

BAB II

ASPEK HUKUM TERKAIT PENYANDANG DISABILITAS DAN TENAGA KERJA

A. Aspek Hukum Penyandang Disabilitas

1. Pengertian

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penyandang disabilitas diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan disabilitas merupakan kata Bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris *disability* (jamak *disabilities*) yang berarti cacat atau ketidakmampuan. Kata “penyandang disabilitas” merupakan istilah pengganti dari kata “penyandang cacat” yang dulu lebih banyak digunakan. Istilah “penyandang disabilitas” resmi dipergunakan setelah Indonesia meratifikasi Konvensi mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas (*Convention on The Rights of Person with Disabilities/CRPD*)¹⁵.

Definisi penyandang disabilitas menurut pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa :

“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”.

¹⁵ Febilita Wulan Sari dan Arinita Sandria, ‘Upaya Perlindungan terhadap Perempuan dan Anak Penyandang Disabilitas Korban Kekerasan Seksual’ (2016), *Prosiding Seminar Nasional*, hlm. 59.

Ragam Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas meliputi :

a. Penyandang Disabilitas fisik :

Yang dimaksud dengan “penyandang disabilitas fisik” adalah terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, cerebral palsy (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil.

b. Penyandang Disabilitas intelektual :

Yang dimaksud dengan “penyandang disabilitas intelektual” adalah terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata, antara lain lambat belajar, disabilitas grahita dan *down syndrome*.

c. Penyandang Disabilitas mental :

Yang dimaksud dengan “penyandang disabilitas mental” adalah terganggunya fungsi pikir, emosi dan perilaku, antara lain :

- 1) Psikososial di antaranya skizofrenia, bipolar, depresi, anxientas, dan gangguan kepribadian, dan
- 2) Disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial di antaranya autisme dan hiperaktif.

d. Penyandang Disabilitas sensorik :

Yang dimaksud dengan “penyandang disabilitas sensorik” adalah terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu, dan/atau disabilitas wicara.

Pengertian Penyandang Disabilitas juga telah diatur didalam Pasal 1 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas yang mengatakan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap 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 kesamaan hak.

2. Peraturan Perundang-undangan Terkait Penyandang Disabilitas

Mengenai peraturan perundang-undangan terkait penyandang disabilitas ini awalnya diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) alinea ke-IV menyatakan :

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan kehidupan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-undang dasar negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Komitmen yuridis negara untuk melindungi warga negaranya sebagaimana disebutkan di dalam alinea ke-IV Pembukaan UUD 1945 tersebut kemudian dijabarkan dalam tubuh UUD 1945 BAB XA Tentang Hak Asasi Manusia (HAM). Kewajiban untuk melindungi warga Negara

ini tidak terkecuali juga perlindungan terhadap penyandang disabilitas¹⁶. Adapun peraturan terkait penyandang disabilitas lainnya di dalam UUD 1945 ini terdapat pada Pasal 28H ayat (2) yang menyebutkan bahwa :

“Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”.

Selanjutnya peraturan terkait penyandang disabilitas terdapat pada Pasal 28I ayat (2) yang menyebutkan bahwa “setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”, begitu pula yang ada pada Pasal 28J ayat (1) menyebutkan bahwa “setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara”, dan pada Pasal 28J ayat (2) menyebutkan bahwa “dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis”.

Penjelasan diatas itulah yang selanjutnya menjadi dasar Negara Indonesia meratifikasi konvensi hak-hak penyandang disabilitas yang mana didasari oleh Pancasila dan UUD 1945 yang jelas menghormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sehingga

¹⁶ *Ibid.* hlm. 58.

perlindungan dan pemajuan hak asasi manusia terhadap kelompok rentan khususnya penyandang disabilitas perlu ditingkatkan, setelah meratifikasi konvensi tersebut Indonesia menerbitkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas), yang mana peraturan ini menjadi peraturan terkait dengan penyandang disabilitas, dalam konvensi ini diuraikan secara jelas mengenai hak-hak penyandang disabilitas, antara lain ¹⁷:

- a. Hak untuk mendapat persamaan dan non-diskriminasi.
- b. Hak untuk mendapat pelayanan atau aksesibilitas.
- c. Hak atas kebebasan dan keamanan.
- d. Hak untuk mendapatkan pengakuan atas persamaan di muka umum.
- e. Hak untuk mendapat keadilan.
- f. Hak bebas dari penyiksaan atau penghukuman yang kejam.
- g. Hak bebas dari eksploitasi dan kekerasan.
- h. Hak atas pendidikan dan kesehatan.
- i. Hak atas pekerjaan dan lapangan kerja
- j. Hak atas kebebasan bergerak dan berkewarganegaraan.

Hak-hak yang terdapat dalam konvensi tersebut merupakan dasar bagi penyandang disabilitas untuk mempertahankan hidup serta memperjuangkan hak yang melekat pada dirinya¹⁸.

¹⁷ M. Ramadhana Alfaris, 'Payung Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Konteks Dukungan Dan Aksesibilitas Terhadap Pembangunan Social Berkelanjutan' (2018), Vol 1 No 2 *Jurnal Hukum*, hlm. 203.

¹⁸ *Ibid.*

Adapun dalam hukum Internasional yang terkait dengan peraturan penyandang disabilitas, yaitu :

- 1) Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 2006 Tentang *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas) beserta *optional protocol* yang merupakan pencapaian tersukses untuk instrumen hukum internasional di bidang disabilitas.

Pasal 20 dari UNCRPD (*United Nations Convention On The Rights Of Persons With Disabilities*) mengenai hak pekerjaan dan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, menegaskan hal-hal berikut :

- a) Non diskriminasi
 - b) Promosi pekerjaan di sektor swasta
 - c) Memastikan akomodasi yang layak
- 2) Konvensi ILO (*International Labor Organization*) Nomor 159 mengenai Rehabilitasi dan Pelatihan Keterampilan (bagi penyandang disabilitas) juga mengatur hak-hak penyandang disabilitas. Konvensi ini mempromosikan :
 - a) Persamaan kesempatan antara pekerja disabilitas dengan pekerja lain pada umumnya.
 - b) Persamaan perlakuan dan menghargai akses, hak kepemilikan, dan peningkatan dalam pekerjaan.

Ketentuan terkait penyandang disabilitas diatur juga dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Pasal 5 menegaskan tentang hak-hak yang harus diberikan kepada penyandang disabilitas, yaitu :

- a. Hidup;
- b. Bebas dari stigma;
- c. Privasi;
- d. Keadilan dan perlindungan hukum;
- e. Pendidikan;
- f. Pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi;
- g. Kesehatan;
- h. Politik;
- i. Keagamaan;
- j. Keolahragaan;
- k. Kebudayaan dan pariwisata;
- l. Kesejahteraan sosial;
- m. Aksesibilitas;
- n. Pelayanan Publik;
- o. Perlindungan dari bencana;
- p. Habilitasi dan rehabilitasi;
- q. Konsesi;
- r. Pendataan;
- s. Hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat;
- t. Berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi;
- u. Berpindah tempat dan kewarganegaraan; dan

- v. Bebas dari tindakan Diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

Mengenai hak pekerjaan yang ditujukan untuk menjaminkannya para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak serta hak pekerjaan yang sama dengan orang pada umumnya, maka dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas ini pun mengatur mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas yang menyebutkan bahwa pemerintah baik itu BUMN ataupun BUMD diwajibkan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2% dari jumlah pegawai, sementara perusahaan swasta diwajibkan memperkerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% dari jumlah pekerja. Artinya penyandang disabilitas bisa diterima sebagai karyawan disesuaikan dengan kemampuannya¹⁹.

Berangkat dari penjelasan diatas, pemerintah daerah Jawa Barat pun telah membuat peraturan perundang-undangan mengenai penyandang disabilitas yaitu Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas yang merupakan bentuk kepedulian pemerintah Jawa Barat terhadap segala hak-hak penyandang disabilitas yang belum terpenuhi, salah satunya hak penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja. Pasal 7 ayat (1) huruf e Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas yang menyebutkan, bahwa:

¹⁹ *Ibid.* hlm. 204.

”Dalam rangka perlindungan terhadap penyandang disabilitas Pemerintah Daerah mempunyai kebijakan : (e) mengembangkan dan memperkuat kerjasama dengan berbagai pihak dalam melakukan penyelenggaraan perlindungan penyandang disabilitas”.

Adapun Pasal 20 menyebutkan bahwa “penyandang disabilitas mempunyai kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan, kompetensi, jenis, dan derajat disabilitas”. Begitu pula yang ada pada Pasal 21 ayat (1) menyebutkan “pemerintah daerah dan pemerintah Kabupaten/Kota, wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada tenaga kerja penyandang disabilitas, untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi pekerjaan serta jenis dan derajat disabilitas”. Pada Pasal 21 ayat (2) juga menyebutkan bahwa “pemerintah daerah, pemerintah Kabupaten/Kota, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, serta Perusahaan Swasta, wajib mempekerjakan pegawai penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan paling kurang 1% (satu persen) dari jumlah pegawai”. Serta mengenai larangan atau sanksi terhadap perusahaan yang tidak mengimplementasikan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas, khususnya mengenai kuota 1% kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas ini terdapat pada Pasal 55 huruf (a) dan (b) yang menyebutkan bahwa :

- “(a). menghambat kesempatan dan perlakuan yang sama kepada tenaga kerja yang menyandang disabilitas, untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi pekerjaan serta jenis dan disabilitasnya;
- (b). menolak mempekerjakan penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pegawai, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Adapun mengenai sanksinya terdapat dalam Pasal 56 ayat (1), yaitu :

“Setiap orang dan/atau penyelenggara kegiatan yang melanggar ketentuan Pasal 55, dapat dikenakan sanksi administrasi berupa :

- a. Peringatan tertulis;
- b. Pemberhentian sementara kegiatan;
- c. Pembekuan kegiatan; dan/atau
- d. Pencabutan dan/atau pembatalan rekomendasi/izin”.

Adapun ketentuan dari Kementerian Sosial yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas mengenai habilitasi dan rehabilitasi penyandang disabilitas diatur dalam Peraturan Menteri Sosial Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Standar Habilitasi dan Rehabilitasi Sosial Penyandang disabilitas.

Penjelasan diatas merupakan peraturan perundang-undangan terkait penyandang disabilitas sesuai dengan hukum positif.

3. Hak Atas Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Kesempatan kerja merupakan salah satu hak dari penyandang disabilitas agar dapat meningkatkan kesejahteraan hidup dengan cara bekerja, setiap perusahaan milik Negara, swasta, maupun milik daerah wajib mempekerjakan tenaga kerja disabilitas sekurang-kurangnya 1% dari tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Hak asasi dalam bekerja bagi penyandang disabilitas adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan UUD 1945²⁰.

Perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja telah diatur oleh pemerintah didalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas,

²⁰ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 15.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa “Kesamaan Kesempatan adalah keadaan yang memberikan peluang dan/atau menyediakan akses kepada Penyandang Disabilitas untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat”.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas Pasal 20 menyatakan bahwa “penyandang disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan, kompetensi, jenis, dan derajat disabilitas”. Pasal 21 ayat (1) menyatakan “pemerintah daerah dan pemerintah kabupaten/kota wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada tenaga kerja penyandang disabilitas, untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi pekerjaan serta jenis dan derajat disabilitas”. Pasal 21 ayat (2) menyatakan “pemerintah daerah, pemerintah kabupaten/kota, badan usaha milik Negara, badan usaha milik daerah, serta perusahaan swasta wajib mempekerjakan pegawai penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan paling kurang 1% (satu persen) dari jumlah pegawai”. Serta pada Pasal 22 ayat (1) menyebutkan bahwa “persyaratan dan kualifikasi pekerjaan bagi pekerja penyandang disabilitas di instansi pemerintah daerah, pemerintah kabupaten/kota, badan usaha milik Negara, badan

usaha milik daerah, serta perusahaan swasta, diterapkan dengan memperhatikan faktor :

- 1) Jenis disabilitas
- 2) Pendidikan
- 3) Keahlian, keterampilan, dan/atau kemampuan
- 4) Kesehatan
- 5) Formasi yang tersedia, dan
- 6) Jenis dan bidang usaha

Setiap perusahaan dilarang menolak calon tenaga kerja disabilitas sebagaimana tercantum pada Pasal 23 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa “pemerintah daerah, pemerintah kabupaten/kota, BUMN, BUMD, dan perusahaan swasta dilarang menolak calon tenaga kerja dan/atau memutus hubungan kerja dengan alasan yang bersangkutan penyandang disabilitas”. Serta pada Pasal 24 “tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai hak, kewajiban, dan tanggung jawab dengan pekerja/pegawai lainnya, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Adapun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menjelaskan mengenai kesempatan kerja untuk tenaga kerja disabilitas pada Pasal 5 yang menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan”. Pada Pasal 6 “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Diskriminasi itu sendiri adalah perbedaan atau pengucilan berdasarkan alasan-alasan tertentu yang menghapus atau mengurangi kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam hubungan kerja atau pekerjaan.²¹

B. Aspek Hukum Tenaga Kerja

1. Tenaga Kerja

Buruh, pekerja, *worker*, *laborer*, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Buruh sangat terkenal dalam dunia ketenagakerjaan, selain istilah yang sudah digunakan pada zaman Belanda. Zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai *blue collar*, sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut karyawan atau pegawai (*white collar*)²².

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan

²¹ M. Ramadhana Alfaris, *Op Cit*, hlm. 205.

²² Lalu Husni, '*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*', Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 45.

dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain²³.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja atau buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain, dengan kata lain pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja²⁴.

Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain orang yang sudah bekerja, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang yang bersekolah dan orang yang mengurus rumah tangga. Adapun pengertian tenaga kerja menurut Sumitro Djojohadikusomo adalah semua orang yang bersedia dan sanggup, dan golongan ini meliputi orang yang bekerja untuk diri sendiri, anggota keluarga yang tidak menerima bayaran serta orang yang bekerja untuk menerima bayaran/upah/gaji²⁵.

Sedangkan menurut Payman J. Simanjuntak definisi tenaga kerja adalah penduduk yang berusia antara 14 sampai 60 tahun adalah

²³ Maimun, *'Hukum Ketenagakerjaan'*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 12.

²⁴ Hardijan Rusli, *'Hukum Ketenagakerjaan'*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm. 4.

²⁵ Rizki Herdian Zenda, *'Peranan Sector Industry Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya'* (2017), Vol 2 No1, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, hlm. 372.

variabel dari tenaga kerja itu sedangkan orang-orang yang berusia dibawah 14 tahun digolongkan bukan sebagai tenaga kerja²⁶.

Adapun pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja penyandang disabilitas adalah tenaga kerja yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental namun mampu melakukan kegiatan secara selayaknya, serta mempunyai bakat, minat dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat²⁷.

Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force*, terdiri atas²⁸ :

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

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri atas :

- a. Golongan yang bersekolah;
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga; dan
- c. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

²⁶ *Ibid.* hlm 372-373.

²⁷ Ismail Shaleh, 'Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang' (2018), Vol 20 No 1, *Jurnal Ilmu Hukum*, hlm. 67.

²⁸ Agusmindah, '*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*', Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 6.

Golongan yang bersekolah adalah orang-orang yang kegiatannya hanya bersekolah. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah orang-orang yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah, sedangkan yang tergolong dalam lain-lain ini ada dua macam, yaitu ²⁹:

- a. Golongan yang menerima pendapatan, yaitu orang yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi, tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik.
- b. Orang yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia, disabilitas atau sakit kronis.

Ketiga golongan bukan angkatan kerja ini kecuali orang-orang yang hidupnya tergantung dari orang lain, sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh karena itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *Potential Labour Force* (PLF).

Jadi dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk orang yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan orang yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja. Serta tenaga kerja penyandang disabilitas pun juga merupakan golongan angkatan kerja karena mereka juga memiliki suatu keterampilan dan kemampuan dalam melakukan suatu kegiatan seperti orang pada umumnya.

2. Hak Atas Pekerjaan Yang Layak

²⁹ *Ibid.* hlm. 7.

Hak atas pekerjaan yang layak merupakan suatu hak dari setiap warga Negara untuk memenuhi kebutuhan agar mencapai kehidupan yang sejahtera yang harus diberikan oleh Negara. Hak atas pekerjaan yang layak juga merupakan bentuk hak asasi manusia yang melekat pada setiap orang.

Hak mendapatkan pekerjaan yang layak, sangat terkait dengan hak-hak asasi manusia di bidang ekonomi, sosial dan budaya, yakni hak yang terkait dengan kerja, hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja merupakan Hak Asasi Manusia. Hak asasi pekerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan hak konstitusional. Itu berarti Negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa Undang-Undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (*bueraucracy policy*) yang dimaksudkan mengurangi substansi hak konstitusional. Bahkan di dalam hukum Negara modern (Negara kesejahteraan) Negara berkewajiban untuk menjamin pelaksanaan hak konstitusional. Demikian juga hak-hak yang bukan hak asasi mengalami proses dengan kepentingan dan perkembangan masyarakat diatur dalam peraturan perundang-undangan. Sehubungan dengan adanya kewajiban Negara dalam melaksanakan hak konstitusional, Negara dituntut untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baik dan seluas-luasnya kepada masyarakat dan akhirnya pasti akan muncul dua gejala, yakni ³⁰:

³⁰ Mustari, 'Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang' (2016), Vol. IX No. 2, *Jurnal Supremasi*, hlm. 113-114.

- a. Campur tangan pemerintah terhadap aspek kehidupan masyarakat sangat luas.
- b. Dalam pelaksanaan fungsi pemerintah sering digunakan asas diskresi.

Sebagai realisasi dari campur tangan Negara atau pemerintah dalam menjalankan fungsi Negara kesejahteraan yakni dengan lahirnya berbagai peraturan perundang-undangan yakni³¹ :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - a) Pasal 27 ayat (2) : Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
 - b) Pasal 28D ayat (2) : Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- 2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
Pasal 38 :
 - a) Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;
 - b) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan;

³¹ *Ibid.* hlm. 114.

- c) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;
 - d) Siap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan hidup keluarganya.
- 3) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.
 - 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - 5) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas.

Indonesia merupakan suatu Negara hukum yang mana menjamin seluruh hak warga negaranya termasuk juga penyandang disabilitas dalam memberikan atau menyediakan lapangan pekerjaan. Menurut teori kesejahteraan, Negara ikut bertanggung jawab memberikan pekerjaan atau kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas sebagai konsekuensi dari Negara hukum yang mana Negara harus ikut campur dalam mensejahterakan masyarakatnya. Sebagaimana komitmen pemerintah dalam meningkatkan kesamaan hak untuk memperoleh kesempatan kerja bagi setiap orang Indonesia termasuk penyandang

disabilitas tercantum didalam UUD 1945 yang telah dijelaskan diatas, serta adapun yang membahas mengenai hak atas pekerjaan untuk penyandang disabilitas yaitu terdapat pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan, dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh memperoleh perlakuan sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Sebagaimana komitmen pemerintah dalam meningkatkan kesamaan hak untuk memperoleh kesempatan kerja bagi setiap orang Indonesia termasuk penyandang disabilitas tercantum juga dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai tugas Pemerintah, yaitu³² :

1) Perencanaan tenaga kerja

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah, dan sektoral, yaitu pendekatan secara makro (Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

2) Perluasan kesempatan kerja

Pasal 41 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pemerintah menetapkan

³² Hardijan Rusli, *Op Cit*, hlm 11-12.

kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja. Pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja ini dibebankan bukan hanya kepada pemerintah saja, tetapi diharapkan dari masyarakat, karena itu dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintahan dan unsur masyarakat. Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik didalam maupun di luar hubungan kerja. Tanggung jawab perluasan kesempatan kerja ada pada pemerintah, tetapi masyarakat juga didorong untuk ikut mengupayakan perluasan kesempatan kerja ini. Karena itu, diharapkan lembaga keuangan, baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja. Semua kebijakan pemerintah, baik pusat maupun daerah di setia sector diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja.

3) Pembinaan

Penjelasan Pasal 173 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pembinaan adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Pembinaan dilakukan

oleh pemerintah secara terpadu dan terkoordinasi dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.

4) Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undang dibidang ketenagakerjaan. Tugas pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Tugas pemerintah ini kiranya sesuai dengan fungsinya seperti yang tercantum pada Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu³³ :

- 1) Menetapkan kebijakan
- 2) Memberikan pelayanan
- 3) Melaksanakan pengawasan
- 4) Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undang ketenagakerjaan.

Hak untuk mendapatkan pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia yang harus dipenuhi oleh pemerintah sebagaimana yang diatur didalam Pasal 2 Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang mengatakan bahwa Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada dan tidak

³³ *Id.*

terpisahkan oleh manusia, yang harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan demi peringatan martabat manusia, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kecerdasan serta keadilan.

3. Hubungan Kerja Dengan Perusahaan

Hubungan kerja menurut Soepomo adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Menurut Husni berpendapat bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah³⁴.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menjelaskan mengenai hubungan kerja. Pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara dengan pekerj/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dalam pengertian hubungan kerja, terkandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut majikan/pimpinan/pengusaha. Perjanjian kerja

³⁴ Abdul Hakim, '*Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 39.

yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha³⁵.

Berdasarkan pengertian dari hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan kerja memiliki unsur-unsur yaitu :

- a. Para pihak sebagai subyek hukum (pengusaha dan pekerja/buruh);
- b. Perjanjian kerja;
- c. Adanya pekerjaan;
- d. Upah; dan
- e. Perintah.

Adapun hubungan kerja dengan perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada Pasal 50 yang menyebutkan bahwa “Hubungan kerja terjadi apabila telah dilakukan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh”. Secara yuridis pekerja/buruh memang manusia yang bebas, sebagaimana dijamin oleh konstitusi “setiap warga Negara bersamaan kedudukannya di depan hukum dan pemerintahan”, setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak. Namun secara sosiologis bahwa pekerja tidak menempati posisi dimana

³⁵ Zainal Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Kerja*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2013, hlm. 50.

dia harus diperlakukan sebagai manusia yang bermartabat. Posisi dilematis buruh diperparah dengan banyaknya pengangguran sehingga membuat pengusaha menekan para pekerja karena pengusaha bisa saja mengganti dengan pekerja yang lain³⁶.

³⁶ Unggul Priyadi, 'Pendampingan Hukum Hak Pekerja (usia produktif) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan' (2013), Vol. 2 No. 2, *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan*, hlm. 102.

