

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Hukum pada hakikatnya adalah sesuatu yang abstrak, tetapi, dalam manifestasinya bisa berwujud konkrit. Sesuatu ketentuan hukum baru dapat dinilai baik jika akibat – akibat yang dihasilkan dari penerapannya adalah kebaikan, kebahagiaan, yang sebesar – besarnya dan berkurangnya penderitaan.⁸ Sehingga perlindungan hukum ini diharapkan bisa memberikan dampak positif terhadap setiap manusia atau orang yang merupakan salah satu subjek hukum dari berbagai penyimpangan yang dapat mengancam atau menciderai sistem hukum lain.

Perlindungan hukum bila dijelaskan harfiah dapat menimbulkan banyak persepsi. Sebelum mengurai perlindungan hukum dalam makna yang sebenarnya dalam ilmu hukum, menarik pula untuk mengurai sedikit mengenai pengertian- pengertian yang dapat timbul dari penggunaan istilah perlindungan hukum, yakni Perlindungan hukum bisa berarti perlindungan yang diberikan terhadap hukum agar tidak ditafsirkan

⁸ Lili Rasjidi dan I. B. Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1993. Hlm 79.

berbeda dan tidak cederai oleh aparat penegak hukum dan juga bisa berarti perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap sesuatu.⁹

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang – wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketrentaman sehingga dapat memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹⁰ Pengertian perlindungan hukum ini lebih cenderung tentang hubungan dari pemerintah dengan masyarakat. Tidak berspektif pada hubungan antara masyarakat dengan masyarakatnya.

Menurut pendapat Muchsin, perlindungan hukum adalah merupakan tindakan atau kegiatan untuk melindungi setiap individu dengan menyasikan hubungan antara nilai – nilai ataupun kaidah – kaidah yang menjadi suatu sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama umat manusia.¹¹ Pengertian perlindungan ini berhubungan dengan peraturan – peraturan yang berkaitan dengan peraturan yang mengatur tentang pola kehidupan dalam masyarakat.

⁹ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009. Hlm 38.

¹⁰ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004. Hlm 3.

¹¹ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004. Hlm 14.

Perlindungan hukum merupakan sesuatu hal yang melindungi setiap subyek – subyek hukum yang dapat melalui peraturan perundang – undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu ¹² :

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan dari pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang – undangan dengan maksud untuk mencegah atau pelanggaran sertamemberikan rambu – rambu atau batasan – batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Menurut pendapat Phillipus M. Hadjon juga menganggap bahwa perlindungan hukum juga dibedakan menjadi dua, tetapi dengan perspektif pandangan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan agar tindakan pemerintah bersikap hati – hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan hukum yang represif bertujuan

¹² Muchsin, *Ibid.* Hal. 20.

untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganan di lembaga suatau peradilan.¹³

Secara garis besar perlindungan hukum adalah suatu perlindungan terhadap nilai – nilai hukum yang dimiliki oleh subjek hukum agar tidak tertindas ataupun mengalami penyimpangan terhadap dasar hukum – hukum lain atau kepentingan hukum yang lain.

B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Sistem perundang – undangan negara kita ini telah mengatur tentang ketenagakerjaan dan memberikan pengertian tentang tenaga kerja. Yang dimaksud dengan tenaga kerja menurut pasal 1 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Didalam malakukan kegiatan produksinya ini sudah sangat jelas jika tenaga kerja ini melakukannya sesuai dengan kemampuan yang dia miliki demi menghasilkan barang produksi yang bernilai ekonomi bahkan dapat dinikmati secara konsumtif dengan tujuan jika barang produksinya terjamin kualitas dan aman, maka keuntungan yang didapatkan oleh pihak

¹³ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987. Hal 29.

perusahaan. Para pekerja/buruh yang memiliki peran penting dalam berjalannya kegiatan usaha perusahaan.¹⁴

Menurut Payaman J. Simanjuntak dalam buku yang disusun oleh Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, pengertian tenaga kerja atau *manpower* mencakup penduduk yang sudah bekerja atau sedang bekerja dan sedang mencari pekerjaan dan juga yang melakukan pekerjaan – pekerjaan lain seperti sedang sekolah ataupun mengurus urusan rumah tangga.¹⁵ Hal tersebut dapat dilihat bahwa pengelompokannya adalah hanya berdasarkan usia atau batas umur saja. Sedangkan dalam buku yang sama yang disusun Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, Imam Soepomo memberikan pendapat definisi yang berbeda tentang tenaga kerja, yaitu “tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”¹⁶ Konsep yang dimiliki kedua pendapat tersebut sebenarnya hampir sama karena berpendapat bahwa setiap orang yang mampu memproduksi atau menghasilkan suatu barang dan atau jasa untuk dirinya sendiri ataupun masyarakat banyak yang memiliki nilai ekonomi dapat dikatakan sebagai tenaga kerja.

¹⁴ Dani Amran Hakim, Budi Ispriyarso, 2016, *Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan Corporate Social Responsibility Pada Suatu Perusahaan*. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Jurnal Law Reform, Vol 12; Nomor 2; Tahun 2016. Hlm 199.

¹⁵ Bagus Sarnawa, Johan Erwin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta, 2010, Hlm 34.

¹⁶ Bagus Sarnawa, Johan Erwin, *Ibid*, Hlm 34.

Dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, memberi pengertian mengenai tenaga kerja, yaitu:

- a. Setiap orang dapat bekerja dengan tidak dibeda-bedakan jenis kelamin, suku, bangsa, agama dan keturunan
- b. Dengan bekerja mendapatkan penghasilan yang dapat dipergunakan untuk melanjutkan hidup yang layak dan dapat untuk memenuhi kebutuhan baik dirinya maupun keluarganya agar tidak terjadi kemiskinan
- c. Tenaga kerja adalah setiap warga negara yang harus diperlakukan sebagai manusia, hak – hak yang sama dan juga perlindungan yang sama

Dengan disusunnya Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja atau tenaga kerja disamakan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam kehidupan sehari – hari mengenai sebutan bagi pekerja masih terdapat berbagai istilah, ada yang menyebutnya pekerja, karyawan dan buruh. Namun pada konsepnya maksud dari segala sebutan atau peristilahan tersebut itu adalah sama saja, adalah orang yang bekerja pada orang lain atau sendiri dan mendapatkan upah sebagai imbalannya dalam bentuk apapun.

Dalam hal-hal tertentu yang tercakup dalam pengertian pekerja/buruh diperluas. Misalnya dalam hal kecelakaan kerja, dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat (2) ditentukan bahwa: Yang termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja adalah:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak menerima upah.
- b. Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan.
- c. Narapidana yang dipekerjakan di sebuah perusahaan.

2. Macam – Macam Tenaga Kerja

Secara teoritis tenaga kerja terdiri dari dua golongan atau yang sering disebut dengan angkatan, yaitu angkatan kerja (*labour force*) dan bukan angkatan kerja. Angkatan Kerja atau (*labour force*) terdiri :

- a. Golongan yang bekerja
- b. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan

Sedangkan kelompok atau golongan bukan angkatan kerja antara lain:

- a. Golongan yang bersekolah
- b. Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama bersekolah.
- c. Golongan yang mengurus rumah tangga

d. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah.

e. Golongan lain – lain penerima pendapatan

Golongan lain ini masih terpecah menjadi dua macam kelompok, antara lain :

1. Penerima pendapatan

Kolompok yang tidak melakukan suatu pekerjaan atau suatu kegiatan yang bernilai ekonomi namun tetap memperoleh pendapatan seperti pensiunan, orang yang memiliki kost – kostan atau menyewakan atau mengontrakan rumahnya yang mendapat uang atas sewa atas milik tersebut, dan orang mendapatkan bunga dari simpanan.

2. Orang – orang yang hidupnya bergantung kepada kehidupan orang lain juga, misalnya lanjut usia (orang jompo), orang yang cacat fisik maupun mental atau orang yang memiliki sakit kronis

3. Hak - Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

a. Hak Tenaga Kerja

Selain mengatur tentang pengertian dari tenaga kerja, Undang – Undang Negara Republik Indonesia juga mengatur tentang hak – hak yang harus diperoleh. Hak adalah sesuatu yang diperoleh atau diberikan kepada seseorang atas status atau kedudukan yang dimilikinya. Dasar

peraturan yang dijadikan landasan hak – hak mengenai tenaga kerja yang dimiliki oleh bangsa Indonesia tercantum dalam Undang – Undang nomor 13 Tahun 2003 yang memiliki beberapa aspek hak yang perlu di penuhi oleh setiap tenaga kerja, antara lain :

1. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan sesuai dengan dari barang dan tau jasa yang diproduksi dan sesuai dengan kompetensi dan kitribusinya didalam melakukan pekerjaannya tersebut
2. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan kemampuan tau minat dan bakatnya yang dapet dilakukan dengan melalui pelatihan – pelatihan kerja.

Setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan kenaikan pangkat atau jabatan sesuai dengan prestasi yang ditorehkan selama dia bekerja dan juga berhak mendapatkan penghargaan daripada hasil pekerjaan yang dilakukan, mendapatkan jaminan terhadap hidpunya juga menginginkan kepuasan dari pekerjaan yang ia sukai dan dapat dilakukan sebaik mungkin untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik ataupun penghargaan agar nantinya mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

3. Setiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk mendapatkan keahlian dan ketrampilan kerja, sehingga daya

kreasinya dapat dikembangkan lagi dalam rangka untuk menambah kompetensi dal dirinya sendiri dan menunjang hasil dari pekerjaanya. Hal ini merupakan pedoman penting agar pembangunan ekonomi akan lebih cepat, karena juga tenaga kerjanya memiliki ketrampilan dan keahlian serta kejujuran maka akan memungkinkan untuk tercapainya efisiensi serta peningkatan produktivitas kerja.

4. Setiap tenaga kerja berhak untuk bisa mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan, kesusilaan, kesehatan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama. Maksudnya keselamatan adalah setiap pekerja harus mendapat perlindungan dari segala masalah atau dilindungi dari segala persoalan yang dapat mengganggu kinerja pekerja tersebut atau mempengaruhi produktivitas dari pekerja tersebut. Keselamatan disini meliputi keselamatan terhadap alat kerja, mesin kerja, bahan, keadaan tempat kerja yang dapat dilihat dari lingkungan kerja serta cara – cara melakukan pekerjaanya. Keselamatan dimaksudkan adalah sebagai pemeliharaan kesehatan jika pekerja mengalami kecelakaan kerja atau dari keadaan kerja ataupun lingkungan kerja yang dapat mengancam pekerja saat melakukan pekerjaannya sehingga mewujudkan produktivitas kerja yang maksimal dan optimal.
5. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Tidak hanya untuk pekerjaanya saja, keluarganya pun juga bisa mendapatkan jaminan sosial tersebut.

6. Setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja

b. Kewajiban Tenaga Kerja

Secara umum kewajiban adalah sesuatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukannya atau status tertentu¹⁷. Adapun kewajiban tenaga kerja menurut Darwan Prints adalah sebagai berikut :

1. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi pengusaha
Setiap pekerja wajib melakukan pekerjaan guna memenuhi hasil produksi atau tuntutan pekerjaan dan merupakan tanggung jawab setiap pekerja terhadap pengusaha.
2. Wajib mematuhi peraturan perusahaan
Setiap pekerja juga wajib mematuhi setiap peraturan – peraturan yang diterapkan perusahaan atau tempat dia bekerja. Dan menjaga agar selalu tertib dan menciptakan suasana efisien untuk kenyamanan bekerja.
3. Wajib mematuhi perjanjian kerja
Setiap pekerja wajib mematuhi setiap point – point perjanjian kerja yang sudah diperjanjikan dalam suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini merupakan dasar untuk tenaga kerja untuk melakukan prestasinya yang merupakan tanggung jawab terhadap perusahaan.

¹⁷ Bagus Sarnawa, Johan Erwin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta, 2010, Hlm 57.

4. Wajib menjaga rahasia perusahaan

Setiap pekerja wajib menjaga kerahasiaan perusahaan. Dapat berupa strategi – strategi tertentu yang diterapkan perusahaan atau permasalahan intern yang terjadi di dalam perusahaan tersebut.

5. Wajib mematuhi perjanjian kerja bersama

Pekerja juga memiliki kewajiban untuk mematuhi segala isi perjanjian yang dilakukan dengan perusahaan itu.

6. Wajib mematuhi peraturan pengusaha

Pekerja memiliki kewajiban untuk mematuhi segala peraturan dari pengusaha dengan tujuan optimalisasi agar tercapainya kebutuhan perusahaan atau hasil yang maksimal.

Akan tetapi dalam hukum formil yang tertuang dalam sistem perundang – undangan Indonesia, kewajiban dari pekerja atau sering disebut juga dengan buruh terdapat pada Undang – Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setiap pekerja atau buruh memiliki tiga kewajiban utama yang harus dipenuhi yaitu malakukan pekerjaan, mematuhi petunjuk perusahaan dan membayar ganti rugi. Tetapi dalam pengertian tersebut arti dari pekerjaan dan bagaimana bentuk pekerjaan itu tidak dijelaskan secara spesifik atau kurang jelas. Perlu ada pengertian secara mendasar yang lebih spesifik lagi tentang hal tersebut.

Banyak para ahli yang menfasirkan tentang hal tersebut. Menurut Iman Soepomo mengemukakan bahwa pekerjaan adalah perbuatan untuk

kepentingan pengusaha, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus untuk meningkatkan produksi, baik jumlah maupun mutunya.¹⁸ Sebenarnya kegiatan produksi atau intisari konsep pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sendiri itu sudah diperjanjikan melalui perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Jika tidak ada suatu pekerjaan yang ditetapkan dalam perjanjian, yang terjadi antara kedua belah pihak pada nantinya akan menjadikan pekerjaan itu sebagai suatu kebiasaan. Kegiatan yang dilakukan pekerja merupakan suatu pekerjaan biasa dilakukan di perusahaan atau tempat kerja oleh tenaga kerja tersebut.

Selain melakukan kegiatan atau pekerjaan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja tersebut, pekerja juga memiliki kewajiban untuk mematuhi segala peraturan – peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau tempat dia bekerja didalam melaksanakan pekerjaannya. Peraturan – peraturan tersebut biasanya berisi agar setiap pekerja melakukan pekerjaannya agar memperoleh hasil yang dikendaki oleh perusahaan dan optimal. Setiap pekerja wajib menaati petunjuk – petunjuk itu yang tertuang dalam tata tertib dalam perusahaan. Pekerja juga wajib melaksanakan tugasnya yang telah diperjanjikan tersebut oleh dirinya sendiri, terlebih suatu pekerjaan yang menyangkut keahlian tertentu yang tidak mungkin untuk diganti atau dilakukan oleh orang lain.

¹⁸ Iman Soepomo, 1993, *Hukum Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta, Djambatan., Hlm 69.

Peraturan atau petunjuk pengusaha terhadap pekerja atau buruh salah satunya adalah berupa pembayaran ganti rugi terhadap kesalahan yang dia perbuat. Tanggung jawab pekerja terhadap kerugian yang ditimbulkannya, pada umumnya adalah pembayaran ganti rugi, pembayaran ganti rugi ini tergantung dari seberapa besar kerugian yang timbul dari akibat kelalaiannya atau dari perbuatan yang disengaja untuk menimbulkan kerugian untuk perusahaan. Kesengajaan disini berarti suatu perbuatan yang dilakukan oleh pekerja yang mempunyai maksud untuk merugikan kepentingan pengusaha yang terjadi karena faktor kurang hati – hati didalam menjalankan pekerjaannya sehingga menimbulkan kerugian terhadap pengusaha. Pengusaha juga harus melihat besar kecilnya kerugian yang dialami perusahaan akan menentukan langkah apa yang akan diambil sebagai bentuk ganti kerugian yang akan dilakukan oleh pekerja atau buruh kepada pengusaha.

Salah satu cara pertama yang dapat dilakukan pengusaha jika pekerja atau buruh telah menimbulkan kerugian bagi pengusaha, adalah dengan cara memberikan peringatan terlebih dahulu kepada pekerja yang telah melakukan kerugian tersebut. Tetapi jika peringatan ini berkali - kali tidak diperhatikan oleh pekerja atau buruh, pengusaha selanjutnya bisa mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan undang-undang.¹⁹

¹⁹ Bab XII Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Pengusaha

Secara awam pengusaha adalah orang yang memberikan pekerjaan terhadap orang lain. Pengertian Pengusaha adalah seorang atau kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan – kesempatan usaha (*business opportunities*) dan merealisasikan dal bentuk sasaran – sasaran yang harus dicapai.²⁰ Tetapi pengertian pengusaha sendiri juga sudah diatur dalam sistem perundang – undangan Indonesia. Tercantum dalam Pasal 1 angka 4 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu Pengusaha adalah orang perorangan baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum atau badan – badan lainnya yang memiliki kedudukan sebagai pemberi kerja untuk memperkerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan sebuah perusahaan yang bukan miliknya.

²⁰ Rachmat, Martoyo, *Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesempatan Kerja Bersama*, Cet II. Hlm 51.

c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan dimana perusahaan tersebut berkedudukan di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pengusaha juga dapat merupakan perseorangan yang bisa memperkerjakan pekerja, pemilik suatu badan usaha, pengurus atau persero dari suatu badan hukum baik berupa yayasan, perseroan terbatas (PT), koperasi, dan badan hukum lainnya berupa CV, firma, dan sebagainya yang seminimal mungkin memperkerjakan seorang pekerja dan memberinya imbalan atau upah. Pengertian pengusaha disini masih memiliki artian yang sangat luas.

Seorang pengusaha mempunyai kewajiban untuk memberikan bayaran atau upah terhadap pekerja atau buruh yang telah melakukan pekerjaan di perusahaannya setelah terjadi kesepakatan hubungan kerja diantara kedua belah pihak. Pasal 1 angka 30 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga sudah mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah terhadap pekerja atau buruh yang sudah bekerja di perusahaannya.

Sistem pengupahan akan menjadi sesuatu hal yang sangat sensitif atau mendasar, sehingga sitem perundang – undangan Inonesia juga melindungi sistem pengupahan terhadap pekerja atau buruh pada suatu perusahaan. Perlindungan upah menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

Kewajiban lain yang tidak kalah penting dari seorang pengusaha adalah bertindak sebagai pengusaha yang baik. Ini berarti bahwa pengusaha harus berbuat dan bertindak sebijaksana mungkin, yaitu:

- a. Apa yang seharusnya berdasar ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- b. Apa yang seharusnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah, dihindari dan tidak dilakukan dengan penuh ketaatan.

5. Hubungan Kerja

Di dalam menjalankan pekerjaan, tenaga kerja tentunya melakukan suatu kerjasama atau ikatan dengan orang lain yang disebut pengusaha yang selanjutnya dapat disebut sebagai hubungan kerja, Hubungan Kerja adalah

suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan.²¹ Hubungan Kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh, yang di dalamnya tercantum atau termuat kesepakatan – kesepakatan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Keduanya terikat dalam suatu kontrak, dimana dari sisi seorang pekerja harus melakukan pekerjaan dan mendapat imbalan atau upah sesuai dengan yang sudah disepakati dan dari sisi seorang pengusaha memberikan suatu imbalan atau upah kepada seorang pekerja atau buruh sesuai kesepakatan yang disepakati.

Hubungan kerja merupakan hubungan yang perspektif ilmu hukum adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau karyawan berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak atau tidak nyata, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja, dengan kata lain ikatan ini timbul karena adanya perjanjian kerja. Inilah yang merupakan hubungan kerja

Tiga unsur yang terdapat dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) sesuai dengan Undang Undang Ketenagakerjaan, yaitu :

²¹ Elisa K.S Tumeleng, 2017, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dilakukan Secara Sepihak Di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)*, Fakultas Hukum Atmajaya, Jurnal Hukum, Hlm 6.

a. Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja atau buruh. Secara umum pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja atau buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

b. Upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan. Dengan demikian, pada prinsipnya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja atau buruh.

c. Perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh berada dibawah perintah pengusaha. Dalam praktik, unsur perintah ini misalnya dalam perusahaan yang mempunyai banyak pekerja

atau buruh, yaitu adanya peraturan tata tertib yang harus dipatuhi oleh pekerja atau buruh.

C. Tinjauan Umum Tentang Penyandang Disabilitas

1. Pengertian Penyandang Disabilitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia²² 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.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur mengenai definisi penyandang disabilitas yang tercantum dalam Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa, penyandang disabilitas adalah setiap orang yang memiliki keterbatasan dari segi fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam interaksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan atau kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Menurut Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Perlindungan Dan Pemenuhan Hak – Hak Penyandang Disabilitas yang termuat dalam Bab I Ketentuan Umum Pasal 1

²² Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa ,Edisi Ke Empat, (Departemen Pendidikan Nasional: Gramedia, Jakarta,2008)

angka 1 menyatakan bahwa, Penyandang Disabilitas atau disebut dengan nama lain adalah setiap orang yang mengalami gangguan, kelainan, kerusakan, dan/atau kehilangan fungsi organ fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu tertentu atau permanen dan menghadapi hambatan lingkungan fisik dan sosial.

Disabilitas merupakan pembatasan atau ketidakmampuan untuk melakukan suatu kegiatan dengan cara yang atau dalam rentang dianggap normal bagi manusia, sebagian besar akibat penurunan kemampuan.²³ Penurunan kemampuan disini berarti bukan tidak bisa melakukan suatu kegiatan atau sebuah aktivitas tertentu, tetapi berarti bisa melakukan kegiatan tersebut tetapi membutuhkan bantuan ataupun membutuhkan jangka waktu yang sedikit lebih lama.

Penyandang disabilitas yang dialami oleh setiap orang dapat disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang menyebabkan orang disabilitas adalah :

- a. karena telah mendapati kelainan fisik atau kekurangan fisik dari lahir atau bawaan lahir
- b. dapat juga karena faktor keturunan
- c. juga suatu hal – hal yang dialami semasa dalam kandungan.

²³ W.J.S. Poerwadarminta, 1976, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, PN Balai Pustaka, Pengertian Cacat.

Sedangkan faktor eksternal yang membuat orang itu mengalami disabilitas adalah :

- a. Musibah/Bencana Alam
- b. Kecelakaan Kerja
- c. Adanya suatu penyakit yang diderita sehingga dapat membahayakan orang itu jika tidak dilakukan tindakan medis.

2. Jenis - Jenis Disabilitas

Disabilitas atau yang biasa dikenal dengan istilah penyandang cacat ini ada 7 (tujuh) jenis disabilitas yang dimiliki oleh orang penyandang difabel, yaitu :

- a. Tuli (Tuna Rungu)

Orang tuli merupakan orang yang tidak memiliki kemampuan untuk pendengaran seperti orang normal pada umumnya. Orang yang memiliki gangguan di dalam mendengar dalam kadar yang belum parah masih bisa menggunakan alat pendengaran untuk bisa mendengar lebih baik.

- b. Bisu (Tuna Wicara)

Orang bisu merupakan orang yang memiliki gangguan kemampuan untuk berkomunikasi secara verbal dengan orang lain secara normal. Orang bisa mengalami bisu juga bisa juga karena faktor tuli dari lahir sehingga tidak bisa mengenal komunikasi verbal atau mengalami kesulitan berkomunikasi secara verbal dengan orang lain secara normal.

c. Buta (Tuna Netra)

Orang yang buta atau tuna netra adalah orang yang mengalami gangguan untuk melihat obyek dengan menggunakan kedua matanya. Orang yang mengalami keterbatasan ini biasanya menggunakan perasa dan pendengarannya untuk mengidentifikasi obyek yang berada disekitarnya.

d. Cacat Fisik (Tuna Daksa)

Tuna daksa yang diderita seseorang dapat terjadi karena bawaan dari lahir atau terjadinya sebuah penyakit atau kecelakaan²⁴ yang dialami orang tersebut yang mengharuskan bagian tubuhnya hilang. Contohnya orang yang menderita tuna daksa adalah orang yang tangannya buntung, kakinya buntung, kaki kecil sebelah, bibir sumbing dan sebagainya.

e. Keterbelakangan Mental (Tuna Grahita)

Orang yang menderita Tuna Grahita adalah orang yang mengalami gangguan mental atau kata lain orang yang memiliki kecerdasan dibawah rata – rata orang pada umumnya.

f. Cacat Pengendalian Diri (Tuna Laras)

Orang yang menderita Tuna Laras ini adalah orang yang mengalami susah pengendalian diri, contohnya pada pengendalian emosi, kepercayaan diri rendah, lebih suka menyendiri, senang melakukan tindakan jahat, malu tampil di depan umum, dan sebagainya.

²⁴ Anonim, Pengertian Tuna Daksa, <http://www.definisimenurutparaahli.com/pengertian-tunadaksa/>, diakses pada 17 Maret 2018, jam 16:00.

g. Cacat Kombinasi (Tuna Ganda)

Orang yang mengalami atau menderita Tuna Ganda adalah orang yang menderita kecacatan lebih dari satu. Contohnya adalah orang yang kakinya buntung tetapi juga menderita tuli, atau orang yang menderita keterbelakangan mental tetapi juga menderita kebutaan dan sebagainya.

3. Pekerja Disabilitas

Pekerja disabilitas adalah pekerja yang memiliki kebutuhan khusus karena memiliki keterbatasan berbeda dengan manusia normal pada umumnya. Tetapi pemenuhan hak – yang yang diberikan kepada pekerja penyandang disabilitas ini tetap disamakan dengan pekerja normal pada umumnya. Dasar menimbang huruf c dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, menyatakan bahwa untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan bagi para penyandang disabilitas menuju kehidupan yang sejahtera, mandiri dan tanpa ada sikap membeda-bedakan atau diskriminasi, maka diperlukan peraturan khusus untuk menjamin perlindungan hukum para penyandang disabilitas. Peraturan khusus ini bertujuan untuk dapat mengatasi masalah pengangguran yang terutama banyak dialami oleh pekerja penyandang disabilitas.

Sesuai dengan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur mengenai hak untuk pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi. Meliputi hak-hak :

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah atau pemerintah swasta tanpa ada diskriminasi.
- b. Memperoleh upah yang sama dengan pekerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggungjawab yang sama.
- c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas.
- e. Mendapatkan program kembali bekerja
- f. Penempatan kerja yang adil, proporsional dan bermartabat
- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya.
- h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi dan memulai usaha sendiri.

Sedangkan dalam Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur juga hak – hak yang harus di dapatkan kaum difabel ini di dalam melakukan pekerjaannya. Bahwa setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Perlindungan ini antara lain :

- a. Penyediaan aksesibilitas, yaitu kemudahan yang disediakan bagi penyandang cacat guna mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.

- b. Pemberian alat kerja
- c. Pemberian alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya

D. Tinjauan Umum Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta

1. Pengertian Yayasan

Yayasan merupakan badan hukum yang maksud dan tujuannya sangat mulia yaitu sosial, keagamaan, dan kemanusiaan.²⁵ Sedangkan dalam sistem perundang - undangan hukum formil yang dimiliki negara ini yayasan diatur dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Yayasan. Didalam Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 Angka 1 menyatakan bahwa Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukan mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak memiliki anggota.

2. Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta

Yayasan yang berlokasi di Jalan Parangtritis kilometer 7,5 Kecamatan Sewon Bantul – Yogyakarta ini, Yayasan ini mengalami dua segi perkembangan yaitu secara internal dan secara eksternal dalam segi internal Yayasan Penyandang Cacat Mandiri ini mengalami perkembangan yang bisa dikatakan cukup flukatif. Sedangkan Perkembangan yang terjadi secara infrastruktur tidak banyak mengalami perkembangan, Yayasan Ini Memiliki

²⁵ Fendi Suoriono, 2015, *Implementasi Undang – Undang Yayasan Dalam Mencapai Maksud Dan Tujuan Yayasan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi; 1, Vol; 3, Tahun; 2015, Hlm 1.

Kantor, Showroom serta bengkel yang berada dilokasi yang sama. Sedangkan di bidang kerjasama yayasan ini miliki kerjasama dengan sekolah-sekolah luar biasa atau SLB di sekitar daerah Yogyakarta .Tetapi kalau di tinjau dari jumlah personel atau anggotanya yayasan ini mengalami perubahan yang cukup signifikan. Dimana pada awal berdirinya pada tahun 2007 Yayasan ini terdapat 15 anggota (baik pria maupun wanita). Seiring berjalannya waktu pada tahun 2010-2011 jumlah anggota di yayasan ini berkembang cukup pesat menjadi 34-40 orang (baik pria maupun wanita).

Namun karena perekonomian global yang mengalami penurunan mengakibatkan jumlah anggota yayasan ini terpaksa di kurang sehingga pada tahun 2015 jumlah anggota yayasan ini menjadi 15 orang (baik pria maupun wanita). Namun hal itu tidak menghambat jalannya produksi kerajinan di Yayasan Penyandang Cacat mandiri. Mereka terus berkarya demi menggapai cita-cita yang di harapkan dari Yayasan Penyandang Cacat Mandiri tersebut.

Selain itu Yayasan ini juga mengalami perkembangan di eksternal seperti dalam bidang kerjasama ,terbukti hingga saat ini Yayasan Penyandang Cacat Mandiri ini telah mengadakan kerjasama dengan berbagai sekolah-sekolah yang di perkhusukan untuk anak-anak cacat yang beberapa di daerah sekitar Yogyakarta .Selain itu apabila ada siswa ataupun siswi dari sekolah yang menjalani kerjasama dengan yayasan ini ingin belajar tentang bagaimana cara pembuatan peralatan maupun mainan yang menjadi sebuah produk jadi seperti yang di buat oleh Yayasan Penyandang

Cacat Mandiri (YPCM) maka dari pihak yayasan ini memberika sarana kepada para siswa/i yang ingin mencoba, selain itu yayasan ini juga pernah mejalani kerjasama dengan beberapa Universitas swasta maupun Negri yang berada di Yogyakarta.²⁶

²⁶ Claudius Sina, *Yayasan Penyandang Cacat Mandiri* , <http://citralekha.com/yayasan-penyandang-cacat-mandiri/>, diakses pada 18 Maret 2018, jam 19:00.