

**IMPLEMENTASI ASAS KESEIMBANGAN PADA KONTRAK KERJA BAGI  
TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS YANG DITERAPKAN OLEH  
YAYASAN NIRLABA DI PROVINSI BALI**

Kadek Januarsa Adi Sudharma<sup>1</sup>  
Email: januarsa.adi@undiknas.ac.id

***Abstrac***

*Ensuring equal rights and positions of persons with disabilities in the work field as set out in the Disability Persons Act is not accompanied by the implementation in the field. Disability cannot be used as an excuse to castrate or eliminate persons with disabilities in obtaining the right to work or their rights during work, as this is also confirmed in Law Number 39 Year 1999 on Human Rights. To minimize the possibility of discrimination, a more in-depth review of the implementation of the Balance Principles on contracts of employment of persons with disabilities applied by non-profit foundations in Bali Province is used. The data collection techniques that have been used included document study, interview technique, observation, and documentation. The implementation of the principle of equilibrium in the employment contract of persons with disabilities has been well implemented. This can be seen from the treatment of workers with disabilities in non-profit foundations in Bali has accommodated the rights of its workers, because all laws and regulations have been implemented through the form of work contracts that are in accordance with the needs of persons with disabilities.*

***Keywords: the balance principles, employment contract, disability workers***

**Pendahuluan**

Terjaminnya kesamaan hak dan kedudukan penyandang disabilitas dalam dunia kerja seperti yang telah diatur dalam Pasal 11 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut UU Penyandang Disabilitas), ternyata tidak disertai dengan pelaksanaannya di lapangan. Dalam bidang ketenagakerjaan masih banyak yang menganggap bahwa penyandang disabilitas sama dengan tidak sehat, sehingga tidak dapat diterima sebagai pekerja karena syarat untuk menjadi pekerja salah satunya adalah sehat jasmani dan rohani. Disabilitas tidaklah dapat dijadikan alasan untuk mengebiri atau mengeliminasi

---

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Hukum Universitas Pendidikan Nasional (Undiknas) Denpasar.

para penyandang disabilitas dalam memperoleh hak atas pekerjaan atau hak-haknya selama bekerja,<sup>2</sup> sebagaimana hal ini juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut UU HAM).

Hasil observasi di lapangan, ditemukan bahwa hanya sedikit dari sekian banyak perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Kondisi yang memprihatinkan ini kemudian mendorong berkembangnya beberapa badan hukum nirlaba yang umum disebut yayasan, yang bergerak di bidang pemberdayaan penyandang disabilitas di Bali. Beberapa yayasan di Bali yang memiliki tenaga kerja berkebutuhan khusus atau dengan disabilitas tersebut antara lain Yayasan Pusat Penyandang Cacat (Puspadi) Bali terletak di Kota Madya Denpasar, Yayasan So Rehab Bali yang terletak di Kabupaten Buleleng dan Yayasan Bunga Bali yang terletak di Kabupaten Bangli. Yayasan-yayasan tersebut merupakan badan hukum nirlaba atau badan hukum *non-profit* yang memiliki misi sosial dan program pelayanan yang dijalankan tidak untuk mencari keuntungan. Dengan demikian, pada umumnya yayasan-yayasan tersebut memiliki sumber pendanaan dan bantuan yang berasal dari sumbangan para donatur dan sponsor.

Status yayasan sebagai badan hukum nirlaba yang mengemban misi sosial sering membuat pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan ketenagakerjaan lupa akan pentingnya pengawasan terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bekerja untuk badan hukum nirlaba tersebut. Terlebih lagi, apabila badan hukum nirlaba tersebut bergerak dalam bidang disabilitas dan memberdayakan para penyandang disabilitas tersebut dengan memberi kesempatan kepada mereka untuk bekerja, maka peninjauan ulang akan pemenuhan dan penjaminan atas hak dalam dunia kerja sering terabaikan. Untuk memperkecil kemungkinan pengurangan akan hak dalam dunia kerja yang dihadapi para penyandang disabilitas di Bali serta menjamin tak adanya diskriminasi maka perlu dilakukan pengawasan dan penelaahan lebih mendalam mengenai pemberian hak serta kewajiban dengan berdasarkan Asas Keseimbangan dan factor yang mempengaruhi asas keseimbangan tersebut di dalam kontrak kerja yang telah diberikan oleh pihak yayasan kepada para tenaga kerja penyandang disabilitas.

---

<sup>2</sup>Majda El-Muhtaj, Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, hlm.275.

## Pembahasan

Kontrak kerja atau perjanjian kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>3</sup> Terdapat dua jenis bentuk kontrak kerja yaitu kontrak kerja berbentuk lisan atau tidak tertulis dan kontrak kerja berbentuk tulisan.<sup>4</sup> Pada kontrak kerja berbentuk lisan atau tidak tertulis meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja tersebut. Tentu saja kontrak kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal yaitu apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis sehingga merugikan pekerja.

Sedangkan pada kontrak kerja berbentuk tulisan, perjanjian yang dituangkan dalam bentuk tulisan, dapat dipakai sebagai bukti tertulis apabila muncul perselisihan hubungan industrial yang memerlukan adanya bukti-bukti dan dapat dijadikan pegangan terutama bagi buruh apabila ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha yang merugikan buruh. Kontrak kerja ini dibuat dalam rangkap dua yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, masing-masing buruh dengan pengusaha harus mendapat dan menyimpan Perjanjian Kerja sesuai Pasal 54 ayat 3 UU Ketenagakerjaan.

Melalui penandatanganan kontrak kerja maka perusahaan dalam hal ini yayasan tidak akan bisa bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja disabilitas serta menjamin bahwa hubungan pekerjaan yang dibangun tidak merugikan satu sama lain. Sebagai badan hukum, yayasan yang memperkerjakan orang dengan disabilitas wajib membuat kontrak kerja demi menjamin hak-hak dan kejelasan kewajiban bagi tenaga kerja disabilitas bersangkutan.

Asas keseimbangan sangat berperan dalam menentukan posisi dari para pihak. Posisi para pihak harus diupayakan seimbang dalam menentukan hak dan kewajiban dari para pihak. Oleh karena itu, apabila terdapat posisi yang tidak seimbang di antara

<sup>3</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011, hlm.78.

<sup>4</sup> Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*, Bandung: Mandar Maju, 2012, hlm.20.

para pihak, maka hal ini harus ditolak karena akan berpengaruh terhadap substansi maupun maksud dan tujuan dibuatnya kontrak itu ialah: a) lebih mengarah pada keseimbangan posisi para pihak, artinya dalam hubungan kontraktual tersebut posisi para pihak diberi muatan keseimbangan. b) kesamaan pembagian hak dan kewajiban dalam hubungan kontraktual seolah-olah tanpa memperhatikan proses yang berlangsung dalam penentuan hasil akhir akhir pembagian tersebut. c) Keseimbangan seolah sekadar merupakan hasil akhir dari sebuah proses. d) Intervensi negara merupakan instrumen memaksa dan mengikat agar terwujud keseimbangan posisi para pihak. e) Pada dasarnya keseimbangan posisi para pihak hanya dapat dicapai pada syarat dan kondisi yang sama (*ceteris paribus*).<sup>5</sup>

Tiga yayasan yang diteliti yaitu Yayasan Puspadi Bali di Denpasar, Yayasan So Rehab di Singaraja dan Yayasan Bunga Bali di Denpasar dan Bangli, diketahui bahwa ketiga yayasan tersebut telah terdaftar secara resmi sebagai yayasan atau badan hukum. Dengan demikian, yayasan juga telah mengembangkan kontrak kerja sejak dari awal tenaga kerja disabilitas diterima sebagai salah satu karyawan yayasan. Dengan adanya kontrak kerja ini juga memberikan kepastian dan kejelasan status para tenaga kerja di yayasan tersebut. Selain itu, adanya kontrak kerja juga menjadi bukti terjadinya hubungan kerja sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yaitu Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Herlien budiono mengemukakan 3 (tiga) aspek yang saling berkaitan dari perjanjian yang dapat dimunculkan sebagai factor pengujian yang berkenaan dengan daya kerja asas keseimbangan, yakni <sup>6</sup> : *pertama*, perbuatannya sendiri atau perilaku individual, *kedua*, isi kontrak, dan *ketiga*, pelaksanaan dari apa yang telah disepakati.

Melihat hal pertama yakni perbuatannya sendiri atau perilaku individual, dapat terlihat dari masing-masing pihak memiliki itikad baik dalam perjanjian kerja ini. Pihak pengelola yayasan secara terbuka telah memberikan kesempatan pekerja untuk berdiskusi dan bernegosiasi terkait dengan isi perjanjian kerja tersebut dan pihak

<sup>5</sup> Agus Yudha Hernoko, Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010, hlm. 84

<sup>6</sup> Herlien Budiono, Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006, hlm.334

pekerja berjanji untuk melaksanakan seluruh apa yang menjadi kewajibannya yang tertuang dalam isi perjanjian kerja sehingga tercipta posisi yang seimbang dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut dan tidak ada penyalahgunaan keadaan dari status pekerja yang penyandang disabilitas oleh pemberi kerja.

Terkait hal yang kedua, yakni isi perjanjian, dalam isi perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak yayasan telah menuangkan secara lugas hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hak pekerja penyandang disabilitas pun tidak dikurangi dan dibedakan dengan pekerja lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Nengah Latra selaku pendiri dan direktur dari Yayasan Puspadi Bali diketahui bahwa Puspadi Bali didirikan untuk pemberdayaan para penyandang disabilitas di Bali. Para penyandang disabilitas tersebut harus diberikankan kesempatan yang sama dengan yang lainnya. Untuk itu dalam operasional sehari-hari yayasan, seluruh karyawan Yayasan Puspadi Bali dijamin untuk tidak mendapat perlakuan yang bersifat diskriminatif. Puspadi Bali selalu mempromosikan kesempatan dan perlakuan yang sama dan menghilangkan segala bentuk diskriminasi langsung maupun tidak langsung dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, suku, dan status sosial. Hal ini juga berlaku di Yayasan SO Rehab dan Yayasan Bunga Bali dimana mereka juga memperkerjakan tenaga kerja disabilitas dan juga tenaga kerja non-disabilitas. Selain itu pemenuhan hak tenaga kerja penyandang disabilitas yang tertuang dalam kontrak kerja telah diakomodasi dengan baik seperti pemberian jaminan sosial, perlindungan kerja, pengupahan yang sesuai dengan ketentuan, pemberian cuti, dan pemberian pelatihan untuk mengembangkan potensi atau bakat.

Salah satu pemberian jaminan atas hak pekerja adalah dengan pemberian Jaminan sosial bagi seluruh pekerja tanpa terkecuali. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan.<sup>7</sup> Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek

---

<sup>7</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003, hlm. 122.

antara lain memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko – resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

Sebagai yayasan sosial yang bersifat nirlaba, pelaksanaan dan pemenuhan seluruh jenis perlindungan di atas telah menjadi bagian dari misi yayasan. Ketiga yayasan yang diteliti memiliki misi yang kuat untuk melakukan pemberdayaan kepada para penyandang disabilitas dengan memberikan kesempatan yang setara kepada para penyandang disabilitas untuk berkarya. Dalam berkarya, yayasan juga memahami bahwa ada beberapa tindakan dan kebijakan yang perlu dibuat dan diupayakan yayasan guna memenuhi seluruh perlindungan tersebut. Beberapa upaya yang telah dilakukan misalnya dengan mengikutsertakan seluruh tenaga kerja ke dalam program BPJS dan juga program asuransi kesehatan resmi. Upaya lain yang dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan memiliki aksesibilitas yang baik.

Selain jaminan sosial, dalam perjanjian kerja juga diatur tentang pemberian perlindungan kerja. Sama seperti tenaga kerja non-disabilitas lainnya, perlindungan kerja diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Adapun perlindungan kerja yang diberikan oleh pihak yayasan meliputi : perlindungan sosial/kesehatan kerja, perlindungan teknis atau keselamatan kerja sebagaimana yang diatur menurut Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dengan menyediakan fasilitas seperti *ramp*, ruang kerja dengan ukuran besar, lantai ruangan dan kamar mandi dengan permukaan kasar untuk mencegah karyawan terjatuh akibat lantai licin, dan alat pemadam kebakaran. Selain fasilitas umum di atas, beberapa perlindungan khusus diberikan oleh yayasan sesuai dengan tanggung jawab dan lokasi kerja. Misalnya masker dan kacamata pelindung untuk para karyawan di bengkel kaki palsu milik Yayasan Puspadi Bali, dan cairan sterilisasi untuk para karyawan di pusat terapi milik Yayasan So Rehab Bali.

Mengenai pengaturan waktu istirahat dan cuti tertera dalam Pasal 79 UU Ketenagakerjaan, seluruh yayasan yang diteliti telah memberlakukan waktu kerja yang telah sesuai dengan undang-undang yang berlaku yaitu 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja yaitu Senin hingga Jumat dalam 1 minggu. Sebagai organisasi yang didirikan dengan tujuan serta visi dan misi sosial maka tak dipungkiri bahwa dalam beberapa kesempatan yayasan harus melaksanakan program kerja di luar waktu kerja. Dari hasil wawancara dengan para pimpinan yayasan, setiap yayasan memiliki kebijakan tersendiri dalam menangani kelebihan jam kerja. Namun secara keseluruhan, dari hasil wawancara diketahui bahwa seluruh kebijakan dibuat dengan persetujuan antara pihak yayasan dengan pihak karyawan bersangkutan. Umumnya yayasan telah menyampaikan identitas serta tujuan organisasi sehingga calon tenaga kerja telah siap dengan beberapa penyesuaian yang akan dilakukan.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, para tenaga kerja disabilitas yang bekerja di yayasan, telah terpenuhi haknya dalam hal pemenuhan waktu istirahat dan pengambilan hak cuti. Untuk hak cuti, masing-masing yayasan memiliki kebijakan tersendiri seperti Yayasan Puspadi Bali memberikan 14 hari cuti bagi karyawannya, Yayasan Bunga Bali memberikan 12 hari cuti bagi seluruh karyawannya dan Yayasan So Rehab memberikan 20 hari cuti bagi karyawannya.

Mengenai pemberian pelatihan untuk meningkatkan kinerja, sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 11 UU Ketenagakerjaan yaitu setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Serta pada Pasal 12 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Hal ini diperkuat dengan hasil jawaban kuisisioner dari 29 responden menyatakan bahwa yayasan sangat mendukung peningkatan kompetensi kerja melalui penyelenggaraan atau pengikutan pelatihan kerja. Menurut Bapak Made Serinten selaku Manager Yayasan So Rehab Bali, yayasan ini memberikan pelatihan berbahasa Inggris bagi seluruh karyawannya sehingga kemampuan berkomunikasi mereka meningkat. Yayasan Bunga Bali memberikan pelatihan penggunaan mesin produksi dan mesin ukir

kayu kepada para karyawan di bagian produksi. Yayasan menyadari bahwa sebagian besar karyawannya belum memiliki kompetensi dalam unit produksi kerajinan kayu, sehingga pihak yayasan menyelenggarakan pelatihan agar karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Sedangkan untuk Yayasan Puspadi Bali, mereka menyelenggarakan pelatihan kursi roda, pelatihan pembuatan *Ankle Foot Orthosis (AF)*, pelatihan tentang *Cerebral Palsy* dan pelatihan *prosthesis* bagian bawah dan atas lutut. Seluruh pelatihan tersebut diselenggarakan Puspadi Bali dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para karyawannya yang bekerja untuk memproduksi alat bantu gerak bagi para penyandang disabilitas fisik. Karena menyadari banyak karyawannya yang tidak memiliki latar belakang sebagai *Orthosis and prosthesis technician* untuk itulah pelatihan tersebut diselenggarakan.

Melihat dari isi perjanjian kerja dari segi pengupahan, merupakan kewajiban dari yayasan sebagai akibat dari timbulnya hubungan kerja dengan membayar upah atau gaji. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.<sup>8</sup> Agar tenaga kerja penyandang disabilitas dapat hidup dengan layak maka diatur perlindungan hukum mengenai upah sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu : “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pasal ini dijabarkan lebih lanjut dalam UU Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 88 ayat (1): “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh yayasan-yayasan adalah sebagai berikut.

- 1) Menetapkan kebijakan pengupahan yang meliputi struktur dan skala pengupahan sesuai kompetensi dan tanggung jawab kerja, upah kerja lembur, upah tidak masuk

---

<sup>8</sup> Zainal Asikin & Agusfian Wahab, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008, hlm.86.

kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya dan pemotongan upah. Umumnya perhitungan pengupahan dilakukan oleh pihak manajemen dengan persetujuan dari dewan pengurus dan Pembina serta pengawasan dari Dewan Pengawas Yayasan. Pengupahan merupakan hal yang sangat penting dalam pembuatan anggaran yayasan sebagaimana diketahui bahwa yayasan sangat tergantung pada donator.

- 2) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau wilayah kabupaten/kota. Adanya penentuan upah minimum ini sangat membantu yayasan dalam membuat anggaran tahunan dimana upah minimum sesuai yang berlaku dan dikeluarkan oleh pemerintah setempat dapat dijadikan acuan dan bahan untuk mendorong pemahaman para donator bahwa para tenaga kerja disabilitas ini patut dihargai upaya kerjanya melalui pengupahan yang layak. Tidak dipungkiri bahwa seringkali tenaga kerja disabilitas yang bekerja di sektor sosial atau nirlaba dianggap sebagai tenaga relawan yang pengupahannya tidak diperhitungkan dengan baik dan profesional. Dengan demikian, adanya standar pengupahan telah membantu yayasan dalam mengadvokasi hak-hak para karyawannya yang dengan disabilitas.

Pada bagian *ketiga* untuk menguji pelaksanaan asas keseimbangan adalah pelaksanaan dari apa yang telah disepakati. Hal telah tercermin dari hasil wawancara baik dari informan maupun dengan respon bahwa pelaksanaan dari isi perjanjian tersebut telah dilaksanakan dengan baik. Apa yang menjadi kewajiban dari pihak pengusaha atau pemberi kerja telah dipenuhi pada pekerja penyandang disabilitas seperti pemberian jaminan sosial, pengupahan yang sesuai dengan aturan tanpa membedakan dengan pekerja yang lainnya, pemberian pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dari pekerja sampai promosi jabatan yang juga telah diberikan sama dengan pekerja lainnya. Hal ini juga dibuktikan dengan jawaban dari responden yang menyatakan kepuasaannya terhadap pemenuhan hak yang telah diberikan oleh pengusaha.

Melihat pengaturan hak dan kewajiban serta pemenuhan hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas yang telah diatur dalam perjanjian kerja oleh yayasan tersebut, ini mengindikasikan bahwa tidak adanya kesenjangan dan telah tercipta keseimbangan posisi para pihak, dimana hubungan kontraktual tersebut posisi para pihak diberi

muatan keseimbangan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa asas keseimbangan telah diimplementasikan pada kontrak kerja bagi penyandang disabilitas yang diterapkan oleh pihak yayasan nirlaba di provinsi bali.

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

Jaminan atas hak pekerja pada akhirnya berpengaruh langsung secara positif atas sikap, komitmen, loyalitas, produktivitas dan akhirnya kinerja setiap pekerja. Pengakuan, penghargaan dan jaminan atas hak pekerja merupakan faktor yang menentukan kelangsungan dan keberhasilan suatu kegiatan usaha atau perusahaan, sebaliknya pelanggaran atas hak pekerja secara tidak langsung menimbulkan dampak negatif bahwa pekerja tersebut tidak maksimal dalam bekerja, mengurangi sikap disiplin, serta berkurangnya rasa loyalitas pekerja kepada perusahaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja (pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan didunia usaha. Uraian di atas hendak menunjukkan betapa pentingnya jaminan terhadap hak – hak para pekerja dalam kelangsungan suatu usaha. Jaminan hak pekerja tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan untuk memenuhinya, namun bukan berarti pekerja tidak memiliki kewajiban dan tanggung jawab.

Factor yang mempengaruhi implementasi asas keseimbangan pada kontrak kerja bagi penyandang disabilitas adalahnya adanya penyetaran hak baik antara pekerja yang normal maupun pekerja dengan penyandang disabilitas yang diatur oleh peraturan

perundang-undangan. Hal ini tidak terlepas juga dari Teori Hak Asasi Manusia, yang pada dasarnya terdapat dua hak dasar pada manusia yaitu pertama, hak manusia (*human right*) yakni hak yang melekat pada manusia dan secara asasi ada sejak manusia itu dilahirkan. Ia berkaitan dengan eksistensi hidup manusia, bersifat tetap dan utama, tidak dapat dicabut, tidak dapat digantungkan dengan ada atau tidaknya orang lain disekitarnya. Kedua, hak undang-undang (*legal rights*) yaitu hak yang diberikan oleh undang-undang secara khusus kepada pribadi manusia.

Penyetaraan hak merupakan hal mutlak yang wajib dilakukan, termasuk dalam penyamaan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan, hak atas hasil pekerjaan dan hak perlindungan selama melakukan pekerjaan. Sebagai tenaga kerja, tentunya penyandang disabilitas patut diberikan pengaturan pasti yang menjamin bahwa para tenaga kerja dengan kebutuhan khusus tersebut mendapat perlakuan yang pantas dan setara dengan tenaga kerja non-disabilitas lainnya.

Dari tiga yayasan yang diteliti yaitu Yayasan Puspadi Bali di Denpasar, Yayasan So Rehab di Singaraja dan Yayasan Bunga Bali di Denpasar dan Bangli, diketahui bahwa ketiga yayasan tersebut telah terdaftar secara resmi sebagai yayasan atau badan hukum. Dengan demikian, yayasan juga telah mengembangkan kontrak kerja sejak dari awal tenaga kerja disabilitas diterima sebagai salah satu karyawan yayasan. Dengan adanya kontrak kerja ini juga memberikan kepastian dan kejelasan status para tenaga kerja di yayasan tersebut. Selain itu, adanya kontrak kerja juga menjadi bukti terjadinya hubungan kerja sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yaitu Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

### **Kesimpulan**

Implementasi asas keseimbangan pada kontrak kerja penyandang disabilitas telah diterapkan dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari perlakuan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam badan hukum nirlaba di Bali telah dilindungi dan diakomodasi hak-hak pekerjajanya tanpa adanya penyalahgunaan keadaan, dikarenakan seluruh peraturan perundang-undangan telah diimplementasikan dengan baik oleh yayasan melalui wujud kontrak kerja yang telah sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas terutama dalam hal dunia kerja. Para tenaga kerja disabilitas juga telah

mendapatkan perlakuan yang sesuai tanpa adanya diskriminasi dan perbedaan. Para tenaga kerja disabilitas diberikan kesempatan bekerja sebagaimana para pekerja lainnya yang tanpa disabilitas dengan dasar-dasar professional tanpa adanya pertimbangan karena rasa kasihan ataupun karena kekurangannya. Factor yang mempengaruhi implementasi asas keseimbangan pada kontrak kerja bagi penyandang disabilitas adalahnya adanya penyetaran hak baik antara pekerja yang normal maupun pekerja dengan penyandang disabilitas yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Dengan adanya kontrak kerja ini juga memberikan kepastian dan kejelasan status para tenaga kerja di yayasan tersebut.

### **Daftar Pustaka**

- Asikin,Zainal & Agusfian Wahab, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Raja Grafindo, 2008.
- Budiono,Herlien, Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- El-Muhtaj,Majda, Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Hernoko, Agus Yudha, Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Husni, Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, , Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Rusli,Hardijan, Hukum Ketenagakerjaan, Bogor: Ghalia Indonesia,2011.
- Syaifuddin,Muhammad, Hukum Kontrak Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum ( Seri Pengayaan Hukum Perikatan), Bandung: Mandar Maju, 2012.

### Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas