

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konsep Implementasi

Implementasi merupakan suatu produk hukum (peraturan perundang-undangan) ketika produk hukum itu berlaku di masyarakat maka akan muncul sebuah pemikiran berlaku tidaknya produk hukum tersebut, dengan kata lain tujuan dibentuknya peraturan perundang-undangan bisa berjalan atau bisa tercapai tidak di masyarakat. Berbicara implementasi berarti berbicara produk hukum maka tidak akan lepas dari Teori Efektifitas Hukum atau Teori Penegakan Hukum. Hal tersebut dikarenakan Efektifitas ialah suatu tolak ukur keberhasilan suatu lembaga ataupun suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuannya. Efektifitas berarti¹ ada efeknya (pengaruh, akibat) terhadap sesuatu yang akan diukur tingkat efektifitasnya.

Penegakan hukum sendiri adalah suatu proses yang yang mengkerahkan segala upaya sehingga norma-norma hukum yang ada di masyarakat bisa berfungsi dan dapat dijadikan pedoman perilaku dalam kehidupan sosial masyarakat. Teori Efektifitas Hukum yang terkenal dan banyak dianut adalah teori dari seorang pakar hukum bernama Lawrence M. Friedman dengan teori "*legal system*" yang terdiri dari tiga komponen pokok, yaitu substansi (berupa perundang-undangan), struktur (aparatur

¹ W.J.S Poerwadarminta, **Kamus Umum Bahasa Indonesia, Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan**, Balai pustaka, Jakarta, 1989, hlm 521.

penegak hukum), dan budaya hukum² (dukungan oleh masyarakat) yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Substansi Hukum
Yang dimaksud dengan substansi hukum ialah aturan, norma, dan pola perilaku manusia yang berada dalam system, jadi substansi hukum merupakan sebuah produk hukum materil atau isi dari undang-undang yang mengharuskan norma addresat untuk melakukan atau melaksanakan sesuatu.
- b. Struktur hukum
Struktur hukum yang merupakan institusionalisasi ke dalam entitas-entitas hukum, seperti struktur pengadilan tingkat pertama, pengadilan tingkat banding dan tingkat kasasi. Friedman menegaskan bahwa hukum memiliki elemen pertama dari system hukum adalah struktur hukum, tatanan kelembagaan dan kinerja lembaga.
- c. Kultur hukum
Maksud dari budaya hukum adalah sikap-sikap dan nilai-nilai yang berhubungan dengan hukum bersama-sama yang terkait dengan tingkah laku yang berhubungan dengan hukum dan lembaga-lembaganya, baik secara positif maupun negatif.

Ketiga elemen dalam teori efektifitas atau teori penegakan hukum tersebut merupakan suatu lingkaran yang berkesinambungan satu sama lain. Ketiga elemen tersebut lebih bersifat kumulatif bukan alternatif sehingga jika ingin mencapai tingkat efektifitas yang tinggi maka ketiganya harus terpenuhi yang pertama ialah produk hukum yang ada dalam masyarakat merupakan produk hukum buatan manusia maka akan jauh dari kata sempurna, ketika sudah ada produk hukum yang dibentuk diharapkan pihak-pihak yang bersangkutan termasuk masyarakat mampu melaksanakannya dengan baik dan benar selanjutnya ialah struktur hukum

² Lili Rasjidi, Ira Thania Rasjidi, **Pengantar Filsafat Hukum**, Mandar Maju, Bandung, 2010, hlm 295.

yang merupakan institusionalisasi dalam pelaksanaan produk hukum (substansi) yang telah dijelaskan sebelumnya. Dalam tatanan kelembagaan penegak hukum sendiri harus mampu bekerja secara optimal, baik dari masyarakat, pemerintah maupun aparat penegak hukum lainnya. Karena kualitas dari masing-masing pribadi penegak hukum sangat berpengaruh terhadap suatu produk hukum yang terakhir ialah kultur budaya yang memegang peranan penting dalam sebuah penegakan hukum, dilandasi dengan kebiasaan maka akan terbentuk budaya dimana bisa dijadikan tolak ukur dari suatu aktivitas sosial dimasyarakat. Ketika masyarakat mempunyai kultur budaya baik maka akan selalu menjunjung tinggi suatu kebaikan, namun kenyataannya masyarakat masih sulit untuk taat pada peraturan yang berlaku di Indonesia ini sehingga terkadang hukumnya sudah ada namun realisasinya belum ada sehingga terkesan mati dan tidak berfungsi.

2.2. Konsep dan Mekanisme Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan tanpa adanya diskriminasi.³ Harus diketahui pula bahwa penempatan tenaga kerja kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas sebagai berikut⁴:

³Lihat pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Trans migrasi Republik Indonesia No: PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja

⁴Lihat pasal 32 Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

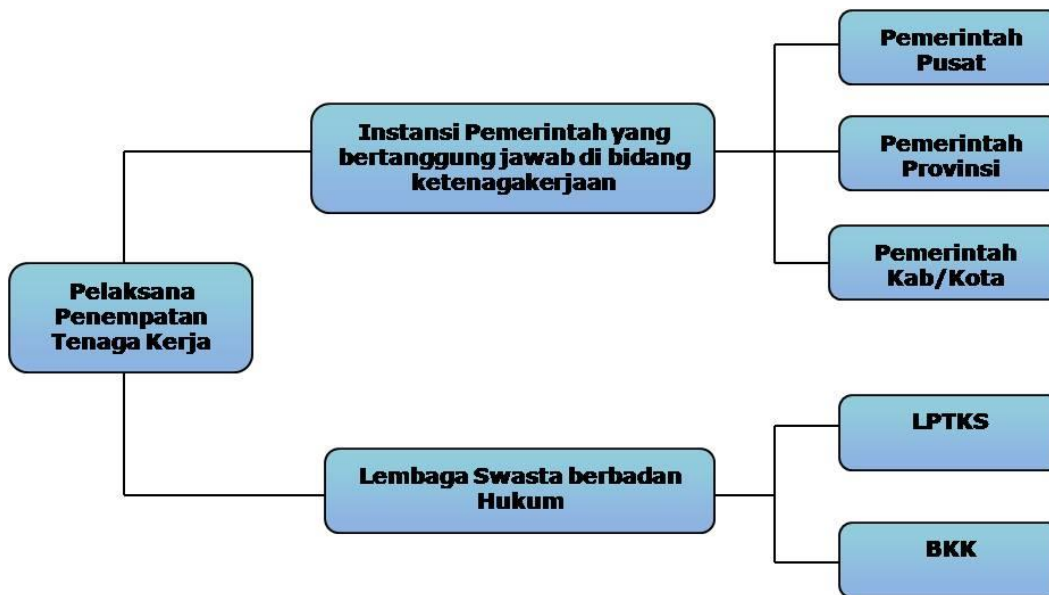
1. Terbuka , pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan
2. Bebas, adalah pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas untuk memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.
3. Objektif, adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang diperlukan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.
4. Adil dan Setara Tanpa Diskriminasi, adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Fungsi penempatan tenaga kerja diatur dalam Pasal 32 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Penempatan tenaga kerja salah satunya disesuaikan dengan keahlian pencari kerja. Yang dimaksud dengan keahlian adalah

kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Selain keahlian, penempatan tenaga kerja diarahkan agar sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki pencari kerja. Pada hal ini prosedur serta mekanisme penempatan tenaga kerja sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang di jabarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Gambar 1. Proses Penempatan Tenaga Kerja



Sumber: <http://disnaker.malangkab.go.id/>

2.3. Kesempatan Kerja

Kamus umum bahasa Indonesia mengartikan kata penempatan tenaga yaitu suatu keadaan yang menggambarkan keadaan ketersediaan

pekerjaan untuk diisi oleh para tenaga kerja.⁵Kegiatan ekonomi di masyarakat membutuhkan tenaga kerja. Kebutuhan akan tenaga kerja itu dapat juga disebut sebagai kesempatan kerja. Penempatan tenaga kerja sendiri erat dengan definisi kesempatan kerja yang artinya adalah suatu keadaan yang menggambarkan terjadinya lapangan kerja (pekerjaan) untuk diisi pencari kerja.

Kesempatan kerja di Indonesia dijamin dalam UUD 1945 pada pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Dari bunyi UUDNRI 1945 pasal 27 ayat 2 itu jelas bahwa pemerintah Indonesia untuk menciptakan lapangan kerja bagi anggota masyarakat karena hal ini berhubungan dengan usaha masyarakat untuk mendapat penghasilan.Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain menyebutkan bahwa : Tiap-tiap tenaga kerja barhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan , oleh karena itu tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja disabilitas dan non-disabilitas. Adapun ruang lingkup perlindungan tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah:⁶

1. *pre – employment*
2. *during employment*
3. *post employment*

dalam konteks penelitian ini, kita memasuki ranah *pre – employment* .

⁵[http://kbbi.web.id/kesempatan-kerja.\(Online\)](http://kbbi.web.id/kesempatan-kerja.(Online))diakses pada 6 Januari 2015 pada pukul 15.00 WIB

⁶Iman Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambatan, Jakarta, 2001,Hlm 94

Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Kebijakan negara dalam kesempatan kerja meliputi upaya-upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja di setiap daerah serta, perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing-masing. Bertitik tolak, dari kebijaksanaan tersebut maka dalam rangka mengatasi masalah perluasan kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran, Departemen Tenaga Kerja dalam UU No. 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan memandang perlu untuk menyusun program yang mampu baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mendorong penciptaan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran. Maka dari itu yang dimaksud dengan keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan tersebut diperoleh melalui proses belajar maupun berlatih dan hal di atas pun diterapkan dalam program-program yang dituangkan dalam kebijaksanaan pokok Sapta Karya Utania yang terdiri dari.⁷:

1. Perencanaan tenaga kerja nasional
2. Sistem informasi dan bursa tenaga kerja yang terpadu
3. Tenaga kerja pemuda mandiri profesional
4. Pemangandian optimalisasi perluasan lapangan kerja

⁷Iman Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Penerbit Djambatan, Jakarta: 1994, Hlm 89

5. Hubungan industrial Pancasila dan perlindungan tenaga kerja
6. Ekspor tenaga kerja

Pada butir ketiga dan keempat disebutkan bahwa “Tenaga kerja pemuda mandiri professional” mengisyaratkan bahwa tenaga kerja disabilitas diharuskan menjadi tenaga kerja yang kompeten serta mandiri yang tentu saja hal ini harus mendapatkan dukungan dari dinas terkait, dan hal hal tersebut didukung pula dengan poin keempat yang menyebutkan bahwa “Pemagangan dan optimalisasi perluasan lapangan kerja” dalam hal ini perluasan lapangan kerja juga yang dimaksud ialah berbanding lurusnya kesempatan kerja bagi semua orang mengingat apa yang tertuang dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “ Tanpa diskriminasi atas dasar apapun”, oleh karena itu kebijakan pokok diatas menjadi acuan bagi pemerintah dan pelaku usaha dalam melaksanakan kegiatan hubungan industrial.

2.4.Kesempatan Kerja Perburuhan

Ruang Lingkup serta aspek-aspek kesempatan kerja terhadap pekerja atau buruh, menurut pasal 8 dalam perencanaan tenaga kerja yang tertuang dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi:⁸

- a. Penduduk dan tenaga kerja
- b. Kesempatan kerja
- c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja

⁸ Agusmidah, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ghalia Indonesia**, Bogor, 2010, hal 61

- d. Produktivitas tenaga kerja
- e. Hubungan industrial
- f. Kondisi lingkungan kerja
- g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja
- h. Jaminan sosial tenaga kerja

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan, bahwa pasal 8 memiliki esensi yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁹ Hak-hak pekerja/buruh diatur dalam suatu hubungan kerja yang tertulis dalam pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi “Hubungan kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pelaku usaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.¹⁰ Hubungan kerja berdasar pada perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/buruh, menurut Prof. Iman Soepomo, S.H, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu yaitu buruh/pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹¹ Jika diuraikan, suatu perjanjian kerja adalah:

- a. Perjanjian antara seorang pekerja dengan pelaku usaha untuk melakukan pekerjaan.

⁹*Ibid*

¹⁰ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. hlm 16

¹¹ Fariz Angga Oktavian, **Efektivitas pasal 14 Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat Terkait Dengan Hak-hak Penyandang Cacat untuk Bekerja**, Skripsi tidak diterbitkan, Malang, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2008, hlm 36

- b. Dalam melakukan pekerjaan, pekerja harus tunduk dan berada dibawah perintah pelaku usaha
- c. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pekerja berhak atas upah yang wajib dibayar pelaku usaha.

Jadi unsur-unsur yang ada dalam suatu perjanjian kerja antara lain:¹²

- a. Pekerjaan yang harus dilakukan
- b. Perintah (Kerja atas perintah atasan)
- c. Upah

Pekerja disabilitas oleh Undang-undang diberi kesamarataan atas kesempatan kerja dan jaminan untuk melakukan hubungan kerja dengan majikan/pelaku usaha. Pasal 16 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 dengan tegas menyebutkan, terhadap setiap pelaku usaha, wajib memberikan kesempatan kerja dengan rasio 1:100 sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasnya. Kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat ini juga harus didukung dengan sarana yang memadai misalnya, penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kedisabilitasnya tersebut.¹³ Ketentuan ini lahir sebagai usaha pemerintah menegakkan jaminan kepastian bagi setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, sesuai dengan kemanusiaan dalam amanat Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 27 ayat (2) dan 28 D ayat (2)).¹⁴ Hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi setiap orang termasuk penyandang disabilitas, merupakan aplikasi

¹²*Ibid.,hlm. 37*

¹³*Ibid.,hlm. 62*

¹⁴*Ibid*

dari pemenuhan hak ekonomi dan social sebagai bagian dari wujud pelaksanaan Hak Asasi Manusia (HAM)¹⁵

Pekerja disabilitas merupakan subjek hukum dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang secara khusus juga diatur dalam Undang-undang No. 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Disabilitas. Pelaksanaan peraturan tersebut selanjutnya dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 43 Tahun 1998 tentang upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang disabilitas.¹⁶ Namun menurut peraturan tentang penyandang disabilitas yang telah dirubah bukan lagi menggunakan Undang-undang No. 4 tahun 1997 melainkan menggunakan Undang-undang No. 19 Tahun 2011 Tentang Disabilitas diatur dalam pasal 27 tentang Pekerjaan dan lapangan kerja ayat 1 (b) yang bunyinya “Melindungi hak-hak penyandang disabilitas, atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya, untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, termasuk kesempatan dan remunerasi atas pekerjaan dengan nilai sama, kondisi, kerja yang sehat dan aman, termasuk perlindungan dari pelecehan dan pengurangan kesedihan”

Kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas diatur dalam peraturan tersebut, dengan mengamanatkan agar setiap perusahaan wajib mengalokasikan minimal 1 satu persen jumlah pekerjaannya adalah penyandang disabilitas.¹⁷

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ *Ibid*

Penyandang disabilitas diberi kesamaan kesempatan dengan manusia normal lainnya. Kesamaan kesempatan adalah keadaan yang memberikan peluang kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan.

2.3. Pengertian Pekerja

Menurut pasal 1 angka 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat” berdasarkan pengertian tersebut Nampak perbedaan yakni dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik dalam

maupun diluar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat.

Pengurangan kata dalam maupun di luar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum. Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tersebut dipergunakan kembali dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan pada akhirnya juga tertuang pada Undang Undang No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Maka karena itu perlu penyesuaian demi keseragaman pengertian dengan mengacu pada Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sebagai induknya.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh

Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan menurus rumah tangga. Jadi semata-mata dilihat dari batas umur, untuk kepentingan sensus Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun. Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja

Angkatan kerja atau labour force terdiri dari:

1. Golongan yang bekerja, dan
2. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari:

1. Golongan yang bersekolah,
2. Golongan yang mengurus rumah tangga, dan
3. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan

Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama bersekolah. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah. Sedang yang tergolong dalam lain-lain ini ada 2 macam yaitu:

- a. Penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pension, bunga atas simpanan yang atau sewa atas milik, dan
- b. Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia (orang-orang jompo), disabilitas atau sakit kronis

Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja ini kecuali mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *Potential Labour Force* (PLF) dalam hukum ketenagakerjaan ada juga yang dimaksud dengan istilah pekerja.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (4) memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa aja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu kerana upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang. Menurut pengertian pekerja tersebut jelaslah bahwa hanya tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/ buruh.

Istilah buruh sangat popular dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah Buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang

ini disebut sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/Pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah “Barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (Pasal 1 ayat 1 a) . Pada perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, menurut lalu husni istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih tepat jika

menyebutkannya dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan pasal 2 Undang-undang Dasar 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja, dan lain-lain badan kolektif.

Namun karena pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan. Dalam RUU Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan undang-undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah serikat Buruh/Pekerja.

Pada dasarnya (1) Undang Undang No.21 Tahun 2000, (2) Undang Undang No.13 Tahun 2003, dan (3) Undang Undang No.2 Tahun 2004, menggunakan istilah yang sama untuk menunjuk konsep “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain,” yaitu pekerja atau buruh. Dipadankannya istilah “pekerja” dengan “buruh” merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut “bertarung” untuk dapat diterima masyarakat.¹⁸

¹⁸ Abdul. Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2011, hlm.5

2.5. Ruang Lingkup Disabilitas

Sebagaimana dinyatakan WHO dan World Bank pada tahun 2011 mengenai disabilitas: “Disabilitas merupakan bagian dari kondisi manusia. Hampir setiap orang akan memiliki kerusakan temporer ataupun permanen pada satu titik kehidupannya, dan mereka yang bertahan sampai tua akan mengalami peningkatan kesulitan dalam fungsi hidupnya.”¹⁹

Konvensi UNCRPD tidak mendefinisikan “disabilitas” atau “orang dengan disabilitas” seperti demikian, tetapi pernyataan bahwa disabilitas adalah “konsep yang berkembang yang dihasilkan dari interaksi antara penyandang gangguan dan sikap, dan hambatan lingkungan yang menghalangi partisipasi penuh dan efektif mereka di dalam masyarakat atas dasar kesetaraan dengan orang lain”. Selain itu *United Nation Convention On The Rights The Rights Of Person With Disabilities* (Pasal 1) yang selanjutnya disebut UNCRPD menyatakan bahwa “penyandang disabilitas termasuk mereka yang memiliki gangguan jangka panjang secara fisik, mental, intelektual, atau sensorik yang dalam interaksinya dengan berbagai hambatan dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif mereka di dalam masyarakat atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya”²⁰ Selain itu sangatlah penting untuk mengakui bahwa penyandang disabilitas tidak mencerminkan perkumpulan homogen (seragam). Beberapa orang memiliki disabilitas yang permanen, beberapa

¹⁹ www.betterwork.org/indonesia, Better Work Indonesia, **Mempekerjakan Penyandang Disabilitas (Online)**, diakses pada tanggal 28 Februari 2014, pada pukul 11.08 WIB

²⁰ *Ibid*

lainnya hanya disabilitas temporer. Beberapa orang mungkin memiliki disabilitas sejak mereka dilahirkan, sementara beberapa orang lainnya memperoleh disabilitas di kemudian hari dalam kehidupannya. Beberapa disabilitas dapat terlihat oleh mata, beberapa lainnya tidak kasat mata, masing-masing orang berbeda.²¹

Penyandang disabilitas sering dimaknai, yaitu dianggap sebagai pemalu atau memiliki kepercayaan diri yang kurang. Ini muncul dari kesalahpahaman mendasar terhadap disabilitas, sebagaimana hambatan lingkungan seperti kesulitan dalam mengakses fasilitas umum transportasi atau bangunan. Penggunaan kosakata yang tepat merupakan langkah pertama yang mudah untuk menghargai penyandang disabilitas. Untuk alasan ini, gunakanlah istilah “orang dengan disabilitas”, atau “penyandang disabilitas”, ketimbang menggunakan istilah “penyandang cacat” ketika merujuk pada penyandang disabilitas.²²

Disabilitas atau difabel sendiri adalah sinonim dari *Different Ability*, atau *Different Ability People*, manusia dengan kemampuan yang berbeda. Istilah difabel atau disabilitas muncul dan digunakan di Indonesia sekitar tahun 1998 sebagai istilah yang digunakan untuk menyebut individu yang mengalami kelainan fisik, atau *eufimisme* dari istilah penyandang disabilitas. Kata disabilitas itu sendiri diartikan sebagai:²³

²¹ *Ibid*

²² *Ibid*

²³ Argyo Demartoto, **Menyibak Sensivitas Gender dalam Keluarga Difabel**, LPP UNS dan UNS Press, Surakarta, 2007, hal 9.

1. Kekurangan yang menyebabkan mutunya kurang baik atau kurang sempurna (yang terdapat pada badan, benda, batin, atau akhlak)
2. Lecet (kerusakan noda) yang menyebabkan keadaannya menjadi kurang baik (kurang sempurna)
3. Cela, aib.

Tidak (kurang) sempurna. Sedangkan kedisabilitasannya artinya perihal disabilitas, keburukan, kekurangan. Menyandang disabilitas dimaknai sebagai menderita disabilitas.²⁴ Terdapat kategori berbeda untuk gangguan/kerusakan:²⁵

- a. Fisik: gerakan, kekuatan, ketangkasan yang terbatas.
- b. Sensorik/komunikasi: gangguan pada pendengaran, penglihatan, dan berbicara.
- c. Intelektual: cedera pada otak yang menyebabkan kesulitan fungsi kognitif.
- d. Pembelajaran: disleksia, kondisi kurang mampu memperhatikan.

Kategori ini bukanlah klasifikasi penyandang disabilitas. Perbedaan di antara kategori tidak mengimplikasikan bahwa individu dengan gangguan yang berbeda menjadi tidak setara dalam kapasitas mereka menyelesaikan pekerjaan. Kategori tersebut hanya secara sederhana menggambarkan keberagaman yang termasuk di dalam istilah “disabilitas”.²⁶

2.6. Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas

Perlindungan hak disabilitas merupakan segala tindakan dan atau kegiatan untuk menjamin dan melindungi hak konstitusional yaitu pada Pasal 28D Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Amandemen Keempat yang berbunyi setiap orang berhak atas pekerjaannya dan mendapatkan perlakuan yang adil dan layak pada tiap hubungan

²⁴*Ibid*

²⁵*Ibid*

²⁶*Ibid*,. hlm. 13

industrial²⁷ para penyandang disabilitas secara optimal sehingga dapat mandiri dan berpartisipasi sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta terhindar tindak kekerasan dan diskriminasi²⁸. Pada hal ini meliputi kesempatan kerja yang sama sesuai dengan pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yang mengisyaratkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan kerja yang sama tanpa adanya diskriminasi dengan alasan apapun²⁹ serta kesejahteraan dimana terpenuhinya kebutuhan pokok ekonomi, kesehatan, politik dan sosial penyandang disabilitas agar mampu hidup sejahtera dan mandiri dan perlindungan hukum yang setara, dimana para penyandang disabilitas juga berhak mendapatkan pelayanan khusus yang dilindungi oleh Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas.

Dalam sudut pandang keilmuan, ada 2 model yang digunakan pada konteks disabilitas, yaitu medikal model dan sosial model. Pada medikal model penyandang disabilitas ditempatkan sebagai suatu sumber masalah, penyakit yang harus disembuhkan sehingga hal ini menyebabkan bahwa para penyandang disabilitas merupakan objek belas kasihan oleh karena itu hal ini melimitatitkan kesempatan dari penyandang

²⁷Lihat Pasal 28D Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Amandemen Keempat

²⁸ Liat Pasal 1 ayat (6) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 3 Tahun 2013 Tentang Pelayanan dan Perlindungan Penyandang Disabilitas

²⁹ Lihat Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

disabilitasitu sendiri.³⁰ Hal tersebut bertentangan dengan sosial model yang di gagas oleh Mike Oliver seorang aktivis dan akademisi asal inggis yang menyatakan bahwa sebuah kedisabilitasan bukanlah sebuah kegagalan atau sebuah kesalahan³¹, yang menjadi masalah ialah adanya hambatan-hambatan yang mencegah individu tersebut bisa berpartisipasi dalam masyarakat, sehingga sebuah kecacatan ialah masyarakat, lingkungan sekitar serta negara dalam mengakomodasi apa yang menjadi kebutuhan penyandang disabilitas, misalnya tidak ramahnya infrastruktur pejalan kaki bagi para penyandang disabilitas serta masih adanya diskriminasi sosial yang mana para penyandang disabilitas tersebut dikucilkan dari masyarakat dan menganggap penyandang disabilitas adalah sumber masalah.

Pada regulasi yang ada sosial model pun kini menjadi acuan, bisa dilihat pada CRPD yang menjadikan kaum disabilitas sebagai subjek sosial yang seharusnya di berikan kesempatan, sehingga dalam pasal 3 sampai pasal 31 disematkan tentang perlindungan hak-hak disabilitas, yaitu meliputi³²:

1. Kebebasan berekspresi
2. Hak atas pendidikan
3. Mobilitas Personal

³⁰Ambar Indriastuti, **Perlindungan HAM Bagi Penyandang Disabilitas**, 2013 Academia Education (Online), https://www.academia.edu/9721736/perlindungan_ham_bagi_penyandang_cacat , di akses 23 Februari 2015, pukul: 16.20

³¹SyafiePurwanti, **Potret Difabel Berhadapan Dengan Hukum Negara**, Sigab Press, Yogyakarta, 2014. Hlm.10

³²Lihat Pasal 3 Hingga Pasal 31 *Convention On Human Rights Of Person With Disabilites*(CRPD)

4. Hak atas pendidikan yang sama
5. Hak atas pekerjaan
6. Hak atas kehidupan yang layak
7. Partisipasi kehidupan politik dan publik
8. Hak atas kesehatan
9. Hak atas pengakuan yang setara di hadapan hukum
10. Akses atas peradilan
11. Aksesibilitas
12. Hak atas hidup
13. Kesetaraan dan Non-Diskriminasi

Untuk pelaksanaan ketentuan yang sudah diatur di dalamnya, Konvensi ini memberikan acuan-acuan terhadap negara dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas sebagaimana yang diatur oleh pasal 33 CRPD, meliputi³³ :

1. Negara-negara pihak, sesuai dengan sistem organisasi mereka, harus merancang satu atau lebih focal points dalam pemerintahan mereka untuk persoalan-persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan Konvensi ini dan harus diberikan pertimbangan bagi pembentukan atau pembuatan suatu mekanisme koordinasi di dalam pemerintahan untuk memfasilitasi tindakan yang berkaitan di berbagai sektor dan di berbagai tingkatan yang berbeda;

³³ *Ibid.*, Pasal 33 *Convention on Human Rights of Person with Disability*

2. Negara-negara pihak, sesuai dengan sistem hukum dan administrasi mereka, harus mempertahankan, memperkuat, merancang atau membentuk suatu kerangka kerja di dalam Negara Pihak termasuk satu atau lebih mekanisme independen sebagaimana diperlukan untuk memajukan, melindungi dan memonitor pelaksanaan Konvensi ini. Ketika merancang atau membentuk mekanisme tersebut, negara-negara pihak harus mempertimbangkan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan status dan fungsi institusi nasional bagi perlindungan dan pemajuan hak asasi manusia
3. Masyarakat sipil, khususnya orang-orang penyandang cacat dan organisasi-organisasi perwakilan mereka, harus dilibatkan dan berpartisipasi penuh dalam proses monitoring.

Hal diatas juga sudah seharusnya dilakukan dengan memperhatikan prinsip *inter dependence, indivisibility and inter related of rights*, yaitu bahwa setiap hak bersifat terkait, tergantung dan saling tak terpisahkan satu sama lain.³⁴

³⁴Syafie Purwanti, **Potret Difabel Berhadapan Dengan Hukum Negara**, Sigab Press, Yogyakarta, 2014. Hlm.10