

**PEMENUHAN HAK-HAK PEGAWAI
PENYANDANG DISABILITAS DI CONTACT CENTER
BANK PT. XYZ DI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU HUKUM

OLEH:

AHMAD SHANDY SUSANTO
15340095

DOSEN PEMBIMBING:

FAISAL LUQMAN HAKIM,SH., M. Hum.

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**

ABSTRAK

Secara konstitusional penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk dapat hidup sejahtera dengan cara mendapatkan kerja dan bekerja dengan layak Sebagaimana tercantum dalam Pasal 28A Undang-Undang Dasar 1945 bahwa setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. Kemudian hak untuk mendapatkan kerja yang layak secara khusus diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu terdapat pula Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 Undang – Undang Dasar 1945 telah mengamanatkan bahwa pada dasarnya setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja tersebut . Pada dasarnya Pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas terkait jaminan akses pekerjaan telah diamanatkan dalam Pasal 53 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas secara jelas disebutkan setiap perusahaan wajib mengakomodasi penyandang disabilitas minimal 1 persen dari total tenaga kerja di sektor swasta dan 2 persen pada sektor pemerintahan.

Penelitian ini adalah untuk mengetahui kedudukan pegawai penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak-hak pegawai penyandang disabilitas di Contact Center PT. XYZ Yogyakarta. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut peneliti menggunakan metode penelitian yuridis-normatif. Pendekatan yuridis normatif digunakan untuk mengkaji dokumen-dokumen perjanjian kerja dengan tolak ukur hukum perjanjian dan UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan penyandang disabilitas belum maksimal dalam memberikan perlindungan hukum karena masih banyak dari pegawai penyandang disabilitas yang belum mengetahui adanya peraturan perundang-undangan tersebut. Jika mengacu kepada pada peraturan perundang-undangan yang ada kedudukan pegawai penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak-hak pegawai penyandang disabilitas adalah sama dengan orang non disabilitas. Dalam perjanjian kerja bersama Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta tercantum hak-hak pekerja yang mengacu pada

peraturan perundang-undangan yang berlaku, dimana hak-hak tersebut juga berlaku bagi pegawai penyandang disabilitas.

Kata Kunci : Pemenuhan hak-hak, Pegawai Penyandang Disabilitas, Status Hukum perjanjian



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Shandy Susanto

Nim : 15340095

Jurusan : Ilmu Hukum

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pemenuhan Hak-hak Pegawai Disabilitas di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta” adalah hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain. Kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka. Kemudian apabila terbukti tidak benar, maka penulis bersedia mempertanggungjawabkan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 30 November 2020

Yang menyatakan



AHMAE SHANDY SUSANTO

NIM 15340095

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
 UIN Sunan Kalijaga
 di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ahmad Shandy Susanto
NIM : 15340095
Judul Skripsi : **Pemenuhan Hak-hak Pegawai Penyandang Disabilitas di Contact Center PT. XYZ Yogyakarta**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu Ilmu Hukum.

Dengan ini, kami berharap agar skripsi/tugas akhir saudara tersebut dapat segera di munaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 30 November 2020
Pembimbing


Faisal Luqman Hakim..SH..M.Hum.
NIP. 19790719 200801 1 012



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-35/Un.02/DS/PP.00.9/01/2021

Tugas Akhir dengan judul : **PEMENUHAN HAK-HAK PEGAWAI PENYANDANG DISABILITAS DI CONTACT CENTER BANK PT.XYZ DI YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AHMAD SHANDY SUSANTO
Nomor Induk Mahasiswa : 15340095
Telah diujikan pada : Kamis, 07 Januari 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 60077914ef96b



Penguji I

Udiyo Basuki, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6000ee6cb637



Penguji II

Dr. Muhrisun, S.Ag., BSW., M.Ag., MSW.
SIGNED

Valid ID: 60012b0e9df6f



Yogyakarta, 07 Januari 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6007ca29dafcc

MOTTO

**“Tetap percaya diri apapun keadaannya,
Di balik tersebut ada rahasia Allah yang sangat indah”**

“semakin keras usaha anda maka akan semakin kuat pendirian”

- Ahmad Shandy Susanto -



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Skripsi ini kupersembahkan kepada
Ayahku Bpk Rohmanur dan Ibu Casmirah
kepada kakak-kakak dan keponakanku tercinta
Untuk almamaterku tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk seluruh kawan-kawanku yang kusayangi*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَبِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih dan penyayang. Segala puji dan syukur yang tak terhingga penyusun panjat kan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmah, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhamad SAW, beserta keluarga, sahabat dan kita semua.

Penyusun telah melakukan segala upaya agar skripsi ini dapat terselesaikan sampai titik mendekati kata sempurna, Namun dengan segala keterbatasan dan kekurangan yang penulis miliki menjadikan skripsi ini terdapat didalamnya kekurangan baik dalam segi penulisan maupun bobot ilmiah. Oleh karena dengan segala kerendahan hati, penyusun mengharapkan kerendahan hati serta saran untuk dapat menghantarkan skripsi ini menjadi lebih baik.

Proses penyelesaian skripsi ini telah melibatkan berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung dengan baik agar skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih atas penghormatan dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu penyusun untuk menyelesaikan skripsi ini kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta kemudahan yang diberikan terhadap kelancaran terhadap proses penelitian hingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
2. Prof. DR. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Ach. Tahir, S.H.I,S.H.,M.A.,LL.M., selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum dan Bapak Faiq Tobroni, M.H., selaku sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
5. Bapak. Faisal Luqman Hakim S.H.,M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan tulus dan ikhlas membimbing, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, dan memberikan arahan, dukungan, saran dan masukan, serta kritikan-kritikan yang dapat membangun semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Seluruh bapak dan ibu Staf Tata Usaha Fakultas Syari'ah dan Hukum dan Staff Tata Usaha Prodi Ilmu Hukum yaitu bapak Sunaryo yang telah membantu melancarkan proses skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan lancar.
7. Kedua orang tua penyusun yang sangat saya hormati dan saya banggakan yaitu Bapak Rohmanur dan Ibu Casmirah yang tak berhenti memberikan dukungan dan penyemangat saya serta selalu memanjatkan Doa yang terbaik untuk saya sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini

dengan baik di dalam Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Kakak-kakak kandung penyusun yaitu Endang Sukhaeni, Damroh dan Sartinah yang telah banyak memberikan dukungan dalam bentuk nasehat dan doa dalam proses pendidikan yang penulis laksanakan.
9. Kepada keponakan-keponakan tercinta Ghina Salsabila Sausan, Muhammad Elvan Syahreza, Alvaro Bahtiar Mustofa.
10. Kepada sahabat tukang ngelayab Lutfiah dan Gunip yang telah memberikan dukungan sebagai motivasi penyusun untuk segera menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Kepada sahabat jakwir kentel Baidlo Ulinnadri yang telah memberikan dukungan dan teman berbagi sebagai motivasi penyusun untuk segera menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Kepada teman-teman Ilmu Hukum 2015 M.Dzikri, Ali Pradana P, Imam Gigih P yang telah memberikan dukungan sebagai motivasi penyusun untuk segera menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan cepat.
13. Kepada keluarga KKN Inklusi dengan sabar menghadapi sikap dan perilaku saya selama ini dan memberikan semangat agar skripsi saya cepat diselesaikan dengan baik
14. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini baik langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga amal ibadah dan kontribusi yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Amin

Walaupun skripsi ini telah dapat diselesaikan dengan baik, skripsi ini masih terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan. Oleh karena itu penyusun dengan ini menyatakan terbuka atas kritik dan saran yang bersifat membangun dengan penuh apresiasi dan semoga penulisan ini dapat memberikan kegunaan dan kemanfaatan bagi penyusun dan seluruh pembaca skripsi ini.

Yogyakarta, 30 November 2020

Penyusun

Ahmad Shandy Susanto

NIM. 1534096



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
D. Telaah Pustaka	10
E. Kerangka Teoritik.....	13
F. Metode Penelitian	17
G. Sistematika Pembahasan.....	23
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN DAN PERJANJIAN KERJA	25
A. Perjanjian	25
1. Pengertian Perjanjian	25
2. Syarat Sah Perjanjian	26
3. Asas-Asas Perjanjian	31
4. Bentuk dan Isi Perjanjian.....	37
5. Berakhirnya Perjanjian	37
B. Perjanjian Kerja	38
1. Pengertian Perjanjian Kerja	38
2. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja.....	40
C. Pemenuhan Hak Pegawai penyandang disabilitas	47

BAB III GAMBARAN UMUM TENTANG PT.XYZ DI YOGYAKARTA DAN PERJANJIAN KERJA DENGAN PEGAWAI PENYANDANG DISABILITAS DI YOGYAKARTA.....	50
A. Pengertian Disabilitas	50
B. Gambaran Umum Tentang Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta	54
1. Sejarah Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta	54
2. Unit Divisi Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta.....	55
3. Kebijakan dan Sasaran Mutu	58
4. Letak Geografis.....	59
C. Perjanjian Kerja Pegawai Penyandang Disabilitas Di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta	59
1. Magang Kerja	59
2. Hak, Kewajiban dan Tanggung Jawab Pegawai penyandang disabilitas.....	62
3. Hak, Kewajiban dan Tanggung Jawab Perusahaan	64
BAB IV PEMENUHAN HAK PEGAWAI PENYANDANG DISABILITAS DI CONTACT CENTER PT. XYZ YOGYAKARTA BERDASARKAN DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS.....	66
A. Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Di Bidang Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas di Contact Center PT. XYZ Yogyakarta.....	66
B. Langkah-langkah Yang Bisa Dilakukan Oleh Pegawai Penyandang Disabilitas Apabila Ada Hak-hak Mereka Yang Belum Terpenuhi Di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta.....	74

BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
CURRICULUM VITAE.....	87



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hak Asasi Manusia melekat pada semua manusia, termasuk bagi seorang penyandang disabilitas sekalipun. Penyandang Disabilitas menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Convention On The Right Of Person With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) adalah orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan persamaan hak.¹ Secara konstitusional (penyandang disabilitas) memiliki hak yang sama untuk dapat hidup sejahtera dengan cara mendapatkan kerja dan bekerja dengan layak.

Pemenuhan hak-hak tersebut tentu tidak bisa dilepaskan dari kewajiban pemerintah sebagai salah satu pemegang kekuasaan. Pemerintah memiliki kuasa untuk membuat untuk mewujudkan dan melindungi hak tersebut. Kewajiban pemerintah ini tertuang dalam Pasal 28I bahwa perlindungan,

¹ Radjab, Suradi, *Dasar-Dasar Hak Asasi Manusia*, (Jakarta: PBHI, 2002), hlm. 7

pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.

Perlindungan terhadap hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di Indonesia sebenarnya telah diatur dalam Undang-Undang No 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.² Meskipun demikian, kenyataannya, akses terhadap pilihan pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih sangat terbatas. Hingga saat ini belum ada sanksi yang jelas yang dikeluarkan oleh pengadilan maupun sanksi administratif yang diterapkan oleh Kementerian Tenaga Kerja sehubungan dengan perusahaan yang tidak memperkenankan penyandang disabilitas untuk bekerja.

Selama dasawarsa terakhir, Indonesia mengalami kemajuan yang stabil dalam meningkatkan pendapatan perkapita dan kemajuan besar dalam penghapusan kemiskinan. Namun, negara ini menghadapi tantangan dalam mencapai pembangunan yang merata. Tingkat kemiskinan masih terbilang sangat tinggi dan di banyak wilayah Indonesia dan ketimpangan, terutama bagi masyarakat yang termarginalisasi dan rentan, termasuk para penyandang disabilitas, masih terjadi. Para penyandang disabilitas kerap kali terisolir secara sosial dan menghadapi diskriminasi dalam akses atas kesehatan dan layanan-layanan lainnya, pendidikan

² Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

dan pekerjaan. Menurut Badan Pusat Statistik, SAKERNAS 2011, jumlah keseluruhan penduduk Indonesia adalah: 237,641,326 orang dengan jumlah penduduk usia kerja adalah: 171,755,077 orang. Sejalan dengan penghitungan WHO, diperkirakan 10 persen dari penduduk Indonesia (24 juta) adalah penyandang disabilitas. Menurut data PUSDATIN dari Kementerian Sosial, pada 2010, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia adalah: 11,580,117 orang dengan di antaranya 3,474,035 (penyandang disabilitas penglihatan), 3,010,830 (penyandang disabilitas fisik), 2,547,626 (penyandang disabilitas pendengaran), 1,389,614 (penyandang disabilitas mental) and 1,158,012 (penyandang disabilitas kronis). Sementara menurut data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pada 2010 jumlah penyandang disabilitas adalah: 7,126,409 orang.

Penyandang disabilitas memerlukan pekerjaan untuk alasan yang sama seperti mereka yang tidak memiliki disabilitas. Mereka ingin mencari nafkah, memanfaatkan keterampilan mereka dan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Namun berbeda dengan mereka yang tidak menyandang disabilitas, para penyandang disabilitas sering menghadapi kesulitan dalam memperoleh pelatihan keterampilan dan pada saat mereka mencari pekerjaan. Mereka mungkin juga menghadapi sikap-sikap yang kurang menyenangkan dari pihak perusahaan dan rekan-rekan kerja yang meragukan kemampuan mereka bekerja dan membantu

kemajuan perusahaan. Para penyandang disabilitas seharusnya memiliki hak-hak dan kesempatan yang sama seperti yang lainnya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Waktu telah membuktikan bahwa mereka dapat menjadi wirausaha dan karyawan yang sangat produktif. Mereka dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi perusahaan dan ekonomi jika tidak ada halangan mendapatkan pekerjaan dan kesempatan terbuka bagi mereka³.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “menegaskan setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan. Pasal ini dapat dimaknai bahwa negara bertanggung jawab terhadap hak konstitusional warga. seseorang, meskipun dihadapkan pada terbatasnya lapangan kerja. Selain terbatas, masalah lain yang serius dihadapi terkait perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Ada kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan UU Ketenagakerjaan ,bahkan cenderung ada penyimpangan. Hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan memprihatinkan.

³ Winarno, Budi. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. (Yogyakarta: MediaPressindo, 2002), Hlm.12

Penyandang disabilitas, berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas⁴ adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak-hak. Penyandang disabilitas harus mendapat perlindungan.⁵ Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 menentukan perlindungan terhadap penyandang disabilitas merupakan upaya yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, mengayomi dan memperkuat hak penyandang disabilitas. Sebagai bagian dari warga negara, sudah sepantasnya penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan khusus, sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus dapat dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia secara universal.

Penyandang disabilitas kondisinya beragam, ada yang mengalami disabilitas fisik, disabilitas mental, dan gabungan disabilitas fisik dan mental. Kondisi penyandang disabilitas

⁴ Pasal 1 ayat 1 undang-undang No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

⁵ Pasal 1 ayat 5 undang-undang No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

berdampak pada kemampuan untuk berpartisipasi di tengah masyarakat, sehingga memerlukan dukungan dan bantuan dari orang lain. Penyandang disabilitas juga menghadapi kesulitan yang lebih besar dibandingkan masyarakat non disabilitas seperti hambatan dalam mengakses layanan umum, pendidikan, kesehatan, maupun dalam hal ketenagakerjaan.

Penyandang disabilitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kedisabilitasannya,⁶ Bahkan Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat kedisabilitasannya. Meskipun sudah diatur dalam Undang-Undang, hak penyandang disabilitas sampai sekarang masih sering mendapatkan perlakuan diskriminasi oleh perusahaan saat merekrut dan bahkan di tempat kerja⁷.

Pada dasarnya Pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas terkait jaminan akses pekerjaan telah diamanatkan dalam Pasal 53 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas secara jelas disebutkan setiap

⁶ Pasal 67 undang-undang No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada,2010) hlm. 45

perusahaan wajib mengakomodasi penyandang disabilitas⁸ minimal 1 persen dari total tenaga kerja di sektor swasta dan 2 persen pada sektor pemerintahan. Terlepas dari peraturan Undang-Undang tersebut, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya keterserapan kerja bagi penyandang disabilitas khususnya pada sektor pekerjaan formal. Penulis menilai bahwa faktor tersebut berasal dari internal maupun eksternal. Faktor internal terjadi ketika penyandang disabilitas mengalami tekanan secara psikis dimana mereka kehilangan kepercayaan diri ketika harus bersosialisasi di tempat umum. Kemudian terjadinya traumatik masa lalu juga sebagai pemicu penyandang disabilitas sulit mengembangkan potensi yang dimiliki. Sementara itu, dari sisi faktor eksternal yaitu adanya stigma negatif pemilik perusahaan akan kemampuan penyandang disabilitas. Faktor lain yang sering juga dijumpai terkait persyaratan kerja yang masih memberatkan bagi kualifikasi penyandang disabilitas, sebagai contoh, harus melampirkan surat keterangan sehat jasmani dan rohani. Kondisi tersebut mencerminkan jika penyandang disabilitas masih dianggap sebagai orang sakit dan tidak sehat.

Dalam hal ini ada salah satu perusahaan yang mempekerjakan pegawai penyandang disabilitas di wilayah Yogyakarta untuk memenuhi peraturan yang mewajibkan

⁸ Pasal 53 undang-undang No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

adanya pegawai penyandang disabilitas di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta. Berdasarkan informasi dari pegawai penyandang disabilitas⁹ yang bekerja di perusahaan tersebut bahwa dalam perusahaan tersebut penerimaan secara internal dari setiap pegawai kurang menerima akan adanya pegawai penyandang disabilitas dan pegawai penyandang disabilitas statusnya magang kerja berbeda dengan pegawai non disabilitas yang berada di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta. Berdasarkan informasi seluruh Pegawai penyandang disabilitas¹⁰ yang bekerja pada tahun 2017 menginformasikan bahwa pernah untuk uang tambahan lemburan telat akan dibayarkan dan uang tambahan shifting tidak diberikan.

Dari penjelasan diatas tersebut maka dapat diketahui letak permasalahan adanya implementasi pemenuhan hak-hak pegawai penyandang disabilitas. Para pegawai penyandang disabilitas sudahkah mengetahui tentang hak-haknya dan peraturan yang ada di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta sudahkah sesuai dengan peraturan yang ada dalam Undang-Undang 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Untuk itulah disini penyusun ingin mengetahui pemenuhan hak-hak pegawai disabilitas itu seperti apa, Berdasarkan hal tersebut maka penyusun tertarik untuk

⁹ Wawancara kepada pegawai penyandang disabilitas nama x pada tanggal 26 April 2019

¹⁰ Hasil wawancara kepada 7 orang pegawai penyandang disabilitas pada tanggal 15 April 2019

meneliti dan mengkaji sebagai bentuk karya ilmiah (skripsi) dengan judul “**Pemenuhan Hak-hak Pegawai Penyandang Disabilitas di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta**”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi pemenuhan hak pegawai penyandang disabilitas di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta berdasarkan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang disabilitas ?
2. Bagaimana proses penyelesaian permasalahan apabila ada hak-hak pegawai penyandang disabilitas yang belum terpenuhi di Contact Center Bank PT.XYZ Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan Permasalahan yang diungkapkan diatas tersebut maka tujuan penelitian ini adalah , sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan berdasarkan Undang-undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- b. Untuk mengetahui langkah-langkah yang bisa dilakukan pegawai penyandang disabilitas apabila ada hak-hak yang belum terpenuhi di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis ini, adapun kegunaan yang hendak dicapai dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam khazanah ilmu pengetahuan khususnya ilmu hukum, serta dapat dijadikan pedoman bagi mahasiswa ilmu hukum yang , terlebih jika ingin meneliti tentang pemenuhan Hak-hak Pegawai penyandang disabilitas di Perusahaan.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman terhadap masyarakat luas serta menjadi masukan dan pertimbangan untuk lembaga pemerintah dalam meningkatkan implementasi hukum terhadap pegawai penyandang disabilitas.

D. Telaah Pustaka

Tujuan dari telaah pustaka yang penyusun lakukan yaitu untuk mengetahui perbedaan penelitian-penelitian yang sudah ada dengan penelitian yang akan dilakukan. Kajian terhadap hasil penelitian yang berkaitan dengan Pemenuhan Hak pegawai penyandang disabilitas sudah ada beberapa peneliti terdahulu yang mengkaji mengenai masalah tersebut. Akan

tetapi kebanyakan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu ada perbedaan dengan apa yang penyusun bahas sekarang. Letak perbedaannya yaitu dari segi pembahasan, tahun penelitian, dan tempat penelitian tersebut.

Pertama, skripsi Ahmad Thosirin Anaessaburi dengan judul “Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Skripsi ini membahas bagaimana ketentuan hukum tentang pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas netra tidak sesuai dengan ketentuan perundangan-undangan yang berlaku berdasarkan ITMI DIY. Penelitian skripsi ini memiliki kesamaan dengan apa yang penyusun bahas yaitu sama-sama membahas tentang bagaimana pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas. Yang membedakan pembahasan yang penyusun bahas dengan skripsi Ahmad Thosirin Anaessaburi yaitu pada pemenuhan hak. Skripsi Ahmad Thosirin Anaessaburi tidak membahas tentang pemenuhan hak-hak pegawai penyandang disabilitas. Perbedaan berikutnya adalah tempat penelitian tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Thosirin Anaessaburi di ITMI Yogyakarta sedangkan penyusun melakukan penelitian di PT. Contact Center XYZ Yogyakarta.¹¹

Kedua, skripsi Maria Nurma Septi Arum Kusumastuti tahun 2016 Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya

¹¹ Anaessaburi, Ahmad Thosirin “Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra di Daerah Istimewa Yogyakarta, Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga 2017.

Yogyakarta yang berjudul "Perlindungan Hukum dari Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja". Skripsi ini membahas tentang adanya diskriminasi dalam pekerjaan dan menitik beratkan penelitian ini dalam perlindungan hukum terhadap diskriminasi dalam pekerjaan.¹²

Ketiga, Skripsi yang ditulis Erwin Gope yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta (Perspektif UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)." Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga pada tahun 2016 Skripsi ini membahas mengenai Pengawasan langsung Disnakertrans ke perusahaan dan memberikan informasi lowongan kerja ke penyandang disabilitas jika ada perusahaan membutuhkan pegawai penyandang disabilitas. Dari pembahasan penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan apa yang penyusun bahas yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap pegawai penyandang disabilitas. Yang membedakan pembahasan yang penyusun bahas dengan Skripsi Erwin Gope yaitu dasar hukum penelitian tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Erwin Gope yaitu Perspektif UU No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan sedangkan penyusun melakukan penelitian

¹² Maria Nurma Septi Arum Kusumastuti, " Perlindungan Hukum dari Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja", *Skripsi* Universitas Atma Jaya Yogyakarta Fakultas Hukum, 2016.

yaitu Perspektif UU No. 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas.¹³

E. Kerangka Teoritik

1. Teori Perlindungan Hukum

Hukum diciptakan sebagai sarana untuk mengatur hak dan kewajiban subyek hukum, baik orang maupun badan hukum untuk dapat menjalankannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Perlindungan hukum muncul terkait hubungan antara pemerintah dengan rakyat yang diperintah, sehingga muncul konsep perlindungan hukum bagi rakyat. Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, untuk itu hukum memang harus dilaksanakan dan dijalankan.

Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan dengan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warga negaranya agar hak haknya

¹³ Gope, Erwin, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta (Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, Skripsi tidak dicetak, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga 2016.

sebagai seorang warga negara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggarnya akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.¹⁴

Pekerja memiliki peranan yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, kepada mereka yang perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu diupayakan agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian

¹⁴ Satjipto Raharjo, *Sisi-sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, (Jakarta: Kompas, 2003), hlm. 121.

pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

2. Teori Hak Asasi Manusia

Hak Asasi Manusia adalah hak yang diperoleh manusia dalam menjalani kehidupan yang adil dan setara. Di dalam hak asasi manusia ini mencakup berbagai hal seperti hak dalam menjalani pekerjaan, pendidikan, dan kehidupan yang layak.¹⁵

Hukum dan HAM merupakan satu kesatuan yang sulit untuk dipisahkan. Apabila suatu hubungan hukum dibangun tanpa adanya Hak Asasi Manusia yang merupakan pengawal bagi hukum dalam merealisasi perwujudan nilai-nilai keadilan kemanusiaan, maka hukum tersebut menjadi alat bagi penguasa untuk melanggar kekuasaannya (abuse of power). Sebaliknya apabila HAM dibangun tanpa didasarkan atas suatu komitmen hukum yang jelas maka HAM tersebut

¹⁵ Rozali, Abdullah, *Perkembangan HAM dan keberadaan peradilan HAM di Indonesia* (Bogor, Ghalia Indonesia,2004) hlm, 55

hanya akan menjadi bangunan yang rapuh dan mudah disimpangi. Artinya hukum harus berfungsi sebagai instrumen yuridis, sarana dan atau alat memperhatikan penghormatan terhadap prinsip-prinsip dalam HAM.

Secara normatif, Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 28 D Undang -undang Dasar 1945 mengamanatkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Sebagai tindak lanjut dari pasal tersebut maka pemerintah telah menetapkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Didalam pasal 38 ayat (2) menyebutkan “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.

Dari landasan hukum tersebut, jelas bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari negara/pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan bagi warganya, karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya. Hak asasi pekerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya didalam Undang-Undang Dasar 1945. Berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-

undang (legislative policy) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan yang dimaksud untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional.¹⁶

F. Metode Penelitian

Dalam menyusun skripsi ini, metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam menyusun skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan jenis penelitian yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan atau tempat yang dijadikan objek penelitian, dalam hal ini adalah Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta sebagai tempat bekerja pegawai penyandang disabilitas.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitik. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam sebuah masyarakat, yang kemudian dilakukan analisis terhadap data yang telah terkumpul. Selain itu, penelitian deskriptif-analitik

¹⁶ Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 11.

berusaha mendeskripsikan semua data yang ada diperoleh secara jelas dan rinci, sekaligus menganalisa permasalahan yang ada untuk menjawab rumusan masalah yang menjadi fokus pembahasan dalam penyusunan skripsi ini.

3. Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan yang digunakan dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis-normatif. Yuridis adalah mengkaji konsep normatif atau peraturan perundang-undangan, sedangkan normatif adalah mengkaji pada dokumen-dokumen perjanjian. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa metode pendekatan yuridis-normatif merupakan jenis pendekatan yang menganalisis permasalahan dengan mengkomparasikan data-data sekunder seperti peraturan perundang-undangan yang berlaku, buku-buku, jurnal, atau karya tulis lain yang berhubungan dengan Pemenuhan Hak-hak Pegawai penyandang disabilitas di perusahaan dengan data-data primer yaitu hasil observasi dan wawancara kepada pihak terkait yang dalam hal ini adalah Pegawai penyandang disabilitas yang bekerja di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta dengan tujuan untuk menemukan fakta-fakta yang akurat dan dapat dijamin kredibilitasnya terkait dengan pemenuhan hak-hak pegawai penyandang disabilitas di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta.

4. Sumber data

Sumber data penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data yang diperoleh dapat didapatkan melalui hasil wawancara/observasi dengan Pegawai penyandang disabilitas yang bekerja di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta sejumlah 16 orang dan prosedur untuk rekrutmen pegawai penyandang disabilitas di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta untuk tahun pertama rekrutmen pada tahun 2016 bekerja sama dengan organisasi penyedia info lowongan kerja disabilitas dan perekrutmen selanjutnya bekerja sama dengan yayasan sosial tempat pelatihan penyandang disabilitas. Jadi untuk rekrutmen hanya untuk informasi tertentu saja karena untuk pegawai penyandang disabilitas yang akan bekerja hanya penyandang disabilitas daksa dan dari pihak perusahaan agar tidak repot-repot untuk mencari pegawai dengan disabilitas.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, buku-buku, jurnal, serta karya tulis lain yang

berhubungan langsung dengan penelitian yang diteliti. Sumber data sekunder sendiri dibagi menjadi tiga elemen, yaitu bahan hukum primer, hukum sekunder, dan tersier.

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer terdiri dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP), Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, UU No. 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Convention On The Rights Of Persons With Disabilities, Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan lebih lanjut jika terjadi kekurangan dalam bahan hukum primer. Contohnya seperti buku, jurnal, maupun karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan penelitian yang diteliti.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk dan informasi terhadap kata-

kata yang membutuhkan penjelasan lebih lanjut. Contohnya seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris, ensiklopedi dan beberapa artikel dari media internet yang berkaitan dengan penelitian yang diteliti.

5. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi adalah proses pengambilan data yang dilakukan dengan pengamatan secara sistemik terhadap objek yang perlu diteliti, dalam artian dilakukan secara sengaja dan terencana.

b. Wawancara

Wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi yang objektif terkait dengan penelitian yang diteliti, oleh karena itu penulis akan melakukan wawancara kepada pihak yang terkait dalam hal ini adalah di kantor Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta serta akademisi yang dinilai berkompeten dalam penelitian ini.

c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah studi yang dilakukan dengan jalan meneliti dokumen-dokumen yang ada, yaitu dengan mengumpulkan bahan hukum dan informasi baik berupa buku, karangan ilmiah, peraturan

perundang-undangan, dan bahan tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu dengan mencari, mempelajari, mencatat dan menyatukan hal-hal yang berkaitan dengan objek penelitian.

d. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode yang digunakan dengan mencari data atau tulisan seperti arsip, pendapat, buku-buku, dan bahan lain yang berkaitan dengan kepentingan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

6. Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data secara kualitatif dan menggunakan penarikan kesimpulan secara deduktif. Teknis analisis data kualitatif merupakan prosedur penelitian dengan cara menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Semua data yang didapatkan akan diolah dengan menggunakan metode penarikan kesimpulan secara deduktif. Metode penarikan kesimpulan secara deduktif yaitu suatu proposisi umum yang kebenarannya telah diketahui dan berakhir dengan suatu kesimpulan yang bersifat lebih khusus.¹⁷

¹⁷ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 24-30.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran dan kemudahan dalam sistematika penulisan skripsi ini. Maka, peneliti membagi penyusunan skripsi ini menjadi lima bab. Adapun secara keseluruhan sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab pertama, berisi pendahuluan sebagai pengantar secara keseluruhan untuk memberikan gambaran tentang pembahasan skripsi ini. Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua berisikan tentang pembahasan mengenai tinjauan umum mengenai pemenuhan hak pegawai penyandang disabilitas, pengertian perjanjian, perjanjian kerja.

Bab ketiga, berisi gambaran pelaksanaan kerja bagi penyandang disabilitas di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta dan profil lembaga lembaga lokasi penelitian.

Bab keempat, berisi tentang analisis terhadap pelaksanaan pemenuhan hak pegawai penyandang disabilitas di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta.

Bab kelima, merupakan bab penutup, yang berisi tentang kesimpulan dan saran atas penulisan skripsi ini dengan dilengkapi daftar pustaka, dengan maksud untuk menjadi

acuan dari semua sumber rujukan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan oleh penulis setelah diadakan penelitian serta pembahasan tentang implementasi undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas yang bekerja di Contact Center PT. XYZ Yogyakarta, maka dapat diambil untuk kesimpulan bahwa :

1. Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Di Bidang Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta

Berdasarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang bekerja di Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta sudah Secara umum implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas pada program kerja Contact Center sudah diberikan. Hal ini terdapat pada Lembar perjanjian program Kerja Contact Center yang ditandatangani sendiri oleh karyawan. Beberapa bukti terpenuhinya hak karyawan penyandang disabilitas antara lain; pemberian kesempatan kerja setiap hari kerja, dan apabila diperlukan kerja di luar jam kerja termasuk hari libur (pasal 1 ayat 2), karyawan

diberikan bimbingan dan arahan (pasal 2 ayat 4), perusahaan memberikan uang saku kepada karyawan sebesar Rp. 2.400.000,- perusahaan melakukan pemotongan uang saku untuk pajak dan iuran BPJS Ketenagakerjaan (pasal 5 ayat 1), terdapat tunjangan / fasilitas berupa uang tambahan kelebihan jam sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan (pasal 7 ayat 1a), terdapat uang bantuan mudik yang berkaitan waktunya dengan hari raya keagamaan (pasal 7 ayat 1b), pemberian insentif prestasi sesuai dengan ketentuan (pasal 8 ayat 2), pemberian insentif prestasi diberikan setelah 1 tahun (pasal 8 ayat 4) dan berhak atas hari libur selama 6 hari kerja, akan tetapi jika telah menjalani program magang minimal 6 bulan terus menerus (pasal 9 ayat 1). Akan tetapi terdapat beberapa hak pegawai penyandang disabilitas yang belum sesuai dengan perjanjian yang diberikan kepada pegawai penyandang disabilitas oleh Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta yang terdapat dalam surat perjanjian kerja antara pegawai penyandang disabilitas dengan Contact Center Bank PT. XYZ Yogyakarta yaitu untuk waktu bekerja pegawai penyandang disabilitas tidak ada pengkhususan sedangkan untuk mobilitas pegawai penyandang disabilitas membutuhkan waktu lebih lama dengan non disabilitas dan untuk ketersediaan tempat bekerja penyandang disabilitas yang aksesibel untuk bekerja kurang antara

pegawai penyandang disabilitas dan tempat kerjanya serta adanya tidak terpenuhi hak pembayaran insetif pembayaran uang shifting dan keterlambatan pembayaran uang tambahan lemburan.

2. Langkah-langkah Yang Bisa Dilakukan Oleh Pegawai Penyandang Disabilitas Apabila Ada Hak-hak Mereka Yang Belum Terpenuhi

Pegawai penyandang disabilitas melaporkan ke unit divisi RIM (*Resource Infrastructure Management*) untuk melaporkan bahwa ada hak-hak mereka yang belum terpenuhi maka setelah adanya pelaporan dari unit RIM akan melakukan pengecekan data kembali yang di laporkan jika nanti sudah sesuai maka akan dilakukan proses pemenuhan hak tersebut.

B. Saran

Untuk pihak perusahaan, sebelum melakukan rekrutmen pegawai penyandang disabilitas dari pihak *human resource* atau unit divisi RIM (*Resource Infrastructure Management*) memahami peraturan yang berlaku mengenai penyandang disabilitas dan bisa bekerja sama dengan pihak organisasi-organisasi ragam disabilitas agar dalam pelaksanaan penyediaan pegawai penyandang disabilitas dapat mengetahui problematika yang dialami penyandang disabilitas dalam dunia kerja.

Untuk pihak pemerintah atau pembuat kebijakan, seharusnya berperan aktif dalam pengawasan perlindungan pegawai penyandang disabilitas bagi perusahaan yang mempekerjakan pegawai penyandang disabilitas dan mendata untuk perusahaan yang ada pegawai penyandang disabilitasnya.

Untuk pegawai penyandang disabilitas agar meningkatkan pengetahuan tentang kewajiban dan hak perlindungan hukum yang seharusnya mereka terima sebagai pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-undang

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Convention On The Right of Persons With Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Buku

- Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Badruzaman, Mariam Darus, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001.
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Kelsen, Hans, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*. Bandung: Nusa Media, 2006.
- Projudikoro, Wirjono, *Azaz-Azaz Hukum Perdata*, Bandung: Sumur, 1992.
- Prints, Darein, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000
- Raharjo, Satjipto, *Sisi-sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, Jakarta: Kompas, 2003.

- Radjab, Suradi, *Dasar-Dasar Hak Asasi Manusia*, Jakarta: PBHI, 2002.
- Reefani, Nur Kholis, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, Yogyakarta: Imperium, 2013.
- Salim, *Hukum Kontrak, Teori & Tekriik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Satrio, *Hukum Jaminan, Hak-Hak Jaminan Kebendaan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti 1993.
- Soewondo,Candra, *Outsourcing Implementasinya di Indonesia*, Jakarta: Elok Media Kompetinso, 2003.
- Subekti, *Bunga Rampai Ilmu Hukum*, Bandung: Alumni, 1992.
- Subekti, R., *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermasa, 2005.
- Sjandeini, Sutan Remy, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Hukum yang Seimbang Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Jakarta: Institut Bahkir Indonesia, 1993.
- Syafi'ie, M., Purwanti, Mahrus Ali, *Potret Difabel Berhadapan dengan Hukum Negara*, Yogyakarta: SIGAB, 2014.
- Winarno, Budi. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo, 2002.
- Wignjosuebrototo, Soetandyo, *Hak Asasi Manusia Konsep Dasar dan Perkembangan Pengertiannya dari Masa Ke Masa*, Jakarta: ELSAM, 2007.
- Zulham, *Hukum Perlindungan Konsumen*, cet. ke-1 Jakarta: Kencana, 2013

Skripsi, Jurnal

- Gope, Erwin, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta (Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, Skripsi*

tidak dicetak, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga 2016.

Anaessaburi, Ahmad Thosirin "Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra di Daerah Istimewa Yogyakarta, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga 2017.

Maria Nurma Septi Arum Kusumastuti, " Perlindungan Hukum dari Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja", *Skripsi* Universitas Atma Jaya Yogyakarta Fakultas Hukum, 2016

Jurnal

Geminastiti Purinami A, Nurliana Cipta Apsari, Nandang Mulyana. Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Jurnal: Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial* Vol. 1 No: 3. ISSN: 2620-3367. 2018.

Istifarroh, Widhi Cahyo Nugroho. Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara. *Jurnal: Mimbar Keadilan* Volume 12 Nomor 1 Februari 2019 - Juli 2019

Jazim Hamidi. Perlindungan Hukum Terhadap Disabilitas Dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan. *Jurnal: Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* No. 4 Vol. 23 Oktober 2016