

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Penghargaan dan jaminan terhadap hak pekerja merupakan salah satu prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini keadilan menuntut agar semua pekerja diperlakukan sesuai dengan haknya masing-masing, baik sebagai pekerja maupun sebagai manusia, mereka tidak boleh dirugikan dan harus diperlakukan sama tanpa diskriminasi yang tidak rasional.

Jaminan atas hak pekerja pada akhirnya berpengaruh langsung secara positif atas sikap, komitmen, loyalitas, produktivitas dan akhirnya kinerja setiap pekerja. Pengakuan, penghargaan dan jaminan atas hak pekerja merupakan faktor yang menentukan kelangsungan dan keberhasilan suatu kegiatan usaha/perusahaan, sebaliknya pelanggaran atas hak pekerja secara tidak langsung menimbulkan dampak negatif bahwa pekerja tersebut tidak maksimal dalam bekerja, mengurangi sikap disiplin, serta berkurangnya rasa loyalitas pekerja kepada perusahaan. Demikian pentingnya hak atas pekerjaan ini sehingga dicantumkan dengan tegas dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut

mengandung prinsip bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan serta kemampuannya, dan bagi setiap pekerjaan harus dapat memperoleh imbalan yang cukup untuk keperluan hidup yang layak bagi diri sendiri dan keluarganya.

Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia, karena seperti yang dikatakan oleh **John Locke** bahwa kerja melekat pada tubuh manusia.¹ Kerja adalah aktivitas tubuh dan karena itu tidak bisa dilepaskan atau dipikirkan lepas dari tubuh manusia. Tubuh adalah milik kodrati atau asasi setiap orang, karenanya tidak bisa dicabut, dirampas atau diambil darinya, maka pada hakekatnya kerjapun tidak bisa dicabut, diambil atau dirampas. Seperti halnya tubuh dan kehidupan merupakan salah satu hak asasi manusia, maka kerjapun merupakan salah satu hak asasi manusia. Bersama dengan hak atas hidup, hak atas kerja dimiliki oleh manusia karena dia adalah manusia. Bekerja juga merupakan perwujudan diri manusia, melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi. Melalui kerja manusia menemukan hidupnya sendiri sebagai manusia yang mandiri, manusia dapat mengeluarkan kemampuannya masing-masing, dan menjadikan hidup lebih kreatif. Hal ini tentu saja dapat memberikan perkembangan yang relevan bagi pertumbuhan Bangsa

¹ Yusuf Rismansyah, "*Hak dan Kewajiban Pekerja*", 2005, (<http://www.yusup.doank.blogspot.com>), 21 Januari 2013.

Indonesia, yakni memberdayakan sumber daya manusia dengan baik dan terarah.

Uraian di atas hendak menunjukkan betapa pentingnya jaminan terhadap hak – hak para pekerja dalam kelangsungan suatu usaha. Jaminan hak pekerja tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan untuk memenuhinya, namun bukan berarti pekerja tidak memiliki kewajiban dan tanggung jawab². Sebagai bagian integral dari perusahaan, para pekerja memiliki kewajiban dan kepedulian sosial terhadap keberlangsungan perusahaan. Tingginya kebutuhan akan sumber daya manusia yang profesional sangat diperlukan dimasa-masa kritis sekarang ini. Di beberapa negara maju Negara telah membuktikan bahwa kecanggihan pembangunan sektor industri dan ekonomi masih terus membutuhkan pembangunan sektor sosial, khususnya pembangunan manusia sebagai pelaku dan penggerak pembangunan.

Indonesia saat ini dihadapkan pada tingginya jumlah mereka yang tergolong sebagai Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), seperti korban tindak kekerasan terhadap wanita dan orang tua, gelandangan dan pengemis, tuna susila, eks narapidana dan penyalahgunaan NAPZA (narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya) dan penyandang cacat. Hal ini memberikan pertanyaan bagaimana dengan penyandang cacat yang juga walaupun dengan segala kekurangan yang dimiliki, mereka mempunyai hak

² A.Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan Dan Relevansinya*, Jakarta: Kanisius, 2002, hlm.161.

untuk mendapatkan pekerjaan, sebagai wujud dari hak asasi manusia dan sebagai pelaksanaan pembangunan sumber daya manusia masyarakat Indonesia.

Dalam pembangunan nasional, penyandang cacat mempunyai kedudukan, kewajiban, dan peran yang sama dengan Warga Negara Indonesia lainnya mengingat jumlah penyandang cacat di Indonesia sebanyak 11. 580. 117 orang dengan pembagian dalam 5 (lima) derajat tingkat kecacatan serta data yang diperoleh dari Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI. Secara normatif, sudah ada beberapa instrumen hukum untuk melindungi hak penyandang cacat untuk bekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai kesempatan bekerja bagi penyandang cacat tanpa diskriminasi. Namun, berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI mengenai perusahaan-perusahaan di Indonesia yang telah memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat secara layak, maka dapat diperoleh hasil bahwa jumlah perusahaan di Indonesia yang telah memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat masih sangat kecil. Perusahaan lainnya masih minim untuk dapat memberikan kesempatan bekerja bagi para tenaga kerja penyandang cacat apabila dibandingkan dengan data jumlah tenaga kerja penyandang cacat yang terdapat di Indonesia.

Hal tersebut menunjukkan adanya perlakuan diskriminatif terhadap para penyandang cacat. Perlakuan diskriminasi ini dapat dilihat dalam bidang

lapangan pekerjaan. Para pengusaha atau penyedia lapangan pekerjaan merasa enggan untuk menerima seorang penyandang cacat sebagai pekerjanya. Mereka mempunyai berasumsi bahwa seorang penyandang cacat tidak akan mampu melakukan pekerjaan secara efektif seperti karyawan lain yang bukan penyandang cacat.³ Asumsi tersebut membuat para penyandang cacat semakin sulit dalam mendapatkan lapangan pekerjaan. Fakta lain yang dapat dijadikan contoh adalah tentang keberadaan fasilitas umum di sekitar kita. Fasilitas umum seperti transportasi umum, bangunan umum seperti, kantor bank, rumah sakit, puskesmas, sekolah, kampus, dan lainnya.⁴ Kebanyakan dari fasilitas umum di Indonesia dibangun dengan tanpa memperhitungkan keberadaan para penyandang cacat.

Oleh karena itu, peran penyandang cacat dalam pembangunan nasional perlu ditingkatkan dan didayagunakan seoptimal mungkin. Potensi tenaga kerja dari penyandang cacat cukup banyak, namun pada umumnya tidak banyak dimanfaatkan oleh para pelaku usaha karena belum terbiasa.

Fenomena menarik berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia dalam suatu pekerjaan yang menimbulkan suatu kajian berkaitan dengan para penyandang cacat yang dirasakan mempunyai hak untuk

³ Serafina Shinta, “*Mengupas Implementasi Ketentuan Pasal 14 dan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat*”, 2011, (<http://www.kumham-jogja.info>), 20 Maret 2013.

⁴ Novian, “*The Disability Discrimination Terhadap Pandangan Masyarakat*”, 2011, (<http://www.unair.ac.id>), 20 Maret 2013

mendapat pekerjaan dan sebagai bentuk perlindungan hukum hak-hak warga negara penyandang cacat sehingga mendorong penulis membuat skripsi mengenai: **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PENYANDANG CACAT ATAS HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN DIKAITKAN DENGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut “Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyandang cacat dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?”

Adapun identifikasi masalah dari rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kedudukan pekerja penyandang cacat dalam memperoleh pekerjaannya berdasarkan hukum positif di Indonesia?
2. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang cacat dan cacat akibat kecelakaan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimanakah bentuk tanggung jawab perusahaan atau pemberi kerja terhadap para pekerjanya yang menyandang cacat?

C. TUJUAN PENELITIAN

Untuk memperoleh gambaran yang sesungguhnya tentang bagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja para penyandang cacat. Adapun tujuan dapat dirinci sebagai berikut:

1. Untuk membahas dan mengkaji kedudukan pekerja penyandang cacat dalam memperoleh pekerjaannya berdasarkan hukum positif di Indonesia.
2. Untuk membahas dan mengkaji bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang cacat dan cacat karena kecelakaan kerja.
3. Untuk membahas dan mengkaji mengenai bentuk tanggung jawab perusahaan atau pemberi kerja terhadap para pekerjanya yang menyandang cacat.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Secara teoritis hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan dan ilmu hukum, serta hukum keperdataan dan khususnya pada hukum ketenagakerjaan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi masyarakat pada umumnya dan pengusaha serta tenaga kerja pada khususnya terutama tentang bentuk perlindungan

hukum terhadap tenaga kerja penyandang cacat yang menjadi suatu permasalahan hukum dan sosial dalam kehidupan bermasyarakat.

E. KERANGKA PEMIKIRAN

Universal Declaration of Human Rights menjamin bahwa setiap manusia memiliki persamaan hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak ini terdapat pada 23 ayat 1 sampai dengan 4 yang menyatakan:

1. Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas dasar perlindungan terhadap pengangguran.
2. Setiap orang dengan tidak ada perbedaan, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
3. Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik menjamin penghidupannya bersama dengan keluarganya, sepadan dengan martabat manusia, dan jika perlu ditambah dengan bantuan-bantuan sosial lainnya.
4. Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat sekerja untuk melindungi kepentingannya.

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 67 ayat (1-2) dan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal 23 ayat (1-4) *Universal Declaration of Human Rights*, menyatakan bahwa pekerja yang menderita sakit yang dalam

hal ini adalah penyandang cacat yang tetap mendapatkan kelayakan kerja dan bahkan perlindungan dalam bekerja. Saat ini masih terjadi perlakuan diskriminasi terhadap para penyandang cacat. Oleh karena itu, hukum sebagai sarana pengawasan sosial diharapkan dapat memberikan perlindungan hak penyandang cacat, dengan nilai non diskriminasi, toleransi, dan empati.

Menurut **John Locke**, Hak Asasi Manusia (HAM) adalah hak-hak yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Pencipta sebagai hak yang kodrati⁵. Oleh karenanya tidak ada kekuasaan apapun di dunia yang dapat mencabutnya. Hak ini sifatnya sangat fundamental bagi hidup dan kehidupan manusia dan merupakan hak kodrati yang tidak bisa terlepas dari dan dalam kehidupan manusia. Dalam definisi ini dijelaskan bahwa HAM berlaku untuk semua orang tanpa memandang jenis kelamin, ras, agama, etnis, pandangan politik atau asal-usul sosial dan bangsa.

HAM mempunyai sejarah yang panjang dalam usahanya menegakkan hak-hak individu terhadap negara. Sejarah ini dapat ditelusuri dari *Magna Charta* oleh King John dari Inggris (1215) melalui masa Reformasi (abad ke-16) di Eropa, ke Perancis dengan “*Declaration of the Rights om Man and the Citizen*” (*Declaration des droits de l’homme et du citoyen*-1789) dan selanjutnya *Bill of Rights* pada tahun 1689. Karena itu sering dikatakan bahwa HAM adalah suatu konsepsi Barat. HAM dipercayai sebagai nilai universal

⁵ Mansyur Effendi, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM)*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994, hlm. 36.

yang berarti tidak mengenal batas ruang dan waktu. Nilai universal ini yang kemudian diterjemahkan dalam berbagai hukum nasional di berbagai Negara untuk dapat melindungi dan menegakkan nilai-nilai kemanusiaan. Di Indonesia, kebijakan yang mengatur perlindungan HAM tertuang dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia, Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Kuasa dan 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. Tidak seorangpun mempunyai hak untuk membatasi atau melanggar hak orang lain. Hak yang tercantum dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yakni:

1. Hak atas Kebebasan Pribadi

Setiap orang bebas untuk memilih dan mempunyai keyakinan politik, mengeluarkan pendapat di muka umum, memeluk agama masing-masing, tidak boleh diperbudak, memilih kewarganegaraan tanpa diskriminasi, bebas bergerak, berpindah dan bertempat tinggal di wilayah Republik Indonesia.

2. Hak atas Kesejahteraan

Setiap orang berhak mempunyai milik, baik sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain demi pengembangan dirinya, bangsa dan masyarakat dengan cara tidak melanggar hukum serta mendapatkan jaminan sosial yang dibutuhkan, berhak atas pekerjaan, kehidupan yang layak dan berhak mendirikan serikat pekerja dan melindungi serta memperjuangkan kehidupannya. Berhak atas pekerjaan dalam hal ini menyatakan secara tidak langsung bahwa setiap orang tanpa terkecuali memiliki hak atas pekerjaannya masing-masing.

Persamaan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak dalam Undang-Undang Dasar 1945 terdapat dalam pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ini berarti pasal tersebut menegaskan pentingnya persamaan sosial maupun ekonomi bagi seluruh warga negara. Langkah-langkah operasional untuk mewujudkan pasal ini, misalnya dengan dibentuknya Departemen Sosial dan Departemen Tenaga Kerja, serta berbagai perundang-undangan yang bertujuan menciptakan lapangan kerja guna memperoleh penghidupan yang layak, seperti undang-undang tenaga kerja, perasuransian, jaminan sosial tenaga kerja, perbankan, dan sebagainya”.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 67 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa :

“1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

- 2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Begitu juga pasal 153 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

- ” Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.”

Lahirnya hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja didasari oleh suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja menurut Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Perjanjian dalam arti luas adalah setiap perjanjian yang menimbulkan akibat hukum sebagaimana yang dikendaki oleh para pihak, misalnya perjanjian tidak bernama atau perjanjian jenis baru.
2. Perjanjian dalam arti sempit adalah hubungan hukum dalam lapangan harta kekayaan seperti yang dimaksud dalam Buku III KUHPerdara yang

diatur dalam BAB II dan BAB V sampai dengan BAB XVIII Buku III
KuhPerdata misalnya perjanjian bernama.⁶

Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.⁷ Selanjutnya Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.⁸

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:

1. Pembuatan Perjanjian Kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja)
2. Kewajiban Pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut)
3. Berakhirnya Hubungan Kerja
4. Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan

⁶ Andi Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009, hlm. 41 & 69.

⁷ Hartono dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1992, hlm. 10.

⁸ Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Jakarta: BPHN, 1996, hlm. 32.

Imam Soepomo secara rinci menjelaskan pengertian dan unsur-unsur hubungan kerja sebagai berikut: Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dan pekerja terjadi setelah diadakan perjanjian, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja, jadi berlainan dengan Peraturan ketenagakerjaan yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat tentang syarat-syarat ketenagakerjaan.

F. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian secara yuridis normatif berupa penilaian kepustakaan, penelitian yang menekankan pada ilmu hukum, berusaha menelaah kaidah-kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat dan sebagai penunjang dilakukan metode penelitian secara normatif.⁹ Alat penelitian yang dipakai adalah metode interpretasi atau metode penafsiran. Metode berpikir yang digunakan adalah metode berpikir

⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Jakarta : Rajawali Pers, 2001, hlm. 13-14.

deduktif (cara berpikir dalam penarikan kesimpulan yang ditarik dari sesuatu yang sifatnya umum yang sudah dibuktikan bahwa dia benar dan kesimpulan itu ditujukan untuk sesuatu yang sifatnya khusus).¹⁰

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul penelitian dan rumusan masalah, penelitian yang dilakukan termasuk dalam kategori penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan. Penelitian hukum normatif memiliki definisi yang sama dengan penelitian doktrinal yaitu penelitian berdasarkan bahan-bahan hukum yang fokusnya pada membaca dan mempelajari bahan-bahan hukum primer dan sekunder.¹¹

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian hukum ini sejalan dengan sifat ilmu hukum itu sendiri. Ilmu hukum mempunyai sifat sebagai ilmu yang preskriptif, artinya sebagai ilmu yang bersifat preskriptif ilmu hukum, mempelajari tujuan hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum.¹²

¹⁰ Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2002, hlm. 23.

¹¹ Johny Ibrahim, *Teori dan Penelitian Hukum Normatif*, Malang : Bayumedia Publishing, 2006, hlm.44.

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada, 2005, hlm.22.

3. Pendekatan Penelitian

Dalam kaitannya dengan penelitian normatif di sini akan digunakan beberapa pendekatan, yaitu :¹³

a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) adalah suatu pendekatan yang dilakukan terhadap berbagai aturan hukum yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan dan Hak Asasi Manusia, seperti: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

b. Pendekatan Konsep (*conceptual approach*)

Pendekatan konsep (*conceptual approach*) digunakan untuk memahami konsep-konsep mengenai ketenagakerjaan. Dengan didapatkan konsep yang jelas maka diharapkan penormaam dalam aturan hukum kedepan tidak lagi terjadi pemahaman yang kabur dan ambigu.

4. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Jenis data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder. Dalam buku Penelitian Hukum karangan Peter Mahmud Marzuki, mengatakan bahwa pada dasarnya penelitian hukum tidak

¹³ Johnny Ibrahim, *Op.Cit.*, hlm. 300

mengenal adanya data, sehingga yang digunakan adalah bahan hukum dalam hal ini bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *autoratif* artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah di dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi.¹⁴ Bahan hukum sekunder sebagai pendukung dari data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu buku-buku teks yang ditulis para ahli hukum, jurnal hukum, artikel, internet, dan sumber lainnya yang memiliki korelasi untuk mendukung penelitian ini.

¹⁴ *Ibid.*, hlm.14.

5. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Prosedur pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan jalan membaca peraturan perundang-undangan, maupun literatur-literatur yang erat kaitannya dengan permasalahan yang dibahas berdasarkan data sekunder. Dari data tersebut kemudian dianalisis dan dirumuskan sebagai data penunjang di dalam penelitian ini. Pengolahan bahan hukum dilakukan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari suatu masalah yang bersifat umum terhadap permasalahan konkret yang dihadapi.¹⁵

6. Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis data adalah proses pengorganisasian dan pengurutan data dalam pola, kategori dan uraian dasar, sehingga akan dapat ditemukan tema dan dapat ditemukan hipotesis kerja yang disarankan oleh bahan hukum. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis kualitatif yaitu dengan mengumpulkan bahan, mengkualifikasikan kemudian menghubungkan teori yang berhubungan dengan masalah dan menarik kesimpulan untuk menentukan hasil.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Penulis dalam penelitian skripsi ini membagi sistematika penulisan ke dalam lima bab, rincian atas kelima bab tersebut masing-masing adalah sebagai berikut:

¹⁵ *Ibid.*, hlm.393.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penulisan. Bagian pendahuluan memberikan gambaran secara ringkas mengenai masalah yang akan dibahas dalam penelitian skripsi ini serta hal yang melatarbelakangi penulis untuk mengkaji dan membahas masalah tersebut.

BAB II : PENGATURAN TENAGA KERJA DALAM HUKUM POSITIF DI INDONESIA

Bab ini akan membahas tinjauan umum tentang system ketenagakerjaan yang ada di Indonesia dilihat dari sudut pandang hukum positif yang berlaku serta bagaimana permasalahan yang terjadi di dalamnya.

BAB III : ASPEK HUKUM TENAGA KERJA PENYANDANG CACAT DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Pada bab ini, penulis akan mencoba menguraikan mengenai bagaimana aspek hukum tenaga kerja penyandang cacat dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, kedudukan, hak dan kewajiban tenaga

kerja penyandang cacat serta perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang cacat.

BAB IV : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PENYANDANG CACAT ATAS HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN DIKAITKAN DENGAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN

Bab ini akan membahas mengenai tinjauan yuridis kelayakan kerja para penyandang cacat terhadap setiap pekerjaan yang telah didapatkannya ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini terdiri atas kesimpulan dan saran, dimana kesimpulan merupakan jawaban atas identifikasi masalah, sedangkan saran merupakan usulan yang operasional, konkret, dan praktis serta merupakan kesinambungan atas identifikasi masalah, dilihat dari sudut pandang penulis.