

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Dasar Hukum Hak Atas Pekerjaan bagi Peyandang Disabilitas

Manusia memiliki akal serta harkat dan martabat yang membedakan dari makhluk lain. Nilai-nilai, harkat, derajat, dan martabat yang dimiliki oleh manusia haruslah dijunjung tinggi dan dilindungi dengan demikian hak-hak yang dimiliki dapat terlindungi. Pada dasarnya setiap orang berhak untuk memiliki kesempatan memperoleh pekerjaan yang sama termasuk peyandang disabilitas. Kesamaan hak memperoleh pekerjaan bagi peyandang disabilitas dipertegas dalam Undang-undang:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 28 ayat 1 yang menyatakan bahwa “Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.
2. Deklarasi Umum Tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1948 yang berkaitan dengan sepuluh hak dasar yang wajib dilindungi, dipenuhi dan dihormati oleh Negara yang salah satu diantaranya adalah hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan ini tanpa ada diskriminasi.
3. Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 Tentang Peyandang Cacat pada pasal 5 menegaskan bahwa “Setiap peyandang cacat mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan”

4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia :
terutama tercantum pada pasal 41 bahwa setiap orang dengan disabilitas memiliki hak atas fasilitas dan perlakuan yang khusus.
5. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 Tentang Layanan Publik :
pasal 29 menyatakan bahwa layanan umum harus memberikan layanan khusus kepada peyandang disabilitas sesuai dengan peraturan.
6. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 Tentang Pembangunan Gedung pasal 27 menyatakan bahwa fasilitas harus mudah, aman, dan meyenangkan terutama bagi para peyandang disabilitas.
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 5 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi.
8. Undang-undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mana pasal 53 menyatakan pemerintah dan perusahaan swasta wajib mempekerjakan pekerja disabilitas 1 persen dari jumlah pekerja
9. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya meningkatkan kesejahteraan sosial peyandang disabilitasperaturan.
Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor:KEP-205/MEN/1999
10. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 01.KP.01.15.2002 khususnya mengenai penyaluran pekerja dengan disabilitas di sektor swasta.

2.2. Defenisi Peyandang Disabilitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan disabilitas merupakan kata serapan dari bahasa Inggris *disability* (Jamak: *disabilities*) *disability* adalah satu keterbatasan atau kehilangan kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan dengan cara atau dalam batas-batas yang dipandang normal bagi seorang manusia. Sebelumnya istilah peyandang disabilitas lebih dikenal beberapa sebutan seperti:

1. Peyandang cacat

Kata “cacat” dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia²⁰ memiliki beberapa arti yaitu (1) kekurangan yang menyebabkan mutunya kurang baik atau kurang sempurna (yang terdapat pada benda, badan, batin, atau akhlak); (2) lecet (kerusakan, noda) yang menyebabkan kedaanya menjadi kurang baik (kurang sempurna); (3) cela atau aib; (4) tidak kurang sempurna. Dari beberapa pengertian ini tampak jelas bahwa istilah “cacat” memiliki konotasi yang negatif dan tidak bersahabat terhadap mereka yang memiliki kelainan. Persepsi seperti ini jelas bertentangan dengan tujuan konvensi internasional yang mempromosikan penghormatan atas martabat “peyandang cacat” dan melindungi dan menjamin kesamaan hak asasi mereka sebagai manusia. Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Peyandang cacat

²⁰Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, Edisi Ke empat, (Departemen Pendidikan Nasional: Gramedia, Jakarta, 2008)

pasal 1 ayat 1 menyatakan, setiap orang yang mempunyai kelainan fisik atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan atau hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya. Sehingga gerakan peyandang cacat secara tegas menolak definisi dan istilah “peyandang cacat” itu bukan karena konsepnya yang salah melainkan pilihan kata yang dipergunakan untuk mewakili konsep (cacat) tidak tepat.

2. Difabel

Pada konferensi ketunanetraan Asia singapura pada tahun 1981 yang diselenggarakan oleh *International Federation of the blind (IFB)* dan *world Council for the welfare of the blind (WCWB)*. Istilah “diffabled” diperkenalkan, yang kemudian diindonesiakan menjadi “difabel”. Istilah “diffabled” sendiri merupakan akronim dari “differently abled” bagi masyarakat Yogyakarta pada umumnya, dan khususnya kalangan LSM, istilah “difabel” sangat populer sebagai pengganti sebutan peyandang cacat karena dianggap lebih ramah dan menghargai daripada sebutan cacat, disamping lebih ramah istilah difabel lebih egaliter dan memiliki keberpihakan, karena *different ability* berarti “memiliki kemampuan yang berbeda”.

3. Orang Berkebutuhan Khusus

Istilah “orang berkebutuhan khusus” (*persons with special needs*) memiliki pengertian yang sangat luas dan pertamakali dicantumkan dalam dokumen kebijakan internasional dalam pernyataan *Salamanca*

dan Kerangka Aksi mengenai pendidikan khusus yang dihasilkan dalam konferensi dunia Tentang pendidikan berkebutuhan khusus. Pernyataan ini menunjukkan dengan jelas bahwa kecacatan hanyalah merupakan salah satu dari banyak penyebab kebutuhan khusus. Orang berkebutuhan khusus adalah mereka yang memiliki karakteristik khusus dan berbeda dengan orang pada umumnya. Didalamnya termasuk tunanetra, tunarunggu, tunadaksa, tunagrahita, tunalaras, kesulitan belajar, gangguan perilaku, anak berbakat, dan anak dengan gangguan kesehatan.²¹

4. Peyandang ketunaan

Peyandang ketunaan berasal dari kata “tuna”, dari bahasa Jawa Kuno yang berarti rusak atau rugi. Penggunaan kata ini diperkenalkan pada awal tahun 1960-an sebagai bagian dari istilah yang mengacu pada kekurangan yang dialami oleh seseorang pada fungsi organ tubuhnya secara spesifik, misalnya istilah tunanetra, tunarunggu, tunadaksa, dan tunagrahita. Penggunaan istilah tuna ini pada awalnya, dimaksudkan untuk memperhalus kata cacat demi tetap menghormati martabat penyandanganya.²²

Pada hakikatnya, istilah sebutan yang penulis paparkan diatas secara esensial maknanya sama. Perubahan berbagai istilah penyebutan terhadap peyandang disabilitas yang diusung oleh para akademisi, kalangan LSM dan para birokrat merupakan proses perubahan

²¹Akhmad soleh *Aksesibilitas Peyandang Disabilitas*, LKIS Pelangi Aksara, Yogyakarta, 2016, hlm 20.

pergeseran dari paradigma lama ke paradigma baru. Hal ini bertujuan untuk memperhalus kata sebutan dan mengangkat harkat serta martabat peyandang disabilitas, karena makna dari istilah sebutan tersebut berpengaruh terhadap asumsi, cara pandang dan pola pikir seseorang terhadap peyandang disabilitas. Oleh sebab itu dalam skripsi ini istilah yang digunakan oleh penulis adalah “Peyandang Disabilitas” hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku yaitu Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Peyandang Disabilitas.

2.3. Derajat Kecacatan Peyandang Disabilitas

Berdasarkan peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 104/MENKES/PER/II/1999 tentang Rehabilitasi Medik pasal 7 mengatur derajat kecacatan dinilai berdasarkan keterbatasan kemampuan seseorang dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, yaitu sebagai berikut:

a. Derajat cacat I

Mampu melaksanakan aktivitas atau mempertahankan sikap dengan kesulitan

b. Derajat cacat II

Mampu melaksanakan kegiatan atau mempertahankan sikap dengan bantuan alat.

c. Derajat cacat III

Dalam melaksanakan aktivitas, sebagian memerlukan bantuan orang lain dengan atau tanpa alat.

d. Derajat cacat IV

Dalam melaksanakan aktivitas tergantung penuh terhadap pengawasan orang lain.

e. Derajat cacat V

Tidak mampu melakukan aktivitas tanpa bantuan penuh orang lain dan tersedianya lingkungan khusus.

f. Derajat cacat VI

Tidak mampu penuh melaksanakan kegiatan sehari-hari meskipun dibantu penuh orang lain.

2.4. Aksesibilitas Peyandang Disabilitas

Sesuai dengan pandangan hidup bangsa yang berprikemanusiaan yang adil dan beradab, kondisi disabilitas harus dipandang sebagai suatu kenyataan yang membuat penyandanganya terhambat untuk berpartisipasi dan terlibat dalam aktivitas dalam masyarakat secara penuh dan sama dengan orang-orang lainnya. Tiada seorang manusia pun yang menghendaki dirinya sebagai peyandang disabilitas, Kondisi disabilitas dapat terjadi pada siapa saja, baik karena dibawa sejak lahir atau karena suatu hal, misalnya kecelakaan kerja, kecelakaan berlalulintas, peristiwa bencana alam dan sebagainya. Oleh sebab itu, secara khusus, persoalan ini harus menjadi tanggung jawab negara dan masyarakat pada umumnya. Kebijakan pemerintah harus didasarkan pada paradigma baru yang sesuai dengan pandangan hidup bangsa, yakni mengakui adanya keterbatasan pada penyandang disabilitas dengan mngupayakan aksesibilitas fisik dan nonfisik.²³

²³Zainul Daulay, Makna Konvensi Hak Penyandang Disabilitas dan Implementasinya, 2013.

Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas mengatur tentang aksesibilitas bahwa, Negara wajib mengambil langkah yang tepat untuk menjamin akses bagi penyandang disabilitas, atas dasar kesamaan dengan warga lainnya, terhadap lingkungan fisik, transportasi, informasi, dan komunikasi, termasuk sistem serta teknologi informasi dan komunikasi, serta akses terhadap fasilitas dan jasa pelayanan lain yang terbuka atau tersedia untuk publik, baik di daerah perkotaan maupun pedesaan. Langkah-langkah yang wajib meliputi identifikasi dan penghapusan kendala serta halangan terhadap aksesibilitas, wajib berlaku, antara lain²⁴:

- a. Gedung-gedung, jalan-jalan, sarana transportasi, dan fasilitas dalam dan luar ruang lainnya, termasuk sekolah, perumahan, fasilitas medis dan tempat kerja;
- b. Informasi, komunikasi dan layanan lainnya, termasuk layanan elektronik dan layanan gawat darurat.

Negara-negara pihak wajib juga mengambil langkah-langkah yang tepat untuk²⁵ :

- a. Mengembangkan, menyebarluaskan, dan memantau pelaksanaan standar minimum dan panduan untuk aksesibilitas terhadap fasilitas dan layanan yang terbuka atau tersedia untuk publik,
- b. Menjamin bahwa sektor swasta yang menawarkan fasilitas dan layanan yang terbuka atau tersedia untuk publik mempertimbangkan seluruh aspek aksesibilitas bagi penyandang disabilitas,

²⁴Pasal 9 CRPD

²⁵ibid

- c. Menyelenggarakan pelatihan bagi pemangku kepentingan mengenai masalah aksesibilitas yang dihadapkan kepada penyandang disabilitas.
- d. Menyediakan di dalam bangunan dan fasilitas lain yang terbuka untuk publik, tanda-tanda dalam huruf braile dalam bentuk yang mudah dibaca dan dipahami,
- e. Menyediakan bentuk-bentuk bantuan dan perantara langsung, termasuk pemandu, pembaca, penerjemah bahasa isyarat profesional untuk memfasilitasi aksesibilitas terhadap bangunan dan fasilitas lain yan terbuka untuk publik,
- f. Meningkatkan bentuk bantuan dan dukungan lain yang tepat bagi penyandang disabilitas untuk menjamin akses mereka terhadap informasi,
- g. Memajukan akses bagi penyandang disabilitas terhadap sistem serta teknologi informasi dan komunikasi yang baru, termasuk internet,
- h. Memajukan desain, pengembangan, produksi, dan distribusi sitem serta teknologi informasi dan komunikasi yang dapat terakses sejak tahap awal, sehingga sistem serta teknologi ini dapat terakses dengan biaya minimum.

Pada intinya aksesibilitas bagi peyandang disabilitas dititik beratkan pada ketersediaan dan kelayakan fasilitas yang ramah peyandang disabilitas, dimana perencana bertanggung jawab terhadap aksesibilitas peyandang disabilitas sebagai warga Negara yang juga memiliki hak yang sama dengan warga Negara lain. Sehingga singkatnya , dalam UU No. 8 Tahun 2016 menyebutkan, aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan untuk peyandang disabilitas guna mewujudkan kesamaan kesempatan.

2.5. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Peyandang Disabilitas Dalam DuniaKerja

a. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Peyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja

Perlindungan dan jaminan hak tidak hanya diberikan kepada warga negara yang memiliki kesempurnaan secara fisik dan mental. Perlindungan hak bagi kelompok rentan seperti penyandang disabilitas perlu ditingkatkan. Pengertian penyandang disabilitas, berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas, 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”. Penyandang disabilitas harus mendapat perlindungan. Perlindungan terhadap penyandang disabilitas merupakan upaya yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, mengayomi dan memperkuat hak penyandang disabilitas²⁶.

Penyandang disabilitas juga merupakan bagian dalam masyarakat yang berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kecacatannya, Bahkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 67 menegaskan bahwa pengusaha yang memperkerjakan penyandang

²⁶Majda El Muhtaj, Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 273.

disabilitas wajib memberikan perlindungan yang sesuai dengan tingkat kecacatannya.

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) terus mendorong perusahaan swasta maupun instansi pemerintah menyerap tenaga kerja dari penyandang disabilitas. Perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai aturan terancam mendapatkan sanksi. Direktur Penempatan Kerja Dalam Negeri Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Kemenaker, Nurahman, mengatakan aturan tersebut termaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016²⁷. Di pasal tersebut, perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1 persen penyandang disabilitas dari jumlah total karyawan. Sedangkan bagi pemerintah, pemda, BUMN, BUMD wajib mempekerjakan 2 persen penyandang disabilitas dari total jumlah pekerja. Adapun tanggung jawab perusahaan mencakup :

- a. Perusahaan harus menetapkan strategi untuk mengelola penyandang disabilitas sebagai bagian integral dari kebijakan kerja secara keseluruhan dan secara khusus sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Strategi pengelolaan penyandang disabilitas ini dapat dikaitkan dengan program bantuan untuk pekerja, apabila program itu ada.
- b. Strategi pengelolaan penyandang disabilitas harus mencakup ketentuan untuk:

²⁷<https://www.tribunnews.com/nasional/2018/10/30/mennaker-hanif-perusahaan-wajib-pekerjakan-1-persen-penyandang-disabilitas> diakses pada 15 agustus 2019 pukul 19.50 Wita.

1. Penerimaan pencari kerja penyandang disabilitas, termasuk mereka yang belum pernah bekerja sebelumnya dan mereka yang ingin bekerja kembali setelah tidak bekerja untuk suatu jangka waktu tertentu;
 2. Adanya kesempatan yang sama bagi pekerja penyandang disabilitas;
 3. Jaminan tetap bekerja bagi pekerja yang menyandang disabilitas akibat kerja;
 4. Strategi tersebut harus sesuai dengan kebijakan nasional dan peraturan perundang-undangan yang memuat.
- c. Strategi pengelolaan penyandang disabilitas harus dikaitkan dengan kebijakan mengenai pengembangan tempat kerja yang aman dan sehat, termasuk ketentuan mengenai tindakan di bidang keselamatandan kesehatan kerja, analisa risiko atas penyesuaian yang harus dilakukan, campur tangan dini dan perujukan ke tempat pengobatan atau rehabilitasi bagi mereka yang menyandang disabilitas akibat kerja dan adanya sistem mentor untuk memastikan adanya penerimaan pekerja baru.²⁸
- d. Bagi perusahaan juga telah diatur mengenai perlakuan tanpa diskriminasi kepada para pekerja penyandang cacat atau difabel seperti yang tercantum dalam Kepmenaker Nomor 205 tahun 1999 Pasal 3 dan Pasal 4 yang berbunyi masing-masing adalah:

²⁸<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/>

Pasal 3 ayat (1) Pengusaha wajib memberi kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat. Ayat (2) Pengusaha yang akan mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat harus berdasarkan hasil analisa kualifikasi tenaga kerja penyandang cacat. Pasal 4 Ayat 1 untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja, maka pengusaha wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat sesuai dengan persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan. Ayat 2 Pengusaha yang menggunakan teknologi tinggi yang mempekerjakan tenaga kerja kurang dari 100 (seratus) orang wajib mempekerjakan satu atau lebih tenaga kerja penyandang cacat.

2.6. Lingkup Perusahaan

Dengan mengacu pada Undang-Undang Wajib Daftar Perusahaan, maka perusahaan didefinisikan sebagai:

“Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus-menerus, dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.”

Bertitik tolak dari definisi tersebut, maka lingkup pembahasan hukum perusahaan meliputi dua hal pokok, yaitu bentuk usaha dan kegiatan usaha. Keseluruhan aturan hukum yang mengatur tentang bentuk usaha dan

kegiatan usaha disebut hukum perusahaan (enterprise law)²⁹. Adapun bentuk-bentuk perusahaan dapat dibedakan menjadi:

1. Perusahaan Perorangan

Perusahaan jenis ini hanya dimiliki oleh satu orang saja, sehingga tanggung jawabnya pun dibebankan kepada satu orang, yaitu pemilik modal selaku pengusaha tunggal adapun orang lain yang terlibat dalam perusahaan ini hanya sebatas membantu pengusaha berdasarkan perjanjian kerja atau pemberian kuasa. Pada umumnya masyarakat yang ingin menjalankan usahanya dalam bentuk perusahaan perseorangan ini menggunakan bentuk Perusahaan Dagang (PD) atau Usaha Dagang (UD).

2. Firma

Persekutuan antara dua orang atau lebih dengan bersama untuk melaksanakan usaha, umumnya dibentuk oleh orang-orang yang memiliki keahlian sama atau seprofesi dengan tanggung jawab masing-masing anggota tidak terbatas, laba ataupun kerugian akan ditanggung bersama.

3. Perseoran Komanditer (CV)

Perseroan komanditer adalah bentuk perjanjian kerjasama berusaha bersama antara 2 (dua) orang atau dengan akta otentik sebagai akta pendirian yang dibuat dihadapan notaris yang berwenang. Para pendiri perseroan komanditer terdiri dari persero aktif dan persero pasif yang membedakan adalah tanggung jawabnya dalam perseroan.

4. Perseroan Terbatas (PT)

²⁹Muhamad Abudulkadir, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm. 1

Pengertian Perseroan Terbatas adalah badan Hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang.

5. Perum/Perusahaan Umum

Perusahaan umum atau perum adalah perusahaan unit bisnis Negara yang seluruh modal dan kepemilikan dikuasai oleh pemerintah dengan tujuan untuk memberikan penyediaan barang dan jasa publik yang baik demi melayani masyarakat umum serta mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengolahan perusahaan.

6. Koperasi

Secara harfiah Koperasi yang berasal dari bahasa Inggris *Coperation* terdiri dari dua suku kata berarti bersama dan operation berarti bekerja. Jadi Koperasi berarti bekerja sama, sehingga setiap bentuk yang bekerja sama selalu disebut Koperasi. Pengertian pokok tentang Koperasi adalah merupakan perkumpulan orang-orang termasuk badan hukum yang mempunyai kepentingan dan tujuan yang sama.

7. Yayasan

Yayasan adalah suatu badan hukum yang mempunyai maksud dan tujuan bersifat sosial, keagamaan dan kemanusiaan, didirikan dengan memperhatikan persyaratan formal yang ditentukan dalam undang-undang.