

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Konsideran huruf a Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas, hak Asasi Manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng sehingga harus dilindungi, dihormati dan dipertahankan. Hal tersebut dapat diwujudkan oleh pemerintah sebagai aparaturnya melalui undang-undang. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjelaskan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Hak bagi warga negara sebagai pekerja juga diatur dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menjelaskan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Hak bekerja bagi semua warga negara memang sudah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, akan tetapi keberadaan Undang-Undang tersebut tidak membatasi seseorang yang mempunyai keterbatasan fisik untuk mendapatkan hak bekerjanya. Seseorang

yang mempunyai keterbatasan fisik yang dimaksud adalah penyandang disabilitas. Minimnya kesadaran sosial antar manusia pada saat ini, membuat penyandang disabilitas seringkali mendapatkan perlakuan yang berbeda dalam masalah pekerjaan. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, menjelaskan bahwa:

“Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara seleyaknya terdiri, yang terdiri dari:

- a. Penyandang cacat fisik;
- b. Penyandang cacat mental;
- c. Penyandang cacat fisik dan mental”

Istilah cacat sering kali, mengandung penafsiran yang negatif bagi sebagian masyarakat. Namun pada tanggal 30 Maret 2007, Pemerintah Republik Indonesia kembali mengukuhkan komitmen untuk melakukan perubahan demi terwujudnya hak-hak penyandang disabilitas dengan menandatangani *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* atau Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas di New York. Ratifikasi ini kemudian dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Dalam konvensi tersebut, istilah penyandang disabilitas dipilih untuk menyebutkan penyandang cacat.<sup>1</sup> Meskipun demikian, sedikit sekali peraturan di Indonesia yang mengatur tentang hak-hak disabilitas, dengan begitu

---

<sup>1</sup> Imma Indra Dewi W., 2012, *Artikel tentang Pemberdayaan Penyandang Cacat Di Kota Yogyakarta*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hlm.11

Indonesia masih dianggap kurang mampu untuk melindungi dan menyamakan hak penyandang disabilitas dengan warga negara pada umumnya.

Penyandang disabilitas mempunyai kedudukan yang sama dengan warga negara Indonesia lainnya. Hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 38

Undang-Undang Hak Asasi Manusia, yang berbunyi:

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaan berhak atas upah yang adil sesuai prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Pasal 41 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga menentukan bahwa, “Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.” Dalam Undang-Undang tersebut telah diatur secara jelas, bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat yang dimilikinya, hal tersebut berlaku pula bagi penyandang disabilitas. Berbekal pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, tidak sedikit penyandang disabilitas berhasil mengangkat

kesejahteraan dalam kehidupan yang lebih baik.<sup>2</sup> Hal tersebut tidak terlepas dari peran penempatan tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan sesuai dengan bakat, dan minat kemampuannya.

Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas menjelaskan bahwa “Setiap penyandang disabilitas mempunyai hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama seperti individu normal dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.”<sup>3</sup> Salah satu hak yang diberikan adalah hak bekerja bagi penyandang disabilitas. Pasal 27 angka 1 huruf a Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas, menjelaskan bahwa:

“Negara-negara pihak mengakui hak penyandang disabilitas untuk bekerja atas dasar kesetaraan dengan lainnya; ini mencakup hak atas kesempatan untuk membiayai hidup dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas di bursa kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan dapat diakses oleh penyandang disabilitas. Negara-negara Pihak harus melindungi dan memajukan pemenuhan hak untuk bekerja, termasuk bagi mereka yang mendapatkan disabilitas pada masa kerja, dengan mengambil langkah-langkah tertentu, termasuk melalui peraturan perundang-undangan, untuk antara lain:

- (a) Melarang diskriminasi atas dasar disabilitas terhadap segala bentuk pekerjaan, mencakup kondisi perekrutan, penerimaan dan pemberian kerja, perpanjangan masa kerja, pengembangan karir dan kondisi kerja yang aman dan sehat.”

---

<sup>2</sup> Saru Arifin, *Analisis perlindungan Hukum Terhadap Hak Penyandang Cacat Dalam Meraih Pekerjaan (Studi Kasus di Kota Yogyakarta)*. Hlm.158

<sup>3</sup> Rahmat Hidayat, 2012, *Representasi Sosial Tentang Disabilitas Intelektual pada Kelompok Teman Sebaya*, volume 39 hlm.14.

Dalam undang-undang di atas diuraikan mengenai penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan kesempatan kerja dalam bursa kerja yang telah dibuka oleh perusahaan. Dalam pemberian kesempatan kerja, pemberi kerja tidak diperbolehkan melakukan diskriminasi kepada pekerja disabilitas

Pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas merupakan salah satu bentuk dukungan bagi penyandang disabilitas untuk menyamakan hak dan kedudukannya dengan masyarakat pada umumnya. Bentuk dukungan tersebut terwujud dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat. Sesuai dengan isi yang tersirat dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat bahwa “Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”. Namun kenyataan yang terjadi dimasyarakat ketentuan tersebut belum dapat terealisasi dengan baik. Alasan mendasar belum terealisasinya pasal tersebut dikarenakan seseorang yang memiliki keterbatasan fisik masih dipandang sebelah mata dan dianggap kurang produktif.

Pola berfikir masyarakat mengenai keterbatasan fisik penyandang disabilitas, hendaknya dihapuskan dengan cara melihat dan turut serta membantu penyandang disabilitas untuk bangkit dari keterbatasan tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan oleh perusahaan yang merupakan harapan bagi penyandang disabilitas untuk dapat memberikan pekerjaan. Peran perusahaan

dalam memberdayakan pekerja disabilitas sudah diatur Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 yang berbunyi:

“Pengusaha negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan memperkerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuan, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.”

Dalam penjelasan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 menyebutkan bahwa:

“Perusahaan negara meliputi badan usaha milik negara (BUMN) dan badan usaha milik daerah (BUMD), sedangkan perusahaan swasta termasuk di dalamnya koperasi. Perusahaan harus memperkerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan. Perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi harus memperkerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan walaupun jumlahnya kurang dari 100 (seratus) orang.”

Berdasarkan pernyataan di atas setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk memperkerjakan penyandang disabilitas dengan kriteria dan ketentuan yang dibutuhkan perusahaan tersebut.

Pengaturan bagi perusahaan yang mewajibkan untuk memperkerjakan penyandang disabilitas juga terdapat dalam Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat yang berbunyi:

“Pengusaha harus memperkerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaan untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja perusahaanya.”

Dari kedua peraturan yang mengatur adanya kewajiban bagi perusahaan untuk memperkerjakan 100 pekerja diantaranya harus ada 1 (satu) penyandang disabilitas. Kuota tersebut hendaknya tidak diberlakukan secara kaku, karena pemberdayaan pekerja penyandang disabilitas merupakan tanggung jawab bagi negara dan pemberi kerja, sebagai pelaksana peraturan tersebut. Upaya ini perlu adanya dukungan dan komitmen dari seluruh masyarakat.

Begitu pula di daerah Kabupaten Wonogiri, yang mempunyai jumlah penyandang cacat lebih kecil dari pada jumlah penduduk secara keseluruhan. Jumlah penyandang cacat di Wonogiri saat ini mencapai 13.097 jiwa dari jumlah total penduduk Wonogiri sebanyak 1.199.734 jiwa, sehingga dapat pula diprosentasekan penyandang cacat sebesar 1, 09 persen.<sup>4</sup> Kondisi seperti ini tentu akan membawa tantangan bagi penyandang disabilitas didunia kerja khususnya untuk mendapatkan kesempatan yang sama seperti masyarakat pada umumnya. Melihat kejadian tersebut pemerintah Kabupaten Wonogiri membentuk Perda Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel. Di dalam Pasal 16, menjelaskan:

---

<sup>4</sup> <http://www.timlo.net/baca/68719589965/pemkab-wonogiri-berjanji-penuhi-akses-difabel/>, diakses pada tanggal 4 Februari 2015

“Setiap difabel memiliki kesamaan hak dan kesempatan dalam pengembangan ekonomi melalui pekerjaan yang dipilih secara bebas sesuai dengan kemampuan baik disektor formal maupun informal.”

Selanjutnya dalam Pasal 18 menjelaskan:

- (1) Tenaga kerja difabel mempunyai hak, kewajiban dan tanggung jawab yang setara dengan pekerja/pegawai lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- (2) Kewajiban dan tanggung jawab dilaksanakan sesuai dengan kemampuan difabel.

Dijelaskan pula dalam Pasal 20 ayat (5) Perda Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel, disebutkan bahwa “Badan wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang pegawai difabel yang memenuhi kualifikasi pekerjaan, untuk setiap 100 (seratus) orang pegawai.”

Ketentuan untuk memperkerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas di Wonogiri memang sudah diatur, namun faktanya masih banyak perusahaan maupun instansi pemerintah yang belum menerapkan perda dengan baik. Melihat kedua pasal di atas, dapat dijelaskan bahwa perda tersebut memberikan peluang bagi penyandang disabilitas dalam hal memperoleh kesempatan kerja. Sehingga peran dari instansi pemerintah maupun swasta di Kabupaten Wonogiri sangat diperlukan untuk mewujudkan pasal tersebut.

Kabupaten Wonogiri merupakan salah satu daerah yang terkenal sebagai penghasil tanaman obat herbal, sehingga menyebabkan banyak pabrik-pabrik obat herbal, salah satunya adalah PT. Deltomed yaitu

perusahaan yang bergerak dibidang herbal yang mengolah bahan-bahan herbal menjadi obat. Letak PT. Deltomed ini berjarak 20 KM dari pusat kota Wonogiri. Produk yang paling terkenal dihasilkan oleh PT. Deltomed adalah Antangin dan Obat Batuk OBH. Hasil produksi ini sudah dipasarkan hingga seluruh daerah di Indonesia. Dalam menjalankan kegiatan produksinya, PT. Deltomed tidak dapat terlepas dari peran pekerja untuk pengoperasian perusahaan. PT. Deltomed memiliki pekerja yang sebagian besar berdomisili didaerah Wonogiri. PT. Deltomed sendiri memiliki jumlah pekerja 541 karyawan.<sup>5</sup>

Dalam sejarahnya, sebelum disahkannya Perda Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel tepatnya pada tahun 2000. PT. Deltomed telah memperkerjakan 6 (enam) pekerja penyandang disabilitas. Keenam pekerja tersebut telah pensiun dan 2 (dua) diantaranya masih bekerja di PT. Deltomed. Terkait dengan ketentuan mengenai kuota 1% (satu persen) setiap memperkerjakan 100 pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997, Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 1998, dan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2013, belum dilaksanakan oleh PT. Deltomed mengingat jumlah pekerja keseluruhan berjumlah 541 pekerja. Dengan Latar belakang seperti yang diuraikan di atas, maka penelitian ini diberi judul **Implementasi Peraturan Daerah**

---

<sup>5</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Eko Purwanto, Bagian Humas PT. Deltomed Wonogiri, 10 Maret 2014

**Kabupaten Wonogiri Nomor. 8 Tahun 2013 Tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri.**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri?
2. Apakah yang menjadi hambatan dalam mengimplementasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri.

2. Hambatan dalam mengimplementasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan melalui penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang hukum ekonomi dan bisnis, terutama bidang hukum ketenagakerjaan terkait dengan Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Deltomed dan diketahuinya hambatan yang dihadapi PT. Deltomed untuk dapat mengimplementasikan Perda Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Deltomed.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi para pelaku usaha

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pelaku usaha khususnya PT. Deltomed, agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengimplementasikan Perda Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel.

b. Bagi penulis

Penelitian ini dapat mengembangkan pengetahuan Ilmu Hukum Ekonomi dan Bisnis yang diperoleh selama kuliah, serta memberikan wawasan kepada penulis terkait dengan pelaksanaan Perda Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel di PT. Deltomed

c. Bagi tenaga kerja penyandang disabilitas

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi penyandang disabilitas, agar penyandang disabilitas mengetahui hak-hak mereka sehingga penyandang disabilitas dapat memperjuangkan dan memperoleh hak-hak mereka secara layak.

d. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap penyandang disabilitas agar memperoleh kesamaan hak seperti masyarakat pada umumnya.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian dengan judul “Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 Tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri.”, dikarenakan pada tahun 2000 PT. Deltomed telah memperkerjakan 6 (enam) pekerja penyandang disabilitas, akan tetapi saat ini yang masih aktif bekerja hanya 2 (dua) pekerja, karena keempat sisanya telah pensiun sehingga pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas belum sesuai dengan ketentuan Pasal 20 ayat (5) Perda Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel. Kekhususan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah, yaitu bagaimana implementasi Perda Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri dan apakah yang menjadi hambatan dalam menerapkan Perda Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Perda Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri dan hambatan dalam

mengimplementasikan Peraturan Daerah tersebut. Penelitian ini merupakan hasil karya asli, bukan duplikasi maupun plagiasi dari karya ilmiah lain. Namun tema dalam penulisan ini sudah pernah digunakan dalam penulisan skripsi sebelumnya, yang ditulis oleh:

1. Nama: Septian Adi Cahya NPM: 090510029, Tahun: 2013, Fakultas: Ilmu Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta, Judul: Implementasi PP No 43 tahun 1998 Pasal 28 Terhadap Pekerja Disabilitas di PT. Madu Baru – PG/PS Madukismo. Rumusan Masalah: Apa yang menjadi kendala penerapan PP No. 43 tahun 1998 Pasal 28 di Madu baru-PG/PS madukismo dan bagaimana penyelesaian dari kendala yang dihadapi PT. Madu baru-PG/PS Madukismo. Tujuan penelitian: untuk mengetahui dan menganalisis kendala penerapan PP No. 43 tahun 1998 di PT. Madu baru-PG/PS Madukismo dan untuk mengetahui dan menganalisis penyelesaian dari kendala yang dihadapi oleh PT. Madu baru-PG/PS Madukismo. Hasil Penelitian: Kendala dalam menerapkan PP. NO.43 Tahun 1998 adalah PT. Madu baru-PG/PS Madukismo tidak mengetahui jika ada peraturan yang mewajibkan untuk memperkerjakan 1 orang penyandang disabilitas disetiap 100 orang pekerja. Sedangkan untuk menyelesaikan kedala yang dihadapi oleh PT. Madu baru-PG/PS Madukismo adalah perusahaan akan lebih membuka diri kepada penyandang disabilitas dengan membuka

lowongan pekerjaan yang sesuai dengan memperhatikan kualitas perusahaan.

2. Nama: Andi Sulastri, NPM: B11109008, Tahun 2014, Fakultas: Ilmu Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, Judul: Tinjauan Hukum Terhadap Penyediaan Aksesibilitas Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Makassar. Rumusan Masalah: Bagaimana pemenuhan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas di Kota Makassar dan bagaimana mekanisme dalam pelaksanaan dan implementasi aturan aksesibilitas penyandang disabilitas. Tujuan Penelitian: untuk mengetahui pemenuhan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas di Kota Makassar dan untuk mengetahui mekanisme pelaksanaan dan implementasi aturan aksesibilitas penyandang disabilitas. Hasil Penelitian: Pemenuhan aksesibilitas di Kota Makassar tidak sepenuhnya berjalan, berdasarkan penelitian penulis hanya ditemukan 15 bangunan yang memiliki aksesibilitas untuk penyandang disabilitas. Dalam pemenuhan mekanisme aturan aksesibilitas, salah satunya dengan pembuatan gedung dan fasilitas umum.
3. Nama: Heru Saputro Lumban Gaol , NPM: 0500010182, Tahun: 2013, Fakultas: Ilmu Hukum Atma Jaya Yogyakarta, Judul: Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Cacat Fisik di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Kabupaten Bantul. Rumusan Masalah bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja penyandang

cacat fisik di yayasan penyandang cacat mandiri kota Bantul. Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja penyandang cacat fisik di yayasan penyandang cacat mandiri kota Bantul, Hasil Penelitian: yayasan telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja penyandang cacat berupa penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan alat pelindung diri. Hal ini telah sesuai dengan ketentuan UU No 13 tahun 2003. Namun belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal, khususnya dalam pemenuhan alat perlindungan diri karena minimnya dana yang dimiliki oleh pemberi kerjaan minimnya pengawasan dari pemerintah

#### **F. Batasan Konsep**

1. Implementasi adalah penerapan, pelaksanaan.<sup>6</sup>
2. Hak adalah kebebasan untuk berbuat sesuatu berdasarkan hukum.<sup>7</sup>
3. Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

---

<sup>6</sup> A Teeuw, 2002, *Kamus Indonesia Belanda*, PT Gramedia PustakaUtama, Jakarta, hlm.342

<sup>7</sup> Subekti, 2003, Tjitrosoedibio, *Kamus Hukum*, cetakan kelima belas, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, hlm.46

4. Pemberi kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
5. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
6. Penyandang Disabilitas adalah mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dimana ketika berhadapan dengan berbagai hambatan, hal ini dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan mereka dengan yang lainnya. Sebagaimana diatur dalam lampiran penjelasan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas.
7. PT. Deltomed adalah PT. Deltomed adalah salah satu perusahaan farmasi herbal terbaik di Indonesia yang konsisten mengembangkan produksi produk kesehatan herbal asli di Indonesia<sup>8</sup>. Seluruh produk yang dihasilkan berbahan dasar alami yang berasal dari kekayaan tumbuh-tumbuhan berkhasiat.

---

<sup>8</sup><http://kesehatan.kompasiana.com/medis/2014/05/29/pt-deltomed-pelopor-obat-herbal-di-indonesia-658532.html> diakses pada tanggal 12 februari 2015

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah suatu penelitian hukum yang berfokus pada perilaku masyarakat hukum. Dalam penelitian ini, hal yang diamati berkaitan dengan dengan Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel dalam Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di PT. Deltomed Wonogiri. Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada responden dan narasumber sebagai data utamanya, yang didukung dengan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder.

### **2. Sumber data**

Dalam penulisan hukum ini digunakan dua sumber data yaitu:

#### **a. Data primer**

Data yang diperoleh secara langsung dari responden dan narasumber yakni subjek yang memberikan jawaban atas pertanyaan berdasarkan wawancara yang berkaitan langsung dengan objek yang diteliti. Dalam penulisan hukum ini, narasumber yang diharapkan dapat memberikan keterangan adalah Dinas TenagaKerja dan

Transmigrasi Kabupaten Wonogiri dan responden yang dimaksud adalah PT. Deltomed Wonogiri.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan. Pengumpulan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka. Dalam hal ini dapat dikaji dengan melakukan penelitian terhadap peraturan perundang-undangan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder yang terkait dengan masalah yang diteliti antara lain:

- 1) Bahan hukum primer
  - a) Undang-Undang Dasar 1945
  - b) Undang-Undang Nomor 19 tahun 2011 tentang Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Cacat
  - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan
  - d) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang hak Asasi Manusia
  - e) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat

- f) Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat
  - g) Peraturan daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel
  - h) Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 30/PRT/2006 tentang Pedoman Teknis Fasilitas dan Aksesibilitas pada Bangunan Gedung dan Lingkungan
  - i) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- 2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dapat berupa asas-asas hukum, pendapat hukum, yang diperoleh melalui literatur, hasil penelitian dan jurnal ilmiah.

### **3. Metode pengumpulan data**

Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode wawancara dan studi kepustakaan.

- a. Metode wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data primer yang dilakukan kepada narasumber dan responden tentang objek yang diteliti berdasarkan pada pedoman pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Metode wawancara dianggap sebagai metode yang paling efektif dalam pengumpulan data primer, karena penulis dapat bertatap muka langsung dengan narasumber dan responde, sehingga dapat diperoleh jawaban yang lengkap dan tepat berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari data-data sekunder yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

**4. Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian yang dipilih adalah PT. Deltomed Wonogiri, dikarenakan dalam sejarahnya PT. Deltomed pernah memperkerjakan 6 (enam) penyandang disabilitas pada tahun 2000, dan saat ini hanya memperkerjakan 2 (dua) pekerja penyandang disabilitas.

**5. Narasumber**

Narasumber adalah seseorang yang berkapasitas sebagai ahli, professional atau pejabat yang memberikan jawaban atas pertanyaan berupa pendapat hukum berdasarkan pedoman wawancara berkaitan

dengan permasalahan hukum yang diteliti. Narasumber dalam penelitian ini adalah Setyo Susilo selaku Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Kabupaten Wonogiri.

#### **6. Responden**

Responden adalah subjek yang memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian dalam wawancara yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti. Responden dalam penelitian ini adalah Eko Purwanto selaku *staff* Humas (Hubungan Masyarakat) PT. Deltomed.

#### **7. Analisis data**

Data yang diperoleh dalam penelitian di lapangan diolah menggunakan analisis kualitatif artinya analisis data berdasarkan apa yang diperoleh dari kepustakaan maupun lapangan baik secara lisan maupun tertulis, tidak disajikan dalam bentuk angka-angka tetapi disusun dalam bentuk kalimat-kalimat yang logis sehingga diperoleh gambaran mengenai masalah yang diteliti. Metode berfikir yang digunakan adalah induktif, yaitu proses berfikir dari peraturan yang bersifat khusus kemudian ditarik kesimpulan hukum yang lebih umum terhadap norma hukum positif.

### **H. Sistematika Skripsi**

1. Bab I : Pendahuluan

Dalam Bab ini akan diuraikan mengenai Latar Belakang Masalah Rumusan Masalah, Tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metodologi penelitian, sistematisasi penulisan hukum.

## 2. Bab II : Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang tinjauan umum perjanjian kerja, penggunaan istilah penyandang cacat, difabel dan disabilitas, tinjauan umum tentang derajat kecacatan penyandang disabilitas, tinjauan umum mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, peran masyarakat dalam mendukung adanya hak pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, tinjauan umum tentang tenaga kerja di PT. Deltomed, pelaksanaan dan hambatan dalam menerapkan Perda Kabupaten Wonogiri Nomor 8 Tahun 2013 tentang Kesetaraan dan Pemberdayaan Difabel.

## 3. Bab III : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari peneliti setelah melakukan penelitian hukum.