]

. Al-Quran sebagai petunjuk bagi orang yang bertaqwa, juga menegaskan hak dan kewajiban bekerja seperti dijelaskan dalam surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi: "Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata. Lalu beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Surah At-Taubah ini menegaskan juga bahwa setiap pekerjaan itu ada pertanggungjawabannya, yaitu harus yang benar dan penuh tanggung jawab. Allah telah menciptakan berbagai kenikmatan di muka bumi ini bersumber dari alam agara dapat di ambil manfaatnya . Dan kewajiban bekerja

[66] *Ibid.*, hlm 96.
[67] Baharudin Lopa, *Al-Quran dan Hak-Hak Asasi Manusia, Op. Cit.*, hlm 92.

merupakan juga upaya memanfaatkan sumber alam ciptaan Allah untuk kebahagiaan manusia itu sendiri dan untuk beribadah kepadaNya.

Al-Quran surah Al-Mulk ayat 15 menjelaskan perihal sumber kekayaan alam ciptaan Allah yang harus dimanfaatkan manusia, yang berbunyi: "Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah ke segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan."[68]

Setiap individu bebas menentukan pekerjannya. Dan perlu di ketahui bahwa pekerjaan tersebut harus bersih dan halal. Seperti sabda Nabi s.a.w, yang berbunyi: "Sesungguhnya Nabi s.a.w, pernah ditanya, Kasab (usaha) apakah yang paling baik ? Nabi menjawab: Pekerjaan seseorang dengan tangannya dan semua jual-beli yang bersih."[69]

[68] *Ibid.,* hlm 94.
[69] *Ibid.,*

BAB III

PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABLITAS DI KOTA SERANG

A. Kondisi umum Kota Serang dan Fakta Normatif Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Serang.

1. Kondisi umum Kota Serang

a. Letak Geografis

KOTA SERANG adalah salah satu dari 8 (delapan) kabupaten/ kota yang berada di wilayah Provinsi Banten yang mempunyai kedudukan sebagai pusat Pemerintahan Provinsi Banten. Batas – batas wilayah Kota Serang meliputi sebagai berikut ;

Sebelah Utara berbatasan dengan Laut Jawa;

Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Pontang, Kecamatan Ciruas, Kecamatan Kragilan Kabupaten Serang;

Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Cikeusal, Kecamatan Petir, Kecamatan Baros, Kabupaten Serang; dan

Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Pabuaran, Kecamatan Waringin Kurung, Kecamatan Kramatwatu Kabupaten Serang.

Posisi Kota Serang secara geografis terletak diantara 5°99’ – 6°22’ Lintang Selatan dan 106°07’ – 106°25’ Bujur Timur, Dengan menggunakan koordinat system Universal Transfer Mercator (UTM) Zone 48E, wilayah

Kota Serang terletak pada koordinat 618.000 M sampai dengan 638.600 M dari Barat ke Timur dan 9.337.725 M sampai dengan 9.312.475 M dari Utara ke Selatan adalah sekitar 21,7 KM dan jarak terpanjang dari Barat ke Timur adalah 20 KM. Kondisi Geografis Kota Serang menunjukan bahwa karakteristik wilayah di Kota Serang sebagian besar adalah dataran sedang dengan ketinggian kurang dari 500 mdpl serta memiliki iklim tropis. Dengan keadaan ini maka rata – rata suhu di Kota Serang setiap bulannya berkisar 27,07°C, suhu terendah 23,2°C dan tertinggi 33,2°C, dengan kelembapan udara 84%, rata – rata curah hujan 1500-2000 MM / tahun dengan curah hujan terbesar pada bulan Januari dan Desember.

Kota Serang merupakan wilayah baru hasil pemekaran Kabupaten Serang Provinsi Banten berdasarkan Undang–Undang Nomor 32 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kota Serang di Provinsi Banten. Kota Serang memiliki wilayah seluas 266,74 Km^2 yang terdiri dari 6 Kecamatan yaitu Kecamatan Serang, Kecamatan Kasemen, Kecamatan Cipocok Jaya, Kecamatan Curug, Kecamatan Walantaka dan Kecamatan Taktakan. Jika diperbandingkan, luas wilayah Kota Serang tersebut hanya sekitar 3,08% dari luas wilayah Provinsi Banten.

b. Kondisi Demografi

Jumlah penduduk suatu wilayah dipengaruhi oleh faktor kelahiran, kematian, dan migrasi/perpindahan penduduk, perkembangan jumlah penduduk Kota Serang mengalami perubahan setiap tahunnya.

Jumlah penduduk Kota Serang pada tahun 2017 sebanyak 655.004 Jiwa.[70]

Jumlah penduduk tersebut terbagi dalam Pada awal pembentukannya Kota Serang terdiri dari 6 kecamatan, 46 desa dan 20 kelurahan. Pada tahun 2011 telah terjadi perubahan dari desa menjadi kelurahan melalui Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2011 tentang pembentukan dan perubahan status Desa Menjadi Kelurahan, sehingga berubah menjadi 30 desa dan 36 kelurahan. Pada tahun 2012 dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2012 tentang Pembentukan dan Perubahan Status 15 (Lima Belas) Desa menjadi Kelurahan, telah berubah lagi menjadi 15 desa dan 51 kelurahan, berikutnya melalui Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2013 tentang Perubahan Status 15 Desa menjadi Kelurahan di 4 Kecamatan. Dan terakhir melalui pemekaran kelurahan di tahun 2016 bertambah 1. Maka seluruh desa telah menjadi kelurahan. Saat ini jumlah kelurahan menjadi 67 Kelurahan.[71]

c. Kondisi Umum Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Serang

Pembangunan sektor industri merupakan upaya untuk pembangunan ekonomi di indonesia. Sektor industri dapat dibagi menjadi 3 (tiga) secara umum yang dalam hal ini ialah, industri besar, industri sedang, serta indsutri kecil dan rumahtangga. Definisi yang digunakan adalah sebagai berikut: industri besar merupakan perushaan yang memeperkerjakan orang sebanyak 100 orang atau lebih. Industri sedang memperkerjakan orang sebanyak 20-99

[70] http://dprd-serangkota.go.id/gambaran-umum-daerah-kota-serang/. Diakses pada 6 Oktober 2018 pukul 20.13.
[71] *Ibid.,*

orang. Industri kecil dapat memperkerjakan orang sebanyak 5-15 orang. Industri rumah tangga dapat memperkerjakan orang sebanyak 1-4 orang saja.

Di Kota Serang pada tahun 2013 terdapat sekitar 45 perusahaan industri besar dan sedang dengan jumlah tenaga kerja mencapai 10.350 orang.[72] Dan untuk jumlah penyandang disabilitas sendiri yang tercatat di Kota Serang pada tahun 2017 sejumlah 1334 jiwa.[73] Sebagai upaya untuk mengetahui hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan sudah mendapat hak yang sama, Penulis melakukan penelitian langsung dengan cara wawancara dengan pihak-pihak terkait, diantaranya; PT.Linggar Bhakti Teknika, PD. BPR Bank Serang, Bank Tabungan Negara Cabang Ciracas serang dan Lembaga Persada Banten. Secara lebih spesifik akan dijelaskan mengenai hasil wawancara berikut ini:

Pertama, Penulis melakukan penelitian di PT.Linggar Bhakti Teknika. Perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa konstruksi, . Dalam proses kegiatan penerimaan pegawai, perusahaan ini melakukan kerjasama dengan pihak ketiga.[74] Pada saat penerimaan pegawai perusahaan ini memiliki sayarat sehat jasmani dan rohani. dan perusahaan tersebut saat ini belum membuka lowongan pekerjaan khusus untuk para penyandang disabilitas. Perusahaan yang dikualifikasikan sebagai perusahaan sedang ini, terdapat 38 (tiga puluh delapan) orang tenaga kerja yang dipekerjakan di kantor, dan *man power* kurang lebih 500 orang bekerja di lapangan .[75] Dikarenakan belum adanya lowongan bagi penyandang disabilitas maka dari keseluruhan tenaga kerja yang ada tidak terdapat penyandang disabilitas .

https://serangkota.bps.go.id/dynamictable/2015/05/20/15/jumlah-perusahaan-industri-besar-sedang-di-kota-serang-.html, diakses pada 6 Oktober 2018 pukul 20.39.

[73]Wawancara Dengan Kepala bidamg Rehabilitasi Sosial, Dinas Sosial Kota Serang Pada 16 Mei 2018.

[74] Wawancara Dengan Direktur Opertional PT.Linggar Bhakti Teknika Pada 15 Oktober 2018.

[75] *Ibid.,*

Selama ini perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi tersebut belum membuka penerimaan tenaga kerja bagi penyandag disabilitas. Perushaan tersebut memiliki pembelaan bahwa pekerjaan di tempat tersebut sangat berat, seperti pembangunan proyek-proyek yang membutuhkan mobilitas tinggi dan kelayakan fisik yang baik.[76] Terlebih masih kuranganya pengawasan yang di lakukan oleh pemerintah sehingga penyandang disabilitas semakin sulit mendapat pekerjaan.[77]

Kedua, Penulis melakukan penelitian di Persada Banten sebagai organisasi masyarakat yang konsen terhadap penyandang disabilitas, telah mengirimkan surat permohonan audiensi kepada Ketua DPRD Provinsi Banten dan berencana akan membahas 2 poin . Pertama, memperkenalkan Persada sebagai organisasi yang konsen terhadap penyandang disabilitas. Kedua, mendorong Pemda dan DPRD Provinsi Banten menerbitkan kebijakan-kebijakan yang prodifabel, serta tindakan lain yang dianggap perlu dan dibutuhkan untuk itu. Karena menurut organisasi tersebut jumlah pekerja disabilitas masih sangat jauh dibawah seharusnya sesuai dengan undang-undang yang berlaku di indonesia ini,sehingga perlu desakan kepada pemerintah kota maupun provinsi untuk segera memperbaharui perda yang ada agar lebih prodifabel dan tidak merugikan kaum difabel.[78] Hingga saat ini LSM,PERS dan PEMERINTAHAN ikut membantu memberikan kesempatan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dengan ikut memberitahukan ketika suatu perusahaan membuka lowongan pekerjaan.

[76] *Ibid.,*
[77] *Ibid.,*
[78] wawancara dengan ketua DPP Persada Banten Pada 17 Oktober 2018.

Ketiga, Penulis melakukan penelitian di Bank Tabungan Negara Cabang Ciracas Serang. Bank Tabungan Negara adalah badan usaha milik negara yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Terdapat 25 (dua puluh lima) orang tenaga kerja yang dipekerjakan di perusahaan ini, yang ditempatkan dibeberapa unit, seperti unit bisnis, unit supporting, pengamanan dan *cleaning service*.[79] Berbeda dengan perusahaan-perusahaan yang telah Penulis teliti, di perusahaan ini telah memperkerjakan 2 (dua) orang penyandang disabilitas yang sudah bekerja menjadi Staff IT dan *cleaning service*.[80] Penyandang disabilitas ini memiliki keterbatasan fisik yaitu tidak memiliki sebelah kakinya. Karena ia bekerja dibagian IT dan tidak memerlukan fisik yang mempuni hanya memerlukan tangan, fikiran maka dari itu penyandang disabilitas ini dapat bekerja dengan baik dan *cleaning service* yang tidak memiliki jari sempurna namun dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik.[81] Penyandang disabilitas ini juga mendapatkan hak dan kewajiban yang sama seperti orang yang bekerja di perusahaan, mulai dari mendapatkan remoniasi, tunjangan-tunjangan, dan apabila menjabat juga mendapatkan tunjangan jabatan. Kewajibannya pun sama, harus bekerja seperti orang pada umumnya.[82]

Keempat, Penulis melakukan penelitian di PD. BPR Bank Serang, sebuah perusahaan milik pemerintah daerah yang bergerak dibidang jasa keuangan perbankan. PD BPR Bank Serang pertama kali didirikan secara resmi pada tahun 2006 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 28 tahun 2006 Kabupaten Serang.

[79] Wawancara Dengan Deputy BM Supporting Bank Tabungan Negara Cabang Serang Pada 20 Oktober 2018.
[80] *Ibid.,*
[81] *Ibid.,*
[82] *Ibid.,*

Perusahaan daerah yang dapat dikualifikasikan sebagai perusahaan besar ini terdapat 135 (seratus tiga puluh lima) orang tenaga kerja yang dipekerjakan. Karena tidak adanya lowongan khusus yang dilakukan oleh perusahaan ini kepada para penyandang disabilitas maka dari keseluruhan jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan, belum adanya penyandang disabilitas yang ditempatkan di perusahaan ini.[83] Perusahaan ini juga belum melakukan upaya apapun agar para penyandang disabilitas dapat bekerja diperusahaan ini.

2. Fakta Normatif

Secara yuridis-normatif, jaminan terpenuhinya hak atas pekerjaan bagi penyandang disbilitas di Kota Serang diatur di dalam Perda no 7 2013 tentang Perlindungan Perempuan dan Anak, kemudian Perda Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016. Peraturan-peraturan tersebut kemudian akan dijelaskan lebih terperinci pada beberapa penjelasan berikut.

a. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Pemerintah Provinsi Banten membuat peraturan daerah ini bertujuaan untuk penyelenggaraan kewenangan di bidang ketenagakerjaan sebagai upaya pembinaan, pengawasan dan pengendalian guna mendukung pelaksanaan otonomi daerah. Selain itu peraturan daerah ini dibuat bertujuan untuk pemerataan agar setiap orang tanpa terkecuali dapat memperoleh sebuah pekerjaan. Cita-cita tersebut tertuang di dalam Pasal 33 Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan

[83] Wawancara Dengan Kepala Bagian Pengembangan Usaha PD. BPR Bank Serang Pada 22 Oktober 2018.

Ketenagakerjaan di Provinsi Banten yang berbunyi " Pengusaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. " dan Pasal 34 Ayat 2 (dua) yang berbunyi "setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pengusaha". Maksud hal ini adalah bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan.

Pemerintah menjamin dalam penyediaan pekerjaan, ketentuan ini terdapat di dalam Pasal 16 Ayat 2 (dua) Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Provinsi Banten yang berbunyi "pemerintah mengawasi penyediaan, penyebaran, dan penggunaan tenaga kerja sesuai kebutuhan masyarakat".

Fasilitas lainnya yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Banten adalah adanya jaminan tehadap perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh, ketentuan tersebut terdapat di dalam Pasal 31 yang berbunyi "setiap pekerja atau buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan martabat manusia".

Beberapa ketentuan di atas, jika dibenturkan dengan jaminan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas dapat ditinjau dengan beberapa aspek indikator. Setidaknya terdapat 3 (tiga) aspek dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang harus terpenuhi yaitu; ketersediaan, aksesibilitas, dan akseptabilitas dan mutu.[84]

[84] Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Komentar Umum Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik, Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, Loc. Cit.,*

Ketersediaan adalah adanya pengelolaan yang dilakukan oleh pemerintah agar semua pihak dapat menemukan sebuah pekerjaan. Pada aspek ini Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Provinsi Banten ini telah sebenarnya telah memenuhi. Hal ini dapat dilihat di dalam ketentuan Pasal 17 ayat (1) dimana Pemerintah Provinsi Banten mengawasi penyediaan, penyebaran, dan penggunaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dapat dilihat bahwa penyandang disabilitas diberikan hak yang layak menurut peraturan daerah ini.

Kemudian aspek aksesibilitas, yaitu adanya perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam mengakses sebuah pekerjaan. Pada aspek ini Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 ini sebenarnya telah memenuhi. Hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 15 ayat (1) memberikan kesempaan yang sama kepada tenaga kerja yang ingin bekerja. Dapat dilihat bahwa penyandang disabilitas pun diberikan hak yang layak dalam memperoleh pekerjaan menurut peraturan daerah ini.

Aspek yang tidak kalah penting untuk terpenuhi adalah akseptabilitas dan mutu, yaitu adanya jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang adil dan nyaman. Pada aspek ini Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Provinsi Banten ini sebenarnya telah memenuhi. Hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 31 yang menjamin setiap pekerja/buruh untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan martabat manusia. Dapat dilihat bahwa penyandang disabilitas pun mendapatkan hak

yang layak dalam memperoleh jaminan tenaga kerja penyandang disabilitas menurut peraturan daerah ini.

Melihat ketentuan yang ada dan dibenturkan dengan 3 (tiga) aspek pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketnagakerjaan di Provinsi Banten ini telah memenuhi 3 (tiga) aspek tersebut dan Pemerintah Provinsi Banten sudah sangat memberikan jaminan kepada setiap orang untuk memperoleh pekerjaan, serta melaksanakan semua ketentuan yang ada didalam Peraturan Daerah ini.

b. Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 7 2013 tentang Perlindungan Perempuan dan Anak

Peraturan Daerah Kota Serang No 7 2013 tentang Perlindungan Perempuan dan Anak . bahwa perlindungan anak dan perempuan untuk menjamin terpenuhi hak- hak agar dapat hidup,tumbuh,berkembang dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan,serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

merupakan salah satu usaha Pemerintah Daerah khususnya Kota Serang untuk melindungi dan memberikan jaminan kepada penyandang disabilitas dalam memperoleh hak-haknya. Pemerintah Daerah Kota Serang juga telah berupaya untuk memberikan kesejahteraan kepada para penyandang disabilitas ini agar dapat menghidupi keluarganya dengan cara memberikan payung hukum agar diberikan akses dalam memperoleh pekerjaan.

Upaya untuk memberikan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam menemukan sebuah pekerjaan tersebut, pemerintah Provinsi Banten telah mewajibkan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) baik yang berada di pemerintah kota maupun kabupaten untuk menyediakan informasi mengenai lapangan pekerjaan dan potensi kerja bagi penyandang disabilitas, ketentuan tersebut terdapat pada Perda Provinsi Banten nomor 4 tahun 2016 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja, Pasal 20 ayat 1-3 undang-undang ini menginstruksikan bahwa Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja dan dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri,terapan teknologi tepat guna,wirausaha baru,perluasan kerja sistem padat karya,alih profesi dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela. sekurang-kurangnya memuat : a. Ketersediaan lapangan pekerjaan, b.jumlah dan jenis penyandang disabilitas usia kerja, c. Kompetensi yang dimiliki penyandang disabilitas usia kerja".

Setelah diberikannya informasi mengenai adanya sebuah pekerjaan, para penyandang disabilitas ini juga diberikan kesempatan yang sama dalam memperoleh sebuah pekerjaan.

Beberapa ketentuan di atas, jika dibenturkan dengan jaminan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas dapat ditinjau dengan beberapa aspek indikator. Setidaknya terdapat 3 (tiga) aspek dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang harus terpenuhi yaitu; ketersediaan, aksesibilitas, dan akseptabilitas dan mutu.[85]

[85] Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Komentar Umum Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik, Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, Loc. Cit.,*

Ketersediaan adalah adanya fasilitas yang diberikan kepada penyandang disabilitas mengenai informasi adanya sebuah lowongan pekerjaan. Di mana pemberian informasi mengenai sebuah lowongan pekerjaan ini menjadi pintu gerbang utama bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh sebuah pekerjaan. Pada aspek ketersediaan ini, Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 sebenarnya telah memenuhi. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan Pasal 17 ayat (1) yang mewajibkan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) baik yang berada di pemerintah kota maupun kabupaten untuk memberikan informasi kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan informasi pekerjaan sebagaimana individu lainnya. Pada ayat (3) juga disebutkan kriteria informasi yang harus diberikan agar informasi tersebut dapat terjamin untuk tersampaikan dengan baik, yaitu berkaitan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, jumlah dan jenis penyandang disabilitas usia kerja, kompetensi yang dimiliki penyandang disabilitas usia kerja. Ini berarti bahwa penyandang disabilitas telah diberikan hak yang layak menurut peraturan daerah ini, berupa informasi lapangan pekerjaan.

Kemudian mengenai aksesibilitas, yaitu adanya persamaan tanpa diskriminasi dalam mengakses sebuah pekerjaan. Persamaan dalam mengakses sebuah pekerjaan ini dianggap penting, melihat para penyandang disabilitas ini juga memiliki kedudukan yang sama seperti individu lainnya. Pada aspek akasesibilitas ini Pearaturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 sebenarnya telah memenuhi. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan Pasal 33 yang memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. ini berarti bahwa penyandang disabilitas telah

diberikan hak yang layak menurut peraturan daerah ini dengan adanya jaminan persamaan hak dalam memperoleh pekerjaan.

Aspek yang tidak kalah penting untuk terpenuhi adalah akseptabilitas dan mutu. Akseptabilitas dan mutu ini adalah adanya jaminan bagi tenaga kerja yang sudah dipekerjakan. Di mana para penyandang disabilitas ini diberikan jaminan akan kondisi kerja yang adil dan aman, diberikan hak untuk membentuk serikat buruh dan diberikan hak untuk memilih dan menerima pekerjaan secara bebas. Pada aspek akseptabilitas dan mutu ini Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 ini sebenarnya telah memenuhi. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan Pasal 34 ayat (1) yang mewajibkan SKPD, SKPD Kabupaten/Kota, Badan Hukum, Badan Usaha, dan BUMD untuk menjamin perlindungan tenaga kerja. Dapat dilihat bahwa penyandang disabilitas telah diberikan hak yang layak menurut peraturan daerah ini dengan adanya jaminan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Melihat ketentuan yang ada dan dibenturkan dengan 3 (tiga) aspek pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas ini belum memenuhi 3 (tiga) aspek tersebut.

B. Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Serang

Berdasarkan fakta empiris pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di atas jika ditinjau dari 3 (tiga) hal yaitu

ketersediaan, aksesibilitas, akseptabilitas dan mutu para penyandang disabilitas.[86] Maka Penulis menemukan bahwa:

1. Ketersediaan

Ketersediaan merupakan fasilitas yang diberikan guna mendapatkan pekerjaan. Fasilitas tersebut adalah adanya informasi dari pihak terkait tentang lapangan pekerjaan. Pemberian informasi mengenai lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dibebankan kepada negara. Konteks Negara dalam hal ini adalah Pemerintah Kota Serang, maka dari itu Pemerintah Kota Serang diwajibkan untuk memberikan fasilitas tersebut.

Pemerintah Kota Serang diwajibkan untuk memberikan fasilitas tersebut dikarenakan Pemerintah Kota Serang adalah sebagai pemangku kewajiban. Dalam konteks hak asasi manusia, negara atau Pemerintah Kota Serang menjadi subyek hukum utama, karena negara memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab melindungi, menegakkan dan memajukan hak asasi manusia.[87] Hukum hak asasi manusia mengatur tentang tiga kewajiban dasar yang harus dilaksanakan oleh Negara selaku pemangku kewajiban. Tiga kewajiban dasar itu adalah kewajiban untuk menghormati, memenuhi, dan melindungi hak asasi manusia.[88]

Pemberian informasi tersebut merupakan modal awal untuk penyandang disabilitas mendapat pekerjaan. Dengan melihat fakta yang ada, penyandang disabilitas tidak mendapat haknya. Para penyandang disabilitas ini masih sulit untuk menemukan informasi mengenai adanya lowongan

[86] Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Komentar Umum Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik, Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, Loc. Cit.,*
[87] Amjad Fauzan, "Tanggung Jawab Pemerintah Kota Yogyakarta Terhadap Pemenuhan Hak Atas Air (Studi Kekeringan Krisis Air di Kota Yogyakarta)", Skripsi pada Program Sarjana Ilmu Hukum, Universitas Islam Indonesia, *Op. Cit.,*
[88] *Ibid.,*

pekerjaan, Pemerintah Kota Serang khususnya Dinas Sosial dan Dinas perindustrian dan tenaga kerja belum melakukan langkah apapun guna membantu penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan ,hal tersebut diakui oleh dinas terkait karena suatu keterbatasan tertentu. Tidak terjalinnya hubungan yang baik dengan perusahaan sehingga tidak mendapat informasi lowongan pekerjaan baik di perusahaan milik daerah maupun di perusahaan milik swasta.[89] Seharusnya dalam hal memberikan informasi mengenai adanya lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas adalah sesuatu hal yang mudah, karena Pemerintah memiliki kewenangan yang sangat besar. Pemerintah hanya perlu berkoordinasi dengan perusahaan untuk mengetahui dibukanya lowongan pekerjaan dan dapat di umumin di media media. Kajian terhadap fakta yang ditemukan dilapangan dalam hal ini seharusnya menjadi perhatian dalam kewajiban pemerintah khusunya di bidang ketersediaan sebuah pekerjaan. Alasan yang digunakan oleh perusahaan tersebut sejatinya tidak mencerminkan keterbukaan terhadap penyandang disabilitas. Usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam hal ketersediaan sebuah pekerjaan belum maksimal sehingga parameter terhadap ketersediaan masih sangat minim berdasarkan fakta yang ditemukan. Khusunya pada 3 (tiga) perusahaan dan 1 (satu) LSM yang telah Penulis lakukan dengan wawancara kepada pihak perusahaan dan LSM. Peran negara sejatinya haruslah aktif karena hak terhadap pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disebilitas adalah salah satu hak yangdigolongkan dalam hak positif (*positive right*).

[89] Wawancara Dengan Kepala Seksi Bagian Rehabilitasi Sosial, Dinas Sosial Kota Serang dan Kepala Seksi Bagian Pengantar Kerja, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Pada 28 Mei 2018.

Melihat fakta yang ada Pemerintah Kota Serang telah melakukan pelanggaran *by ommission* (pembiaran/pasif) dimana Pemerintah Kota Serang seharusnya aktif melakukan kewajibannya tetapi justru tidak melakukan kewajibannya tersebut. Pelanggaran ini berkaitan dengan kewajiban Negara untuk memenuhi (*to fulfill)* dan melindungi (*to protec)*.[90]

2. Aksesibilitas

Aksesibilitas adalah adanya kesempatan yang sama dalam memperoleh sebuah pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Artinya adalah apabila seseorang penyandang diabilitas memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, penyandang disabilitas tersebut mempunyai hak yang sama untuk dipekerjakan. Jaminan akan adanya persamaan hak yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan ini juga telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. terdapat didalam Pasal 11 huruf a yang berbunyi:[91]

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

Tujuan dari dibentuknya Undang-Undang ini tidak lain adalah untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk menuju kehidupan yang sejahtera, mandiri, dan tanpa diskriminasi. Dan dengan adanya Undang-Undang ini pihak-pihak terkait dibebankan untuk menjaga dan menghormati hak-hak para penyandang disabilitas. Karena penyandang disabilitas mempunyai kedudukan hukum dan memiliki hak asasi manusia yang sama sebagai warga Negara Indonesia.

[90]Eko Riyadi, Enny Suprapto (at.all), *Vulnerable Groups :Kajian dan Mekanisme Perlindungannya,* Yogyakarta, PUSHAM UII, 2012, hlm 12.
[91] Lihat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Selain diatur didalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, jaminan akan adanya persamaan dalam memperoleh sebuah pekerjaan juga telah diatur didalam Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 tahun 2016 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja. Terdapat di dalam Pasal 20 yang berbunyi:[92]

> "bahwa Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja dan dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri,terapan teknologi tepat guna,wirausaha baru,perluasan kerja sistem padat karya,alih profesi dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela".

Kedua peraturan tersebut memiliki substansi yang sama yaitu memberikan kesamaan hak kepada para penyandang disabilitas khususnya dalam memperoleh sebuah pekerjaan. Karena pada dasarnya Peraturan Daerah harus memiliki ketergantungan, keterkaitan satu dengan yang lain dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Peraturan Daerah juga memiliki berbagai fungsi antara lain sebagai instrumen kebijakan di daerah untuk melaksanakan otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dapat disimpulkan bahwa Peraturan Daerah merupakan peraturan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan.[93]

Kemudian apabila melihat fakta yang ada mengenai persamaan hak bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan, dari 4 (empat)

[92] Lihat Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

[93] http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/htn-dan-puu/422-harmonisasi-peraturan-daerah-dengan-peraturan-perundang-undangan-lainnya.html, Diakses Pada 25 Oktober 2018 Pukul 16.38.

perusahaan yang telah Penulis teliti, memang ada 1 (satu) perusahaan yang telah menerima penyandang disabilitas. Namun ada 3 (tiga) perusahaan lain yang tidak memberikan akses kepada para penyandang disabilitas untuk dipekerjakan. 3 (tiga) perusahaan yang tidak memberikan akses dikarenakan ini masih memandang sebelah mata para penyandang disabilitas. Dibutuhkan mobilitas tinggi dalam bekerja dan mengaggap para penyandang disabilitas ini tidak memiliki pendidikan yang baik menjadi alasan perusahaan untuk tidak mempekerjakan mereka dan tidak ingin berupaya untuk memberikan akses bagi para penyandang disabilitas. Kemudian adanya persyaratan sehat jasmani dan rohani yang dibuat oleh sebagian perusahaan saat proses penerimaan pegawai membuat para penyandang disabilitas ini tidak percaya diri. Yang mana dalam fakta yang ditemukan alasan kesehatan jasmani juga menjadi penghalang bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan aksesibilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan.

. Kedua alasan tersebut paling tidak menjadi sesuatu yang menghalangi aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, yang sebenarnya hal tersebut tidak relevan untuk dijadikan alasan terhadap tidak terpenuhinya aksesibilitas. Kedua alasan tersebut juga merupakan embrio dari lahirnya tindakan diskriminasi. sehingga berdasarkan kajian terhadap pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, dari hal tersebut memiliki kesimpulan bahwa perusahaan melakukan tindakan diskriminasi kepada penyandang disablitas, dan tindakan tersebut bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan undang-undang . Sebuah prinsip yang sangat fundamental dalam hak asasi manusia. Kesetaraan mengisyaratkan adanya perlakuan yang setara, ketika pada saat situasi sama di perlukan sama,situasi berbeda di perlakukan

berbeda. Benturan yang sama juga ditemukan antara norma yang mengharuskan aksesibilitas terhadap penyandang disabiltas mengenai persamaan hak dalam mengakses sebuah pekerjaan.

3. Akseptabilitas dan Mutu.

Akseptabilitas dan mutu adalah adanya fasilitas-fasilitas penujang pada saat bekerja, yang dapat membuat penyandang disabilitas nyaman dan aman. Serta diberikannya kebebasan memilih pekerjaan. Fasilitas-fasilitas itu seharusnya di berikan untuk menciptakan kondisi aman, mengingat kondisi penyandang disabilitas yang membutuhkan perhatian lebih.

Pemerintah ditugaskan untuk mengawasi, apakah para penyandang disabilitas yang sudah bekerja mendapatkan perlindungan seperti fasilitas kesehatan, keselamatan kerja dan lain-lain .

Selanjutnya, ketika menemukan adanya suatu hal diatas yang tidak terpenuhi maka tugas pemerintah sebagai pengawas,berhak memberikan sanksi kepada badan usaha atau badan hukum tersebut. Ketentuan ini terdapat di dalam Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 Pasal 34 dan pasal 39 Ayat (6) yang berbunyi:[94]

Badan Hukum dan Badan Usaha yang melanggar ketentuan Pasal 34 Ayat (2) dan Pasal 39 Ayat (6) dikenakan sanksi administrasi.

Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud Ayat (6) berupa:

diberikan sanksi administratif berupa :

a. peringatan tertulis;

b. pembekuan perijinan yang diterbitkan Pemerintah Daerah; atau

c. pencabutan ijin.

[94] *Ibid.,*

Pemerintah telah berupaya memeberikan perlindungan kepada penyandang disabilitas, dengan melakukan pengawan dan pemberian sanksi , sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016.

Namun pada kenyataannya , kita belum mengetahui apakah penyandang disabilitas ini jaminan ketenagakerjaannya atau belum. Karena banyaknya perusahaan-perusahaan yang belum memperkerjakannya.

C. Faktor Penghambat Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kota Serang

1. Faktor Penghambat Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas.

1. Minimnya Informasi

Faktor penghambat dalam hal ketersediaan sebuah pekerjaan ini adalah Pemerintah Kota Serang tidak adanya infomasi yang disebarluaskan melalui media online dan media cetak tentang lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Kurangnya jalinan komunikasi antara pemerintah dan perusahaan merupakan hal penyebab ketidaktahuan adanya lowongan pekerjaan. Hal tersebut sebagai penyebab ketidaktahuan penyandang disabilitas tentang adanya lowongan kerja.

2. Diskriminasi

Syarat sehat jasmani merupakan faktor penghambat dalam memperoleh kesempatan kerja, sehingga membuat penyandang disabilitas tidak percaya diri. Adanya perlakuan diskriminasi lain yaitu masih menganggap lemah penyandang disabilitas dan menganggap penyandang disabilitas minim pendidikan yang dianggap tidak dapat melaksanakan suatu pekerjaan. Faktor-faktor tersebut menjadi alasan mengapa perusahaan tidak membuka lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

3. Perda Banten

Akibat dari kurangnya aturan yang ada pada saat ini,menyebabkan sulitnya untuk membantu penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Kerena masih terbatasnya aturan Perda di Banten yang mengatur dan kurang mendukung untuk pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

4. Rendahnya Respon Pemerintah

Masih kurangnya kepekaan pemerintah kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak atas pekerjaannya , sebagai perantara dan pemberi informasi antara perusahaan dengan penyandang disabilitas juga pengerjaannya masih setengah-setengah . jadi seharusnya pemerintah lebih giat lagi dan bersungguh-sungguh didalam pengupayaan ha katas pekerjaan bagi penyandang disabilitas kota serang.

.

BAB IV

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di KOTA SERANG tidak berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 53 Ayat (1) UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa pemerintah, pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Ayat (2) menyebutkan bahwa perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Meskipun dalam ketentuan peraturan perundang-undangan telah disebutkan kuota minimal 2% untuk lembaga pemerintah ditingkat pusat maupun daerah, BUMN dan BUMD serta minimal 1% untuk perusahaan swasta, namun demikian Berdasarkan keterangan institusi pemerintah yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas netra sejauh ini baru tiga lembaga yang terdiri dari institusi kementrian agama, institusi kementrian pendidikan dan institusi kementrian sosial. Sementara keterangan yang disampaikan LSM Persada Banten penyandang disabilitas yang telah bekerja di perusahaan, baru berjumlah 2 (dua) orang tenaga kerja tepatnya di Bank BTN Kota Serang, adapun perusahaan milik swasta belum ada yang

mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam diri penyandang disabilitas netra maupun faktor yang berasal dari luar penyandang disabilitas.

Beberapa faktor kendala yang ditemukan dalam pemenuhan hak atas pekerjaan yaitu sudah adanya upaya pemerintah Provinsi Banten dan Pemerintah Kota Serang dengan adanya Perda yang mengatur tentang hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, lembaga swadaya masyarakat yang juga ikut mengupayakan untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas dengan melakukan pertemuan sebagai jembatan antara penyandang disabilitas dengan Pemerintah Provinsi Banten agar terpenuhinya hak-hak penyandang disabilitas tersebut. Kesempatan untuk memperoleh sebuah pekerjaan merupakan tidak adanya perbedaan didalam penerimaan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. untuk diberikan perlakuan sama dalam penerimaan pekerjaan dijamin oleh undang-undang. Salah satu jaminan tersebut berada didalam Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas pada Pasal 34 yang berbunyi “setiap penyandang disabilitas berhak dan berkesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, serta mendapatkan gaji dan upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.

Kendala yang di alami penyandang disabilitas yaitu syarat sehat jasmani merupakan faktor penghambat dalam memperoleh kesempatan kerja, sehingga membuat penyandang disabilitas tidak percaya diri. Adanya perlakuan diskriminasi lain yaitu masih menganggap lemah penyandang disabilitas dan menganggap penyandang disabilitas minim pendidikan yang dianggap tidak dapat melaksanakan suatu pekerjaan. Masih terbatasnya

aturan yang ada saat ini di Provinsi Banten dan Kota serang yang mengatur dan mendukung pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas juga sebagai penghambat atau kendala bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan.

Disisi lain belum ada upaya sinergis maksimal yang dilakukan oleh pihak pemerintah Kota Serang dengan pihak penyedia lapangan kerja maupun dengan pihak pegiat penyandang disabilitas, dan masih kurangnya komunikasi antara Perusahaan,Lsm,Pemerintah dan penyandang disabilitas sehingga tidak diketahui ketika adanya pembukaan lowongan pekerjaan oleh perusahaan swasta ataupun negeri. Sesuai dengan tujuan untuk merealisasikan peraturan perundang-undangan sebagaimana mestinya.

B. Saran-saran

1. Untuk pihak pemerintah, seharusnya dalam pelaksanaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, khususnya penyandang disabilitas netra melibatkan pihak Ormas penyandang disabilitas netra agar proses pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas netra berjalan secara efektif dan tidak merugikan pihak penyandang disabilitas netra. Selanjutnya pemerintah harus bersikap tegas terhadap perusahaan yang tidak mematuhi isi Perda harus dikenai sanksi sebagaimana diatur dalam Perda Banten Tentang disabilitas.
2. Untuk pihak perusahaan, seharusnya sebelum melakukan rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas terlebih dahulu memetakan jenis kebutuhan perusahaan dan selanjutnya menentukan ragam disabilitas secara berimbang untuk menempati posisi yang dibutuhkan pihak perusahaan agar tidak ada

dominasi satu ragam disabilitas dalam pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

3. Untuk pegiat tenaga kerja penyandang disabilitas. Seharusnya membangun komunikasi secara intens dengan Ormas ragam disabilitas agar dalam pelaksanaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dapat mengetahui problematika yang dialami penyandang disabilitas yang mengalami masalah dalam proses memasuki dunia kerja.
4. Untuk Ormas penyandang disabilitas netra seharusnya lebih intens menjalin komunikasi dengan pihak pemerintah, pihak perusahaan serta dengan lembaga yang menjembatani penyandang disabilitas khususnya penyandang disabilitas netra yang akan mengakses dunia kerja.
5. Untuk penyandang disabilitas netra, tingkatkan kompetensi secara optimal Agar dapat bersaing di bursa persaingan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Afif Hasbullah, *Politik Hukum Ratifikasi Konvensi HAM di Indonesia,* Cetakan Pertama, UNISDA Lamongan, Lamongan, 2005.

Akhmad soleh, *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi,* Cetakan Pertama, Lkis Pelangi Aksara, Yogyakarta, 2016.

Baharudin Lopa, *Al-Quran dan Hak-Hak Asasi Manusia,* Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta, 1996.

Eko Riyadi, (att.all), *Hukum Hak Asasi Manusia,* Cetakan Kedua, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2010.

Eko Riyadi, *Bahan Ajar Mata Kuliah Hukum Hak Asasi Manusia,* FH UII, Yogyakarta, 2015.

Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi Hak Asasi Mnausia Mengurai Hak Ekonom, Sosial, dan Budaya,* Cetakan Pertama, Rajawali Pers, Jakarta, 2008.

Mansour Faqih, (att.all), *menegakkan keadilan dan kemanusiaan,* Cetakan Pertama, INSIST PRESS, Yogyakarta, 2003.

Masyhur Effendi, *Hak Asasi Manusia Dalam Dimensi/Dinamika Yuridis, Sosial, Politik,* Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.

Minan Nuri Rohman, (at.all), *Pendidikan Pancasila,* Cetakan Kedua, Total Media, Yogyakarta, 2011.

Puguh Windrawan, (at.all), *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas,* Cetakan Pertama, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2015.

R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan,* Pustaka Setia, Bandung, 2013.

Rhoda E. Howard, *HAM Penjelajahan Dalih Relativisme Budaya,* Cetakan Pertama, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2000.

Sefriani, *Hukum Internasional: Suatu Pengantar,* Rajawali Press, Jakarta, 2011.

Soehino, *Ilmu Negara,* Cetakan Kedelapan, Liberty, Yogyakarta, 2008.

Sutjihati Somantri, *Psikologi Anak Luar Biasa,* Cetakan Keempat, PT Rafika Aditama, Bandung, 2012.

Zaeni Asyhadie, *Hukum kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja,* Cetakan Keempat, Raja Grafindo, Jakarta, 2015.

B. Peraturan Perundang-Undangan dan Instrumen Internasional

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Ratifikasi Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya.

Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 7 2013 Tentang Perlindungan Perempuan dan Anak

C. Internet dan Sumber Lainnya

http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/htn-dan-puu/422-harmonisasi-peraturan-daerah-dengan-peraturan-perundang-undangan-lainnya.html, Diakses Pada 25 Oktober 2018 Pukul 16.38.

https://serangkota.bps.go.id/dynamictable/2015/05/20/15/jumlah-perusahaan-industri-besar-sedang-di-kota-serang-.html, diakses pada 6 Oktober 2018 pukul 20.39.

http://dprd-serangkota.go.id/gambaran-umum-daerah-kota-serang/. Diakses pada 6 Oktober 2018 pukul 20.13.

Universitas Sumatra Utara, "Tinjauan Umum hak asasi manusia dalam perspektif islam",http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/1612/perdata-yefrizawati.pdf;sequence=1, Diakses Pada 28 September 2018 Pukul 19.05.