

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS UNTUK  
MEMPEROLEH KESEMPATAN KERJA DI CV. SURYA PELANGI  
SEBAGAI BENTUK PEMENUHAN KUOTA 1% OLEH PERUSAHAAN  
DALAM MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA DISABILITAS**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
(S.H)**



**Oleh :  
Putri Wahyuni  
NPM : 171010646**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2021**

## ABSTRAK

Sesuai dengan ketentuan Undang-undang No.8 Tahun 2006 tentang perlindungan terhadap penyandang disabilitas yang didalamnya terdapat hak penyandang disabilitas salah satunya dalam mendapatkan pekerjaan. Namun dalam kenyataannya masih banyak penyandang disabilitas yang sulit untuk mendapatkan pekerjaan didunia kerja. Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setiap perusahaan wajib mempekerjakan paling sedikit 1% tenaga penyandang disabilitas dalam perusahaannya. Oleh karena itu, penulis akan menguraikan bagaimana efektivitas dalam penerapan kuota 1% bagi penyandang disabilitas.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang menggabungkan antara studi normative dan survei, yang mana penulis utama menggunakan metode penelitian normatif, namun agar lebih mendapatkan data yang lengkap peneliti melakukan wawancara bersama responden. Kemudian penelitian ini bersifat deskriptif yang memberikan data secara lebih detail tentang Perlindungan Hukum bagi penyandang Disabilitas untuk memperoleh kesempatan kerja di CV. Surya Pelangi sebagai bentuk pemenuhan kuota 1% oleh perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja Disabilitas.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan bahwa: CV. Surya Pelangi telah menjalankan sesuai aturan Undang-undang No.8 Tahun 2016 terkait kewajiban untuk dapat mempekerjakan tenaga penyandang disabilitas sekurang-kurangnya 1% penyandang disabilitas dalam perusahaannya, dapat dilihat dari dipekerjakannya tenaga penyandang disabilitas di CV. Surya Pelangi itu sendiri.

Namun masih banyak diluar sana perusahaan yang belum mempekerjakan tenaga disabilitas dan karna kurangnya sosialisasi dari dinas ketenagakerjaan itu sendiri untuk dapat menghibau kepada para perusahaan terkait kewajibannya dan juga penyandang disabilitas dalam memperoleh hak nya.

**Kata Kunci: Perlindungan, Kuota 1%, Disabilitas**

## ABSTRACT

In accordance with the provisions of Law No. 8 of 2006 concerning the protection of persons with disabilities in which there are rights of persons with disabilities, one of which is in getting a job. But in reality there are still many people with disabilities who find it difficult to get a job in the world of work. According to Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, every company is required to employ at least 1% of workers with disabilities in their company. Therefore, the author will describe how effective it is in implementing the 1% quota for persons with disabilities.

The research method used in this study is a method that combines normative and survey studies, in which the main author uses normative research methods, but in order to obtain more complete data, the researchers conducted interviews with respondents. Then this research is descriptive in nature which provides more detailed data on Legal Protection for Persons with Disabilities to obtain job opportunities at CV. Surya Pelangi as a form of fulfilling the 1% quota by companies in employing workers with disabilities.

Based on the results of the research that has been carried out by the author, it can be concluded that: CV. Surya Pelangi has carried out according to the rules of Law No. 8 of 2016 regarding the obligation to be able to employ workers with disabilities at least 1% of people with disabilities in their companies, can be seen from the employment of people with disabilities at the CV. Surya Pelangi itself.

However, there are still many companies out there that do not employ disabled personnel and because of the lack of socialization from the manpower office itself, they are able to appeal to companies regarding their obligations and also persons with disabilities in obtaining their rights.

**Keywords:** Protection, 1% Quota, Disability

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberi kita kesehatan dan keselamatan serta memegang semua kerajaan baik di langit dan di bumi, dengan ilmu-Nya Allah SWT berikan petunjuk kepada manusia agar dapat memilih jalan kebenaran dan menjauhkan dalam kesesatan sebagaimana yang Dia kehendaki. Shalawat beriring salam tak lupa pula kita curahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, segenap keluarga, para sahabatnya, dan seluruh umat manusia yang konsisten dalam menjalani risalahnya.

Skripsi yang berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS UNTUK MEMPEROLEH KESEMPATAN KERJA DI CV. SURYA PELANGI SEBAGAI BENTUK PEMENUHAN KUOTA 1% OLEH PERUSAHAAN DALAM MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA DISABILITAS” merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian skripsi dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof Dr. H Syafrinaldi, S.H., M.Cl. Selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr.M. Musa, S.H., M.H. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H. Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
4. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., S.Ag., MIS. Selaku Ketua Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

5. Ibu Lidia Febrianti S.H.,M.H., selaku Dosen Pembimbing dalam Penulisan Skripsi ini, terimakasih untuk waktunya yang sangat berharga dalam membimbing Penulis.
6. Bapak dan Ibu dosen Sarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pengalamannya yang sangat berharga kepada penulis, semoga jasa dari Bapak dan Ibu dosen dibalas oleh Allah SWT.
7. Untuk orang tua ibu Neldawita dan nenek Busni, terimakasih atas doa dan dukungannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
8. Untuk, Ami dan juga adik ku Bintang dan Yuda,dan juga keluarga lainnya. terimakasih juga atas doa dan dukungannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
9. Dan untuk teman-teman tersayang, Riah, Mega, Suci, Alvin, dan Dhea. Serta teman-teman seperjuangan dari Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dan semua yang tidak bisa penulis sebutkan satupersatu, terimakasih atas segala dukungannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materi penulis mengharapkan dari teman-teman kritikan dan saran yang berguna dalam perbaikan dan kesempurnaan penulisan skripsi ini. Selanjutnya semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin

Pekanbaru, 8 Juli 2021

**PUTRI WAHYUNI**  
**NPM: 171010646**

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN COVER SKRIPSI.....</b>   | <b>i</b>    |
| <b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....</b>  | <b>ii</b>   |
| <b>SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN.....</b>  | <b>iii</b>  |
| <b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....</b>  | <b>iv</b>   |
| <b>BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI. ....</b>   | <b>vi</b>   |
| <b>SURAT KEPUTUSAN PENUNJUK PEMBIMBING .....</b>  | <b>vii</b>  |
| <b>SURAT KEPUTUSAN TEAM PENGUJI.....</b>  | <b>viii</b> |
| <b>BERITA ACARA KOMPREHENSIF.....</b>   | <b>ix</b>   |
| <b>ABSTRAK.....</b>   | <b>x</b>    |
| <b>ABSTRACT .....</b>   | <b>xi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>   | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>   | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>  | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah .....   | 1           |
| B. Rumusan Masalah.....   | 11          |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....  | 11          |
| D. Tinjauan Pustaka.....  | 12          |
| E. Konsep Operasional .....   | 15          |
| F. Metode Penelitian .....  | 17          |
| G. Sistematika Penulisan .....  | 20          |
| <b>BAB II TINJAUAN UMUM.....</b>  | <b>23</b>   |
| A. Tinjauan Umum Tentang Disabilitas.....   | 23          |
| B. Tinjauan Umum Tentang Pemenuhan Kuota 1% bagi<br>penyandang Disabilitas dalam memperoleh pekerjaan ..... | 34          |
| C. Tinjauan Umum tentang Hak –hak penyandang disabilitas dalam<br>hukum ketenagakerjaan .....               | 42          |
| <b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>  | <b>59</b>   |

|   |           |
|---|-----------|
| A. EFEKTIVITAS PENERAPAN KUOTA 1% .....             | 59        |
| B. FAKTOR PENGHAMBAT DALAM PELAKSANAAN KUOTA 1% ... | 75        |
| <b>BAB IV PENUTUP.....</b>                          | <b>89</b> |
| A. Kesimpulan .....                                 | 89        |
| B. Saran .....                                      | 90        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                         | <b>91</b> |
| <b>LAMPIRAN FOTO</b>                                |           |
| <b>LAMPIRAN WAWANCARA</b>                           |           |



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Negara Indonesia menjunjung tinggi adanya gagasan Kesejahteraan, dimana yang terdapat pada pembukaan Undang-undang Dasar 1945 Negara Republik Indonesia yang mengatur tentang perlindungan kesejahteraan rakyat Indonesia, yang bertujuan agar dapat terlaksananya Pancasila Ke-5 yaitu, keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Salah satu Faktor kesejahteraan masyarakat adalah terpenuhinya lapangan Pekerjaan sehingga masyarakat dapat memenuhi kehidupannya sehari-hari dan mencukupi kehidupannya untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain sehingga masyarakat dapat mencapai kemakmurannya.

Dan sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa adapun tujuan dari terlaksananya ketenagakerjaan yaitu:

1. Untuk dapat memberdayakan tenaga kerja sebagaimana layaknya
2. Meratakan struktur program lapangan pekerjaan pada setiap daerah sesuai dengan kebutuhan
3. Agar terciptanya kesejahteraan bagi pekerja/buruh
4. Agar dapat mencukupi kehidupan pekerja/buruh dan keluarganya<sup>1</sup>

Pekerjaan merupakan hal yang sangat amat penting bagi salah satu komponen hidup manusia, karna dengan adanya pekerjaan manusia tersebut dapat menjalankan hidupnya dengan layak. Sayangnya, masih banyak diluar sana yang

---

<sup>1</sup> Devi Rahayu., *Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2020

masih belum mendapatkan pekerjaan dan ini juga berdampak pada tingginya angka pengangguran pada Negara Indonesia, tercatat bahwa pada periode Agustus 2020 dimana Indonesia mengalami peningkatan jumlah pengangguran sebanyak 2,67 juta orang. Yang mana jumlah total pengangguran di Indonesia menjadi sebesar 9,77 juta orang. Semua orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan sebagaimana yang tercantum pada sila Ke-5 keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, tak terkecuali bagi para penyandang disabilitas semua berhak mendapatkan adanya kesempatan kerja. Hal ini juga menjadi acuan bahwa faktanya masih banyak diluar sana penyandang Disabilitas yang kesulitan dalam memperoleh kesempatan kerja di masyarakat. Besarnya jumlah penyandang Disabilitas yang kini ada di Indonesia maka dapat diharapkannya untuk instansi pemerintah maupun instansi swasta untuk dapat memandang penyandang Disabilitas dari segi kemampuannya sehingga dapat dipandang setara dengan manusia normal lainnya.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 pasal 1 yang menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah “ setiap orang yang mampu dan dapat melakukan sebuah pekerjaan yang dapat menghasilkan barang dan jasa yang bertujuan dalam pemenuhan kebutuhan diri sendiri atau pun bagi masyarakat”<sup>2</sup>

Dari penjelasan tersebut, maka kita dapat menyimpulkan bahwa ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang keseluruhan mengenai hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berlangsung sejak awal disepakatinya perjanjian kerja, selama masa proses pekerja, dan juga sesudah atau

---

<sup>2</sup> Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

berakhinya perjanjian kerja anatar kedua belah pihak tersebut. Adapun pengertian dari hubungan kerja adalah merupakan hubungan antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja, yang mana didalam hubungan ini menjelaskan adanya kedudukan antara kedua belah pihak dan mengatur tentang hak-hak dan kewajiban dari kedua belah pihak<sup>3</sup> Semua hal ini telah diatur prosedurnya didalam Hukum Ketenagakerjaan secara rinci sehingga dapat tercapainya perlindungan hukum dari kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha. Dan hal yang paling umum yang terdapat dalam Hukum Ketenagakerjaan yaitu mengatur tentang bagaimana prosedur bagi pekerja/buruh selama dalam keadaan aktif bekerja atau saat seorang pekerja/buruh tengah terikat janji hubungan pekerjaan kepada pengusaha<sup>4</sup>

Didalam Hukum ketenagakerjaan terdapat didalamnya perlindungan terhadap pekerja yang menurut menurut Soepomo dalam perlindungan kerja dapat terbagi menjadi 3 (tiga) macam aspek yaitu;

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu dari terlaksananya tenaga kerja sehingga dapat menghidupi dirinya atau pun keluarganya dengan menghasilkan pendapatan dari pekerjaan yang tengah dilakukannya yang dapat mensejahterakan kehidupannya dari adanya upah yang didapatinya selama bekerja dan juga mengukur dari kemampuan dari sang pekerja, mampu atau tidaknya ia melakukan pekerjaannya sesuai kehendaknya
- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang terkait aspek kesehatan kerja, kebebasan dalam berserikat, dan perlindungan terhadap adanya kebebasan

---

<sup>3</sup> Lidia Febrianti.,Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *UIR Law Review*, Vol.01 No.01 Tahun 2017

<sup>4</sup> Dalinama Telaumbanua., *Hukum Ketenagakerjaan*, Budhi Utama, Yogyakarta, 2019

bagi setiap orang untuk mengikuti kelompok-kelompok tertentu tanpa ada larangan atau kekangan dari pihak manapun.

- 3) Perlindungan teknis, yaitu yang berkaitan dengan keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya dalam bentuk keamanan sehingga proses pelaksana pekerjaan terjamin keamanannya bagi pekerja dan selama keselamatan kerjanya<sup>5</sup>

Hukum menjamin perlindungan terhadap pekerja yang dalam kondisi:

- a) Penyandang Disabilitas, pengusaha diharapkan untuk dapat memberikan pekerjaan kepada penyandang Disabilitas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
- b) Anak yang dibawah umur, dilarang untuk mempekerjakan anak-anak yang usianya belum mencapai usia 13-15 Tahun
- c) Pekerja wanita yang berusia 18 tahun yang dalam keadaan mengandung tidak boleh bekerja dari pukul 23.00- 07.00 kecuali pengusaha dapat menjamin kebutuhan gizi dari wanita tersebut dan anak yang dikandungnya, serta menjamin keselamatan pekerja dan bayi dalam kandungannya dalam perjalanan dengan memberikan fasilitas antar-jemput<sup>6</sup>

Sesuai dari sudut pandang GBHN yang menyebutkan bahwa salah satu dari tujuan pembangunan Nasional adalah dapatnya terlaksana kesejahteraan

---

<sup>5</sup> Suhartoyo, *Perlindungan Hukum terhadap pekerja/Buruh penyandang Disabilitas*, - Jurnal Masalah Hukum, MMHI, Jilid 43 No.4, Oktober 2014, hlm. 3

<sup>6</sup> Wahyu Adi Pribowo, Irma Susrianti., *pendamping hukum hak pekerja (usia produktif) berdasarkan hukum ketenagakerjaan*, Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan, Vol.2 No.2, Mei 2013

bagi masyarakat Indonesia yang mencakup mengenai manusia yang adil dan makmur secara merata dan terjamin kehidupannya. Maka didalam Hukum ketenagakerjaan didalam nya terdapat Hak-hak dari buruh yang mana hak tersebut terbagi menjadi 2 (dua) macam yaitu:

- a) Hak asasi sebagaimana yang kita ketahui adalah hak yang mutlak ada pada setiap diri manusia yang diperoleh sejak manusia itu lahir kedunia, hak asasi ini mencakup adanya harga diri dari setiap buruh/pekerja yang mana hal ini tidak dapat di pisahkan dari diri manusia, hak asasi ini merupakan salah satu tujuan utama bagi manusia untuk dapat mendapatkan pekerjaan yang layak dan juga hak asasi manusia dalam hak pekerja/buruh di akui keberadaannya dalam UUD maupun yang tercantum dalam peraturan Hak Asasi Manusia . Sedangkan,
- b) Hak yang bukan asasi manusia yaitu hal-hal yang sudah mengalami proses penyesuaian yang telah diatur dalam peraturan Undang-undang yang mana sebagai warga Negara Indonesia maka rakyat Indonesia mempunyai Hak penuh untuk dapat terjaminnya kesejahteraan yang mana terlaksana dalam kewajiban pemerintah untuk dapat melakukan hak konstitusional dan juga kewajiban negara dalam pemenuhan hak masyarakatnya serta memberikan pelayanan-pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm.15-16

Di negara Indonesia sendiri mengenal adanya Hak Asasi Manusia (HAM) yang dimana setiap orang harus menghargai dan juga menghormati hak dari tiap manusia. Hak asasi manusia juga dapat diartikan sebagai kebebasan. Yaitu yang terdiri dari kebebasan berpendapat, kebebasan dalam pola pikir, dan juga kebebasan untuk dapat menjalankan kehidupan sebagaimana mestinya yang merupakan Hak mutlak bagi tiap manusia di muka bumi ini.

Hak asasi manusia merupakan hak yang bersifat permanen, tidak dapat dihilangkan karena hak asasi manusia sudah melekat pada diri manusia sejak ia lahir ke bumi yang bersifat mutlak tidak dapat diganggu gugat. Karena Hak asasi manusia adalah pemberian dari Tuhan Yang Maha Esa, tidak ada satupun yang bisa menghilangkan Hak asasi tersebut. Hanya saja ketentuan dari Hak asasi manusia dibatasi oleh adanya peraturan perundang-undangan yang berlaku pada suatu Negara yang diatur oleh pemerintah. Dan salah satu dari isi dari Hak yang diatur oleh Perundang-undangan yaitu Hak dalam menerima perlakuan yang sama rata dalam pelaksanaan Hukum dan sistem pemerintahan tanpa membeda-bedakan serta menjunjung rasa keadilan sehingga dapat terciptanya keadilan bagi seluruh masyarakat. Yang mana didalamnya tetap diukur dalam segi fungsi nya masing-masing<sup>8</sup>

Berbagai macam perbedaan yang dimiliki manusia di muka bumi tidak mempengaruhi atas adanya kesetaraan di muka HAM, apapun perbedaannya status setiap manusia memiliki derajat yang sama atau setara. Sesuai dengan adanya

---

<sup>8</sup> Widjaja, *Penerapan Nilai-Nilai Pancasila dan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, PT.Rineka Cipta, Jakarta, 2004

prinsip “*equal pay for equal work*” yang artinya bayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama, yang memiliki arti bahwa setiap manusia dapat diperlakukan sama tanpa adanya perbedaan masing-masing pada diri manusia, karna alamnya setiap manusia memiliki kesetaraan yang sama di muka HAM. Maka dengan adanya persamaan di muka HAM bagi manusia di muka bumi ini maka dapat terhindarnya perlakuan diskriminasi yang merupakan tujuan paling terpenting dari adanya HAM di muka bumi ini. Jika setiap manusia diperlakukan dengan sama dan setara, maka seharusnya tidak akan menimbulkan adanya korban diskriminatif.<sup>9</sup>

Negara Indonesia telah menjamin perlindungan akan adanya tindakan diskriminasi yang terdapat dalam Pasal 28I Ayat (2) Undang-undang Dasar Tahun 1945. Tetapi didalam kenyataannya masih banyak adanya tindakan diskriminasi yang kita jumpai yang umumnya dilakukan kepada orang-orang yang tidak berdaya atau rentan, kelompok-kelompok minoritas, dan juga kelompok-kelompok yang termarjinalkan<sup>10</sup>

Masyarakat luas umumnya memakai kata “cacat” dibandingkan dengan penyebutan disabilitas, padahal dengan penyebutan kata cacat dapat masuk dalam kategori diskriminasi dan terdengar sangat kasar, sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 28I Ayat (2) Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 setiap manusia dijaga untuk tidak mendapatkan perlakuan diskriminasi dari pihak mana pun dan juga berhak untuk mendapatkan perlindungan atas setiap adanya

---

<sup>9</sup> Audrey sujatmoko, *Hukum HAM dan Hukum Humaniter*.PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm.11

<sup>10</sup> Hesti Armiwulan, *Diskriminasi Rasial Dan Etnis Sebagai Perseolan Hukum Dan Hak Asasi Manusia*,. Jurnal Masalah Hukum, MMHI, Jilid 44 No.4, Oktober 2015, hlm.1

perlakuan diskriminasi<sup>11</sup> masih banyak dapat kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari tentang adanya perlakuan diskriminasi terhadap kaum Disabilitas. Fasilitas-fasilitas kota yang kurang ramah terhadap kaum Disabilitas untuk memudahkan kaum Disabilitas dapat berkegiatan sehari-hari, masih banyak terdapat putusan pemerintah yang belum memberikan sarana untuk kaum Disabilitas dapat berpartisipasi secara publik. Begitupun sebaliknya dengan swasta yang masih kurang dalam berpartisipasi untuk dapat memberikan peluang bagi kaum disabilitas selayaknya dan sama penyeteraan terhadap manusia normal lainnya baik dalam bidang pendidikan, ekonomi, dan aspek-aspek lainnya.<sup>12</sup>

Namun pada prakteknya masih banyak kaum Disabilitas diluar sana yang masih belum mendapatkan haknya untuk dapat diperlakukan sama, terutama dalam mendapatkan pekerjaan. Padahal sudah jelas dituliskan dalam Pasal 53 Undang-undang Disabilitas yang menekankan perlindungan terhadap kesetaraan hak dan status penyandang Disabilitas. Untuk dapat memiliki hak yang setara dengan manusia normal lainnya dalam hal:

- 1) Hak untuk dapat mencari pekerjaan

Kesetaraan hak dalam mendapatkan pekerjaan bagi penyandang Disabilitas guna dapat mencukupi hidupnya dan mencapai tujuan agar terlaksananya manusia hidup yang layak. Dan juga pekerjaan merupakan salah satu faktor penting untuk manusia dapat bertahan hidup

- 2) Hak untuk mendapatkan pendidikan

---

<sup>11</sup> Pasal 28I Ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>12</sup> Abdul Latief Danu Aji, Tiyas Nur Hayani., *Diversitas Dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas*, Jurnal Hukum Spirit Publik, Vol. 12 No2, Tahun 2017

Pendidikan merupakan hal yang paling penting dalam hidup seorang manusia, dengan adanya pendidikan dapat menjadikan manusia menjadi kualitas yang lebih baik lagi dan dengan adanya pendidikan dapat menjadikan manusia menjadi manusia yang lebih sejahtera

3) Hak yang sama di muka Hukum

Sesuai dengan adanya ketentuan dari Hak asasi manusia, yang mana hak asasi tersebut telah dikarunia oleh Tuhan Yang Maha Esa kepada setiap manusia secara mutlak sejak lahir ke dunia. Maka setiap orang memiliki derajat yang sama dan memiliki kepentingan yang sama di muka Hukum tanpa adanya pembedaan atau pun penggolongan baik manusia yang satu dengan manusia yang lainnya.

4) Hak untuk dapat memenuhi kebutuhan

Hak untuk dapat melengkapi kebutuhannya sehari-hari baik dalam pekerjaan, pendidikan dan dalam lingkungan sosial. Tanpa adanya pembedaan bagi manusia normal dan kaum Disabilitas<sup>13</sup>

Didalam dunia kerja, penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan pekerjaan berdasarkan sesuai tingkat kecacatannya dan juga sesuai kemampuan atau skill dari penyandang disabilitas. Perusahaan wajib untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan Pasal 67 Angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa:

---

<sup>13</sup> Tjokorda Gde Agung Smara Raditia., *Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Bekerja Pada Yayasan Bali*, Jurnal Kertha Semaya, Vol. 8 No.12 Tahun 2020

“pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.” Yang mana hal ini bertujuan agar dapat memberikan perlindungan pada penyandang disabilitas dalam bekerja dan terhidarnya dari tindakan diskriminatif dalam lingkungan kerja sehingga penyandang

Maka dari itu penelitian ini menjadikan CV. Surya pelangi menjadi objek penelitian, dimana di CV. Surya pelangi menjadi salah satu rumah sakit yang ada di Pekanbaru yang mempekerjakan tenaga disabilitas, yang mana masih banyak perusahaan lain yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas menjadi pekerja di perusahaannya. Sehingga hal ini menarik penulis untuk dapat mengetahui lebih dalam mengenai sejauh mana CV. Surya pelangi dalam menjalankan kewajibannya mempekerjakan tenaga disabilitas. Yang mana sesuai dalam ketentuan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 yaitu setiap perusahaan wajib mempekerjakan 1% penyandang disabilitas pada setiap perusahaan dengan memberikan kewajiban ketersediaannya lapangan kerja pada tiap perusahaan bagi penyandang disabilitas, membiayai transportasi bagi pekerja, dan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki penyandang disabilitas

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk dapat melakukan penilitan dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS UNTUK MEMPEROLEH KESEMPATAN KERJA DI CV. SURYA PELANGI SEBAGAI BENTUK PEMENUHAN KUOTA 1% OLEH PERUSAHAAN DALAM MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA DISABILITAS”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah penulis sampaikan sebelumnya, maka untuk mempermudah pemahaman masalah diatas. Penulis merumuskan masalah diatas menjadi beberapa masalah yaitu:

- a. Bagaimana efektivitas dalam penerapan kuota 1% di CV. Surya Pelangi ?
- b. Apa faktor penghambat dalam pelaksanaan kuota 1% di CV. Surya Pelangi ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian:

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui Bagaimana efektivitas dalam penerapan kuota 1% di CV. Surya Pelangi
- 2) Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan kuota 1% di CV. Surya Pelangi

### 2. Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan terkait bidang hukum dan bermanfaat bagi masyarakat dan penulis sendiri mengenai perlindungan hukum kepada kaum Disabilitas terkait kesempatan dalam memperoleh pekerjaan
- 2) Manfaat penelitian diharapkan menjadi ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis dan juga menjadi salah satu syarat dalam penyelesaian bidang studi akademik studi pada Universitas Islam Riau Fakultas Hukum

## D. Tinjauan Pustaka

### 1. Perlindungan Hukum bagi penyandang Disabilitas dalam memperoleh pekerjaan

Perlindungan hukum adalah suatu bentuk perlindungan yang bertujuan untuk melindungi Hak Asasi Manusia yang dirugikan oleh orang lain. yang mana perlindungan hukum ini merupakan salah satu bentuk perlindungan harkat dan martabat seseorang sebagai manusia yang wajib di lindungi. Adapun perlindungan hukum tak jauh lepas dari unsur kekuasaan, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Hal ini sejalan dengan adanya bentuk perlindungan hukum bagi penyandang Disabilitas dalam kesempatan memperoleh pekerjaan.<sup>14</sup>

Maka demikian, memperoleh pekerjaan merupakan Hak dari semua orang agar dapat mewujudkan kesejahteraan dan dapat mencukupi kehidupannya dengan layak. Pekerjaan merupakan bagian terpenting bagi seorang manusia untuk dapat melanjutkan hidupnya dengan layak. Dan dengan adanya pekerjaan menjadikan seseorang menjadi pribadi yang lebih produktif dan dapat mencukupi hidupnya dan keluarganya, semua orang di dunia ini membutuhkan adanya pekerjaan. Tak terkecuali dengan saudara kita penyandang Disabilitas yang harus tetap melanjutkan hidupnya layaknya manusia normal lainnya. Sayangnya masih banyak adanya bentuk Diskriminasi atau pun pembeda-bedaan dalam ruang lingkup dunia

---

<sup>14</sup> Trianah Sofiani.,*Perlindungan Hukum pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*, CV Budi Utama, Yogyakarta, 2020

pekerjaan. Masih banyak diluar sana saudara kita yang penyandang Disabilitas sulit untuk mendapatkan pekerjaan karna adanya keterbatasan fisik yang mereka miliki.

Adapun macam-macam dari Penyandang Disabilitas yang sudah ditetapkan pada Pasal 4 Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Disabilitas.

Membagi Penyandang Disabilitas menjadi beberapa macam, yaitu:

1) Penyandang Disabilitas Fisik

Yaitu gangguan atau kekurangan dari segi fisik seseorang yang mengganggu kemampuan gerak yang terdiri dari beberapa macam antara lain: amputasi, lumpuh layuh, paraplegi, efek samping dari penyakit stroke, efek samping dari penyakit Kusta, dan orang kerdil

2) Penyandang Disabilitas Intelektual

Adalah kurang tangkap pada kecerdasan seseorang atau kemampuan untuk berfikir yang tidak normal atau dibawah rata-rata dibandingkan oleh manusia Normal lainnya yang salah satu contohnya: kurang tangkap dalam pembelajaran, Disabilitas grahita, dan Down syndrome

3) Penyandang Disabilitas Mental

Adalah terganggunya pola pikir, sulitnya untuk mengontrol emosi, dan tingkah laku dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu:

- a) Psikososial yang terdiri dari skizofrenia, bipolar, depresi, dan gangguan kepribadian seseorang

b) Disabilitas pada perkembangan mental seseorang, dimana mereka sulit untuk dapat berinteraksi dengan orang lain contohnya seperti autisme dan hiperaktif

4) Penyandang Disabilitas sensorik

Adalah gangguan pada sistem panca indra seseorang yang membuat dia kesulitan untuk dapat berkomunikasi dengan orang lain. Contohnya: tuna netra, runtu dan wicara<sup>15</sup>

**2. Kuota 1% oleh perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja Disabilitas**

Pada persyaratan dalam penerimaan lamaran kerja kerap kali dicantumkan salah satunya syaratnya adalah sehat fisik atau tidak cacat fisik. Ini merupakan salah satu bentuk rasa diskriminasi bagi saudara kita penyandang Disabilitas untuk dapat mencari pekerjaan. Yang mana syaratnya yang dianggap membedakan penyandang Disabilitas dengan manusia normal lainnya. Seharusnya, para pengusaha lebih menekankan dan menjunjung tinggi keahlian yang dimiliki seseorang tanpa adanya membatasi keterbelakangan fisik seseorang. Sebagaimana yang tercantum pada Pasal 3 Ayat (3) UU No.39 Tahun 1999 tentang Hak asasi Manusia yang telah menegaskan keras untuk segala bentuk dari diskriminasi.<sup>16</sup>

Bagi penyandang Disabilitas sendiri, pemerintah telah mengatur secara lengkap mengenai adanya Hak-hak Penyandang Disabilitas dalam upaya mencari

<sup>15</sup> Aprilina Pawerti., *Hak Penyandang Disabilitas dalam perspektif Ham Internasional dan Ham Nasional*, Jurnal Hukum, Vol.2 No.1 Tahun 2017

<sup>16</sup> Jazim Hamidi., *Perlindungan Hukum Terhadap Disabilitas Dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan*, Jurnal Hukum Ius Quia Iustum Faculty of Law, Vol.23 No.4 Tahun 2016

pekerjaan yang diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997 yang didalamnya terkandung apa saja bentuk usaha dalam peningkatan kesejahteraan bagi penyandang Disabilitas yang menjelaskan bahwa “Penyandang Disabilitas berhak untuk mendapatkan kuota 1% dari setiap perusahaan. Yang mana jika jumlah karyawan pada satu perusahaan berjumlah 100 (seratus) orang. Maka perusahaan wajib untuk dapat mempekerjakan paling sedikit 1 (satu) orang Penyandang Disabilitas yang bekerja pada perusahaannya.<sup>17</sup> Namun fakta pada lapangan masih jauh dari cita-cita dalam Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 untuk dapat mensejahterakan penyandang Disabilitas dan memberikan rasa kesetaraan hak dalam jaminan pemenuhan tersedianya lapangan kerja bagi penyandang Disabilitas. Pemerintah dan swasta seharusnya dapat lebih selektif lagi dan mempertimbangkan penyandang Disabilitas dan dapat memberikan pekerjaan kepada Penyandang Disabilitas sesuai dengan kemampuannya dan juga sesuai dengan keahliannya tanpa membedakan penyandang Disabilitas dengan manusia normal lainnya.

#### **E. Konsep Operasional**

Untuk dapat terhindar dari salah penafsiran dan mempermudah untuk dapat memahami mengenai istilah-istilah yang terdapat dalam judul. Maka penulis menjabarkan istilah-istilah sebagai berikut:

---

<sup>17</sup> Rizono., *Implementasi Pemenuhan Hak Penyandang cacat dalam memperoleh Pekerjaan Pada Perusahaan Negara dan swasta di Kota Pekanbaru berdasarkan Undang-undang No. 4 Tahun 1997 tentang penyandang Disabilitas*, Jurnal Fakultas Hukum, Vol.1 No.2. Oktober 2014

1. Perlindungan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa perlindungan adalah sebagai tempat berlindung. Yang dapat juga diartikan dengan kata melindungi seseorang atau suatu kelompok dari pihak-pihak tertentu dengan menggunakan cara-cara tertentu untuk melindungi suatu pihak

2. Pemenuhan

Menurut Kamus Besar Indonesia adalah berasal dari kata penuh, yang mana dapat diartikan dengan memenuhi atau mencukupi suatu angka dari suatu target yang sudah ditentukan sebelumnya, yang mana target tersebut harus di cukupi jumlahnya agar dapat mencapai angka yang dituju sehingga dengan terbentuknya pemenuhan dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda atau segala bentuk benda yang dibendakan

3. Kuota

Kuota juga dapat diartikan sebagai angka yang ditentukan oleh suatu pihak, yang mana kuota ini juga dapat diartikan sebagai jumlah angka tertinggi atau jumlah angka maksimal dari suatu target yang sudah ditentukan. Dan juga dapat disebut dengan jatah yang telah ditetapkan

4. Disabilitas

Kata Disabilitas merupakan kepanjangan dari *Different ability* yang mana artinya kemampuan yang berbeda, didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan berbeda dalam menjalani aktivitas sehari-hari jika dibandingkan dengan manusia lainnya. Yang sebelumnya dikenal dengan kata “cacat”. Namun panggilan ini dianggap kurang tepat karna dianggap kasar.

## F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah metode yang digunakan untuk memperoleh pengetahuan nyata melalui langkah-langkah tertentu secara sistematis.

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian ini termasuk dalam kelompok yang menggabungkan studi normatif dan survei, dimana peneliti utama menggunakan metode penelitian normatif. Namun untuk mendapatkan data yang lebih lengkap, para peneliti melakukan wawancara dengan responden. Dengan begitu, data yang diperoleh peneliti akan lebih lengkap dan hasil penelitian lebih baik akan diperoleh.<sup>18</sup> Penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan data sedetail mungkin tentang orang, keadaan,gejala lainnya. Dilihat dari sifat penelitian yakni deskriptif normatif maka penulis mencoba memeberikan penjelasan lebih detail mengenai peraturan baru PMPJ ini.

### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Pekanbaru untuk meneliti bagaimana Perlindungan Hukum bagi penyandang Disabilitas untuk memperoleh kesempatan kerja di Perusahaan sebagai bentuk pemenuhan kuota 1% oleh perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja Disabilitas

---

<sup>18</sup> Syafrinaldi, Metode Penelitian Hukum, UIR Press, Pekanbaru, 2017, Hlm. 21

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan dari objek pengamatan dan/atau objek yang menjadi penelitian.<sup>19</sup> Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi atau yang menjadi objek penelitian. Dapat pula dikatakan bahwa sampel atau sampling adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu dibentuklah sebuah perwakilan yang disebut sampel.

Tabel 1.1

**Populasi dan Sampel**

| No.    | Responden                       | Populasi | Sampel |
|--------|---------------------------------|----------|--------|
| 1.     | Penyandang Disabilita           | 20       | 4      |
| 2.     | Dinas sosial Pekanbaru          | 1        | 1      |
| 3.     | Dinas Ketenagakerjaan Pekanbaru | 1        | 1      |
| Jumlah |                                 |          |        |

*Sumber Data pada tahun 2019*

<sup>19</sup> Ali Z., Metode Penelitian Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2018

#### 4. Sumber Data

##### 1) Data Primer

Data Primer merupakan bahan yang menjadi sumber utama. Yaitu data yang diperoleh peneliti melalui observasi atau secara langsung dari lokasi penelitian yang bersumber dari responden dan merupakan data utama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti melalui wawancara kepada Penyandang Disabilitas dan wawancara kepada Dinas Sosial Pekanbaru.

##### 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.<sup>20</sup>

#### 5. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini alat pengumpulan data yang digunakan yaitu:

- a) Wawancara (interview) adalah kegiatan pengumpulan data primer yang bersumber langsung dari responden penelitian dilapangan (lokasi)<sup>21</sup> Penulis menggunakan tipe wawancara yang terarah, yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data yang sesuai dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang akan diteliti. Tanya jawab dilakukan secara langsung kepada Notaris yang bersangkutan.
- b) Observasi adalah alat pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang hal-hal yang diteliti.

---

<sup>20</sup> Amiruddin & Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT. Rajawali Grafindo Persada, Jakarta, 2012, Hlm. 15

<sup>21</sup> Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta, 1986, Hlm. 23

c) Studi Kepustakaan adalah teknik mengumpulkan data yang bersumber dari buku, artikel ilmiah, berita maupun sumber kredibel lainnya yang terkait dengan topik penelitian.

#### 6. Analisis Data

Data yang penulis peroleh dari wawancara, observasi serta studi pustaka secara langsung kemudian dikumpulkan dan diklasifikasikan menurut masalah pokok, lalu dilakukan pengolahan data berdasarkan wawancara yang diuraikan dalam kalimat serta dengan membandingkannya dengan teori dan penulis akan menyusun dan mensistematisasikan data yang diperoleh dalam konteks terjemahan yang telah direncanakan penulis sesuai dengan rumusan masalah.

#### 7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode deduktif yaitu cara berpikir mengambil kesimpulan dari aturan umum atau pendapat yang mengarah pada pendapat tertentu.<sup>22</sup> Dalam hal ini penulis berusaha untuk mengumpulkan data yang kemudian dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan adanya perlindungan hukum terhadap Disabilitas yang ada di Pekanbaru.

---

<sup>22</sup> Bambang Sugono, Metodologi Penelitian Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997

## **BAB II TINJAUAN UMUM**

### **A. Tinjauan Umum Tentang Disabilitas**

#### **1. Pengertian Disabilitas**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu, sedangkan Disabilitas merupakan kata serapan Bahasa Inggris yaitu disability (jamak; disabilities) yang berarti cacat atau ketidak mampuan.

Disabilitas sering mendapatkan pandangan bahwa mereka adalah makhluk yang lemah yang tidak bisa hidup tanpa adanya bantuan dari orang lain, banyak orang yang menganggap remeh terhadap kaum disabilitas dikarenakan kekurangan yang mereka miliki. Orang lain berpandangan bahwa kekurangan yang mereka miliki adalah hambatan besar yang ada pada hidup penyandang disabilitas sehingga membuat penyandang disabilitas dipandang tidak dapat melakukan apa-apa tanpa bantuan orang lain. Stikma tersebut merupakan salah satu pendapat yang salah terkait penyandang disabilitas, yang mana penyandang disabilitas memiliki pembagian kedalam beberapa golongan berdasarkan tingkat kecacatannya masing-masing. Oleh karna itu, masih banyak diluar sana penyandang disabilitas yang mungkin bahkan bisa hidup mandiri walaupun dengan kekurangan yang ia miliki. Masih banyak diluar sana penyandang disabilitas yang masih dapat beraktivitas sehari-hari tanpa adanya gangguan dalam bekerja, ini dikarenakan disabilitas mempunyai banyak golongan berdasarkan tingkatan kecacatannya. Ada yang mungkin bisa beraktivitas sehari-hari tanpa

adanya hambatan dikarenakan klasifikasi tingkat kecacatan yang tidak berat sehingga tidak menghambat kegiatan sehari-harinya.

Klasifikasi penyandang disabilitas tidak selalu mereka yang memiliki kecacatan dari sejak lahir didunia. Banyak diluar sana yang menyandang disabilitas dikarenakan adanya kecelakaan kerja saat beraktivitas, kecelakaan data berkendara, atau pun kecacatan yang dialami karna suatu penyakit. Maka semua ini tidak bisa disama ratakan, pembagian penyandang disabilitas haru berdasarkan golongan dan tingkat kecacatannya sehingga agar dapat menyesuaikan dalam proses pemenuhan hak-hak nya sebagai penyandang disabilitas dan juga dalam proses penanganannya.

Disabilitas atau difabel adalah hal yang meliputi terhadap suatu gangguan, keterbatasan aktivitas, dan pembatasan partisipasi. Yang memiliki gangguan pada fungsi tubuh atau struktur seseorang yang membuat seorang tersebut memiliki suatu keterbatasan dalam melakukan tugas atau hambatan alam melakukan suatu kegiatan. Disabilitas atau difabel, merupakan kepanjangan dari (different ability) yaitu kemampuan yang berbeda-beda. Penggantian kata Disabilitas atau yang biasa dikenal dengan kata “cacat” yang pada umumnya diketahui banyak orang, yang terdengar condong panggilan yang kasar, maka pada Tahun 1990-an kata sebutan “cacat” digantikan dengan sebutan Disabilitas agar terdengar lebih sopan dan lebih menghargai, dan juga pengertian untuk penegasan bahwa mereka tidaklah memiliki ketidak mampuan sesuai dengan terjemahan dari disability, melainkan (different ability) yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda sesuai dengan kekurangan ataupun kelebihan yang dimilikinya.

Adapun yang terdapat dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 2016 Pasal 1 menjelaskan bahwa: Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/ atau sensorik dalam jangka waktu lama dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektifitas dengan warga Negara lainnya dengan berdasarkan kesamaan hak.<sup>23</sup>

Istilah cacat memiliki “cacat” mempunyai beberapa istilah yang dikenal secara umum, yang dapat mengklasifikasikan pembagian “cacat” yang dibagi sebagai berikut:

- a) Orang Disabilitas, istilah ini baru banyak digunakan setelah Indonesia meratifikasi Konvensi Orang dengan Disabilitas (Convention on the Right of Person with Disability) Pada Tahun 2011 dari definisi ini menjelaskan bahwa disabilitas yang terdapat dalam konveksi ini dapat diartikan bahwa pembagian disabilitas termasuk didalamnya mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik yang terjadi dalam jangka waktu yang lama, yang mana dalam melaukukan suatu kegiatan menimbulkan suatu hambatan yang menghalangi kepartisipasiannya dalam bermasyarakat berdasarkan kesetaraan dengan manusia lainnya.

World Health Organization(WHO), menjelaskan bahwa orang dengan disabilitas adalah mereka yang memiliki hambatan atau gangguan terhadap melakukan sesuatu yang diakibatkan oleh adanya kecacatan atau

---

<sup>23</sup> Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

kurangnya kinerja pada organ tubuhnya yang menyulitkan untuk beraktivitas.

- b) Difabel, difabel adalah singkatan dari *people of different ability*, yang artinya orang memiliki kemampuan berbeda-beda. Istilah ini digunakan untuk melunakkan atau memperhalus istilah yang dilarang. Belakangan, istilah ini sudah umum dan banyak digunakan oleh beberapa pemerhati disabilitas, bahkan sampai saat ini kalimat difabel masih sering digunakan.
- c) Anak berkebutuhan khusus, istilah ini lebih umum digunakan di dunia pendidikan. Menurut Heward, anak yang memiliki kebutuhan khusus adalah anak dengan karakteristik khusus yang memiliki perbedaan dengan anak biasa, tetapi tanpa menunjukkan cacat fisik, mental, atau emosional.
- d) Anak dengan Disabilitas, istilah yang baru-baru ini dikenal yang dikhususkan berfokus pada dunia aktivis anak, yaitu yang terdapat pada anak yang memiliki keterbutuhan khusus. Yaitu anak-anak yang masuk dalam kategori sikap, mental, intelektual, atau indera yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama, yang memiliki efek samping pada proses interaksi anak tersebut dengan lingkungan sosial nya yang menyulitkan anak tersebut untuk dapat mengikuti anak normal lainnya dalam mendapatkan pemenuhan hak persamaan.
- e) Penyandang cacat, istilah ini berkembang pada tahun 1990, istilah ini masih kerap digunakan terutama pada bidang kementrian sosial, kata “cacat” masih kerap digunakan dalam melabelkan sesuatu. Meskipun sudah ada perubahan dalam pelabelan kata “cacat” yang diganti dengan

penyebutan Disabilitas, bagi orang-orang yang menyandang kelainan fisik atau mental, yang mengganggu dan membuat penyandang disabilitas memiliki keterbatasan dalam melakukan suatu kegiatan.

- f) Handicap, handicaif adalah penyebutan bagi seseorang yang memiliki keterbatasan atau kekurangan terhadap organ tubuhnya yang menyulitkan atau memiliki hambatan bagi mereka dalam melakukan kegiatan sehari-hari yang diakibatkan dari suatu peperangan. Menurut WHO handicaif merupakan ketidak beruntungan yang dimiliki seorang individu dalam menjalankan kehidupan sehari-hari dalam bersosial pada lingkungannya.

## **2. Klasifikasi Penyandang Disabilitas**

Disabilitas terbagi menjadi beberapa jenis, sesuai dari arti difabel (*different ability*) yang mana setiap dari penyandang disabilitas memiliki sudut pandang yang berbeda. Undang-undang No.8 Tahun 2016 telah mengatur mengenai pembagian penyandang disabilitas sesuai dengan tingkatannya yang dijelaskan dalam Pasal 4 .Yang mana hal ini dapat membedakan penyandang disabilitas yang satu dengan yang lainnya.

- a) Disabilitas Fisik, yaitu disabilitas yang menghambat suatu fungsi gerak pada tubuh seseorang yang mana hambatan ini dikarenakan oleh adanya amputasi, lumpuh layu, atau kaku, kelumpuhan yang disebabkan oleh kehilangan fungsinya suatu otot pada tubuh seseorang (paraplegi), dan juga hambatan-hambatan yang di karekan oleh sebuah penyakit seperti stroke, akibat kusta, dan juga orang kecil.

- b) Penyandang disabilitas intelektual, yaitu terganggunya proses berpikir seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan dibawah rata-rata, dan memiliki keterbatasan terhadap fungsi keterampilan kognitif, yang didalamnya termasuk keterbatasan dalam keterampilan berkomunikasi yang baik, sosial, dan perawatan diri.
- c) Penyandang disabilitas mental, yaitu gangguan dalam fungsi berpikir seseorang yang meliputi kondisi gangguan fungsi fikir, emosi, serta perilaku seseorang yang mengakibatkan terganggunya dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Penyandang disabilitas dibagi menjadi beberapa macam yaitu:
- 1) Psikososial, yaitu keadaan dimana seseorang mengalami gangguan dalam segi pikiran, perilaku, dan dan juga perasaan yang dapat di kelompokkan dalam beberapa bentuk gejala lainnya yang dialami penyandang disabilitas. Psikososial terbagi menjadi beberapa macam yaitu: orang dalam masalah kejiwaan (ODMK), atau orang dalam gangguan jiwa (ODGJ), skizofernia, depresi, bipolar
  - 2) Disabilitas dalam perkembangan, yaitu dimana seseorang mengalami gangguan dalam proses berekembang yang mana hal ini berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Contoh dari disabilitas dalam perkembangan yaitu, autisme atau gangguan ASD (*Austism spectrum disorder*) dan ADHD (*Attention deficit hyperactivity disorder*)

- 3) Penyandang disabilitas sensorik, yaitu dimana seseorang memiliki gangguan dalam fungsi dari panca indra, contohnya: disabilitas tuna netra, disabilitas rungu, dan disabilitas tuna wicara.

Berdasarkan klasifikasi diatas yang membagi penyandang disabilitas sesuai dengan tingkatannya, ini menjadi bukti bahwa penyandang disabilitas berhak untuk menapatkan akses yang mempermudah mereka untuk dapat mendapatkan hidup yang layak dari segi sosial serta ekonomi guna untuk dapat mencapai kesejahteraan setiap manusia yang ada di bumi ini tanpa adanya pengecualian atau pengelompokan. Sesuai dengan janji dari Hak asasi Manusia yang menjunjung tinggi keadilan bagi setiap rakyatnya agar tercapainya kemakmuran bagi setiap lapisan masyarakat, dan bagi penyandang disabilitas untuk dapat hidup layak dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Berdasarkan Pasal 4 UU No.39 Tahun 1999 Tentang HAM, yang mana mengatkan bahwa setiap warga negara yang berusia lanjut, cacat fisik atau cacat mental berhak akan mendapatkan perawatan, pelatihan, dan khusus atas biaya negara, yang bertujuan agar terciptanya hidup yang layak bagi setiap masyarakat sesuai dengan martabat kemanusiaannya. Sehingga hal ini dapat meningkatkan rasa kepercayaan dirinya dalam bersosialisasi dengan lingkungan sekitarnya.

Dan dengan diaturnya pengklasifikasian penyandang disabilitas berdasarkan tingkat kecacatannya sehingga dapat memudahkan dalam proses penanganannya dan juga dalam proses pemenuhan hak-haknya sebagai penyandang disabilitas.

Ini dapat membuktikan bahwa penyandang disabilitas dapat ikut serta dalam pelaksanaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, tidak lagi adanya hambatan bagi tenaga disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan dikarenakan sebelumnya sudah ada pengklasifikasian tenaga disabilitas sehingga pengusaha dapat mudah dalam menentukan dan memberikan lowongan kerja apa yang tepat bagi penyandang disabilitas sesuai tingkat kecacatannya sehingga hal ini tidak merugikan siapapun dan tidak adanya penghambat bagi tenaga disabilitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 3. Hak Asasi Manusia

Sebelum memahami arti kata Hak asasi Manusia, maka terlebih dahulu harus mengetahui jelas apa itu arti kata “Hak”. Secara dasar dapat dijelaskan **HAK** merupakan suatu unsur normative yang dapat di artikan sebagai tingkah laku atau pun suatu bentuk pelaksanaan yang dilakukakan manusia. Yang mana di dalam hak ini terkandung makna-makna yang didalamnya terdapat unsur perlindungan akan kebebasan, serta rasa harkat dan martabat yang ada pada diri manusia dalam menjalankan hidupnya.<sup>24</sup>

Jhon Locke mengatakan bahwa hak asasi manusia adalah hal yang mutlak yang dianugerahi oleh Tuhan Yang Maha Esa kepada setiap manusia di muka bumi ini yang diberikan secara mutlak sedari manusia baru dilahirkan ke bumi ini. Maka dari itu, tidak ada satu pun hal yang dapat merusak hak asasi seorang manusia dimuka bumi ini dengan alasan apapun. Karna, hak asasi manusia

---

<sup>24</sup> Tim ICCE UIN Jakarta, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia, dan Masyarakat Madani*, Prenada Media, Jakarta, 2003

merupakan hak yang mutlak. Hal ini juga dapat di kategorikan menjadi suatu unsur yang (fundamental) yaitu sesuatu yang bersifat permanen yang tidak dapat dihapuskan dalam kodrat hidup manusia, karena hak asasi merupakan suatu hak yang bersifat lahiriah yaitu yang diperoleh sejak manusia itu lahir di bumi dan tidak ada satupun yang dapat menghapuskan hak asasi manusia itu dalam hidupnya. Walaupun dengan berbagai alasan apapun.<sup>25</sup>

Sesuai dengan ketentuan dari Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 1 disebutkan bahwa: “Hak Asasi Manusia (HAM) adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”<sup>26</sup>

Sejatinya tidak ada satupun yang dapat mencabut hak asasi manusia dari diri seseorang, Hak asasi manusia adalah hak yang mutlak Yang dianugrahi oleh Tuhan Yang Maha esa sedari manusia itu lahir di bumi maka tidak ada satupun yang berhak untuk mencabut hak asasi seseorang dari dirinya. Negara Indonesia menjunjung tinggi akan adanya hak asasi manusia, maka hal ini selaras dengan penegakan hukum yang ada di Indonesia. Dengan adanya hukum maka, dapat memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia tersebut dan memberikan

---

<sup>25</sup> Masyhur Effendi, *Dimensi dan Dinamika Hak Asasi Manusia dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994

<sup>26</sup> Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM

pengawasan terhadap tata cara pelaksanaan hak asasi manusia pada suatu negara. Semua orang berhak mendapatkan hak asasi manusia dan semua orang berhak untuk mendapatkan perlindungan dari hak asasi manusia tersebut.

Dalam konteks hukum Hak Asasi Manusia, Negara telah berjanji dan sudah menjadi tugas oleh negara itu sendiri untuk mengakui, menghormati, melindungi, mewujudkan, dan menegakkan atas Hak asasi Manusia. Sesuai dengan klausa tersebut, Negara telah menegaskan terkait tiga hal, antara lain:

- 1) Negara adalah pengemban tanggung jawab (*duty holder*) maka dari itu, mereka harus memenuhi kewajiban untuk dapat terlaksananya Hak Asasi Manusia di dalam negeri dan internasional, individu, dan juga kelompok masyarakat yang menjadi pemegang hak
- 2) Negara tidak memiliki hak dibawah hukum Hak Asasi Manusia. Negara hanya memiliki kewajiban dan juga tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak warga negara (individu dan kelompok) yang telah dijamin oleh instrument HAM Internasional
- 3) Jika suatu negara tidak mau (*unwilling*) atau tidak mau memenuhi kewajibandan tanggung jawabnya, maka dapat dikatakan bahwa negara tersebut telah melanggar hak asasi manusia atau hukum Internasional saat ini. Jika negara tidak mau bertanggung jawab atas pelanggaran, maka tanggung jawab akan ditangguhkan oleh masyarakat internasional.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> M.Syafi'ie, *Pemenuhan Aksebilitas Bagi Penyandang Disabilitas, Inklusi*, Vol.1 No.2 Tahun 2014

Hak asasi manusia itu bersifat Universal , permanen, dan tidak dapat diganggu gugat oleh siapapun. Tidak dapat dikurangi, dihalangi, maupun dicabut atau diambil oleh siapapun itu, termasuk negara sekalipun. HAM itu mencakup dalam segala keadaan yang berlangsung sehingga ham harus dilindungi dan di hormati, dan dilaksanakan oleh negara yang didalamnya mencakup segala aspek perlindungan dalam pemerintahan dan masyarakat. jika tercapainya pemahaman tentang HAM maka akan mudah melakukan pelaksanaan HAM itu sendiri dan akan adanya penghormatan, perlindungan, dan juga pelaksanaan terhadap HAM bagi warga negara dapat dijamin perlindungannya dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara Indonesia.<sup>28</sup>

Maka dari itu Hak asasi manusia sangat berkaitan dengan adanya hukum yang berlaku bagi suatu negara, diharapkan dengan adanya hukum ini dapat menjamin akan adanya perlindungan dari Hak asasi manusia, dan dengan adanya pelaksana hukum ini dapat memantau dalam pelaksanaan hak asasi manusia dari adanya tindakan diskriminasi atau tindakan-tindakan yang tidak diinginkan. Dan dengan adanya hukum dapat memberikan rasa aman bagi setiap manusia untuk dapat terlaksananya Hak asasi manusia dalam suatu negara, yang mana negara akan ikut campur dalam perlindungan hak asasi bagi setiap manusia. Karna sudah hakikatnya dan tugas negara lah untuk dapat memberikan perlindungan dan memberikan rasa aman bagi setiap rakyatnya.

---

<sup>28</sup> Eko Riyadi, *Vulnerable groups: Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*, PUSHAM  
UII, Yogyakarta, 2012

## **B. Tinjauan Umum Tentang Pemenuhan Kuota 1% bagi penyandang**

### **Disabilitas dalam memperoleh pekerjaan**

#### **1. Pengertian kuota 1%**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kuota adalah jatah atau jumlah yang ditentukan oleh suatu pihak tertentu, contoh: pemerintah. Kuota juga dapat diartikan sebagai suatu penjatahan dan pembatasan terhadap sesuatu yang telah ditentukan jumlahnya sesuai dengan periode tertentu. Dari sudut ekonomi dapat juga diartikan sebagai suatu patokan untuk dapat menentukan jumlah barang yang memperoleh izin import dan eksport. Tujuan dari adanya kuota ini adalah agar terjaganya keseimbangan oleh neraca nasional yang telah di tentukan oleh pemerintah atau suatu kelompok.

Salah satu contohnya adalah penerapan kuota 1% bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Hal ini bertujuan agar terlaksanannya kesetaraan bagi disabilitas untuk dapat ikut serta dalam berpartisipasi pemenuhan suatu kuota pekerjaan pada suatu perusahaan.

Penyandang disabilitas memiliki hak-hak nya sebagai penyandang disabilitas yang harus dipenuhi oleh masyarakat, salah satunya adalah hak layak untuk mendapatkan pekerjaan. Bagaimana pun penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan hidup yang tercukupi dan mendapatkan pekerjaan layak sebagaimana manusia lainnya tanpa adanya pembedaan hanya karna kekurangan dari mereka, penyandang disabilitas berhak untuk dapat hidup prosuktif dengan mempunyai pekerjaan yang

menghasilkan gaji atau upah yang mana upah tersebut dapat digunakannya sebagai biaya kebutuhannya sehari-hari.

Dinas ketenagakerjaan sudah menghimbau agar para perusahaan untuk dapat melaksanakan kuota 1% bagi tiap perusahaan swasta dan kuota 2% bagi badan usaha milik negara agar dapat memperkerjakan tenaga disabilitas sekurang-kurangnya 1% - 2% dari jumlah pekerja pada perusahaan tersebut sesuai dengan Undang-undang No.8 Tahun 2006 Tentang Ketenagakerjaan yang berisikan aturan mengenai hak-hak konveksi bagi penyandang disabilitas yang didalam nya terdapat aturan untuk dapat mempekerjakan tenaga kerja disabilitas pada tiap perusahaan. Hal ini bertujuan agar dapat terciptanya pemerataan dalam hak memperoleh pekerjaan dan berhubungan dengan adanya Hak asasi manusia, yaitu bahwa penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan kehidupan yang layak dan di perlakukan sama tanpa adanya tindakan diskriminasi dari pihak manapun untuk dapat melangsungkan hidupnya agar terpenuhinya hidup yang layak bagi setiap manusia.

Yang mana hal ini telah diatur dalam Undang-undang No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang disabilitas yang terdapat dalam Pasal 53 ayat (1) dan (2) UU No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas yang mana pasal ini menjelaskan adanya:

- 1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib

mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja

- 2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Pemerintah sudah memerikan penerapan yang tegas dan tetap yang sudah tercantum dalam Undang-undang N0.8 Tahun 2006 Tentang Ketenagakerjaan dan juga upaya-upaya seperti himbauan kepada para perusahaan untuk dapat menjalankan kewajibannya seperti yang tertera dalam Undang-undang, namun masih banyak diluar sana perusahaan yang enggan untuk mempekerjakan tenaga disabilitas karna dianggap dapat mengganggu proses dalam pelaksanaan kerja pada perusahaan. Pemerintah sudah menetapkan dan akan memberikan sanksi yang tegas bagi pengusaha-pengusaha yang enggan dalam mempekerjakan tenaga disabilitas dalam perusahaannya yang terdapat dalam Pasal 145 Undang-undang Tentang penyandang disabilitas yang memberikan sanksi pada perusahaan yang didalamnya tidak mempekerjakan tenaga disabilitas yaitu akan menerima sanksi berupa sanksi pidana paling lama 2 (dua) tahun kurang penjara dan juga dalam bentuk denda yaitu dengan denda paling banyak sebesar Rp. 200 Juta (dua ratus juta Rupiah) teruntuk bagi mereka perusahaan yang melarang tenaga disabilitas untuk bekerja atau tidak melanggar hak-hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan.

Namun pada kenyataannya masih banyak diluar sana perusahaan yang masih belum memenuhi kewajiban untuk mempekerjakan tenaga penyandang disabilitas, salah satunya adalah dengan adanya kriteria dalam persyaratan melamar kerja yang ditetapkan perusahaan harus sehat jasmani dan rohani yang secara tidak langsung memberikan batas atau hambatan bagi penyandang disabilitas untuk dapat melamar pekerjaan pada perusahaan tersebut. Maka diharapkan dengan adanya pelaksanaan kuota 1% ini dapat membuka peluang bagi penyandang disabilitas untuk dapat mendapatkan hak-hak nya sebagai penyandang disabilitas dalam upaya mendapatkan pekerjaan sehingga merata nya lapangan pekerjaan bagi seluruh masyarakat tanpa ada pembeda-bedaan.

## **2. Hak atas pekerjaan**

Hak atas pekerjaan adalah suatu konsep yang menunjukkan bahwa semua orang berhak untuk bekerja atau berpartisipasi dalam kegiatan produksi, dan mereka tidak boleh dilarang melakukannya, hal ini berkaitan dengan terkaitnya dengan hak asasi manusia yang mana setiap orang berhak untuk mendapatkan hidup yang layak dan diperlakukan sama tanpa pengecualian termasuk bagi penyandang disabilitas.

Pekerjaan adalah suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan para pekerja/karyawan. Para pekerja akan mendapatkan gaji sebagai balas jasa dari pihak perusahaan atau sang pemberi kerja, dengan jumlah yang tergantung sesuai dengan jenis profesi yang dilakukan yang dilakukan berdasarkan kontrak yang telah disetujui oleh kedua belah pihak. Yang mana

pembayaran gaji dapat dilakukan dalam bentuk upah per jam, gaji tahunan atau pekerjaan borongan. Tergantung dari jenis profesi dan sektor apa tempat bekerja. Sesuai dengan adanya ketentuan dari pasal Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) yang menyebutkan bahwa:

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dijelaskan bahwa, sesuai dengan minat dan kemampuan angkatan kerja yang bersangkutan, setiap pekerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau aliran politik, termasuk perlakuan yang sama terhadap orang-orang penyandang disabilitas. Dalam peraturan ini, kita dapat melihat bahwa bahkan bagi penyandang disabilitas, setiap pekerja memiliki kesempatan kerja yang sama tanpa adanya diskriminasi.<sup>29</sup>

Sesuai dengan peraturan Undang-undang No.13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan mengenai hak-hak pekerja dalam mendapatkan pekerjaan hal ini merupakan salah satu bentuk dari tujuan pembentukan Undang-undang ini yaitu agar dapat merata nya kesempatan kerja bagi setiap kalangan tanpa adanya pembedaan. Dengan tercapainya pelaksanaan Undang-undang No.3 Tahun 2003 maka dapat di harapkan tercapainya cita-cita negara untuk dapat memakmurkan rakyatnya yang mana setiap orang bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kinerja dan kemampuannya dan bisa menjalani hidup yang layak. Dan ada pun manfaat dari peraturan ini adalah agar dapat melindungi hak-hak pekerja

---

<sup>29</sup> <https://www.hukumonline.com>

untuk dapat mendapatkan pekerjaan, menjamin hak-hak yang harus diterima bagi pekerja selama melakukan pekerjaan dan juga menjamin pekerja untuk terhindar dari tindakan-tindakan diskriminasi yang mungkin saja didapatkan dari perusahaan sehingga dapat terlaksananya tujuannya yaitu untuk dapat mewujudkan kesejahteraan yang merata bagi seluruh rakyat Indonesia.

Namun pada kenyatannya masih banyak diluar sana yang sulit untuk mendapatkan pekerjaan salah satunya permasalahan ini dirasakan bagi saudara kita penyandang disabilitas, yang mana banyak orang yang berpikir bahwa kekurangan mereka menjadi penghambat dalam melakukan pekerjaan dan banyaknya perspektif yang berfikir bahwa penyandang disabilitas hanya menjadi hambatan bagi perusahaan dalam proses kelangsungan pekerjaan. Ini merupakan hal yang salah, karna setiap penyandang disabilitas wajib dipekerjakan pada setiap perusahaan yang mana perusahaan dapat merekrut pekerja diabilitas dengan menempatkan mereka sesuai dengan derajat ke cacatannya Pdan skill yang mereka miliki.

Yang mana hal ini telah diatur dalam Undang-undang No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang disabilitas yang terdapat dalam Pasal 53 ayat (1) dan (2) UU No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas yang mana pasal ini menjelaskan adanya:

- 1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja

- 2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Hal ini juga sesuai dengan Pasal 11 UU No.8 Tahun 2016 yang menyebutkan bahwa penyandang disabilitas mempunyai hak dalam kesempatan mendapatkan pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi bagi penyandang disabilitas untuk dapat ikut serta mendapatkan kesempatan kerja yang diselenggarakan Pemerintah, Pemerintah Daerah, maupun dari Perusahaan Swasta. Peraturan ini resmi ditetapkan namun pada kenyataannya masih banyak penyandang disabilitas yang tidak mendapatkan hak-hak nya sebagaimana mestinya.

### **3. Profil CV. SURYA PELANGI**

CV. Surya Pelangi merupakan usaha yang bergerak pada bidang konveksi yang mana pemilik dari perusahaan ini yang bernama Bapak Surya memulai karirnya merintis pada awal tahun 2000, awalnya Pak Surya memulai karirnya dibidang konveksi dengan bekerja dengan orang lain. Dengan hanya bermodalkan tamatan SMK Pak Surya yang bermodalkan ilmu dari bekerja dengan orang lain akhirnya dengan bermodalkan keberanian dan khursus yang ia ikuti dengan orang lain maka Pak Surya akhirnya memberanikan diri untuk dapat membuka usahanya sendiri dibidang konveksi juga. Beliau merintis usaha miliknya dari bawah yang bermulakan dari tempat usaha yang beralaskan papan dan tanpa satu orang pun pekerja yang membantunya hingga sekarang CV. Surya Pelangi sudah memiliki

tempat yang layak dan memiliki beberapa karyawan yang dapat membantu Pak Surya.<sup>30</sup>

Ia mencoba untuk berani membuka usaha sendiri dengan skill kemampuan yang ia peroleh dari kursus menjahit dan juga kegigihan yang dimilikinya sehingga menghasilkan usaha yang dapat membuka lapangan pekerjaan bagi orang lain dan juga dapat menambah perindustrian di masyarakat. Konveksi ini dibangun Pak Surya pada awal tahun 2005 dan masih terus berjalan sampai sekarang dengan jumlah karyawan yang semakin bertambah. Dengan bermodalkan percaya diri kini perusahaan CV. Surya pelangi mengolah kain-kain dari pasaran menjadi sebuah pakaian, hingga kini perusahaan CV. Surya pelangi mengempakkan sayapnya berkembang keberbagai pasar-pasar grosir, sekolah, dinas pemerintahan, dan masyarakat umum untuk menawarkan hasil produknya.

Dengan kerja kerasnya selama 5 tahun belajar dengan bekerja pada koveksi lain, hingga kini pak Surya suda bisa membuat usaha konveksinya sendiri dengan membuka lapangan pekerjaan dengan menerima karyawan-karyawannya yang berasal dari golongan ibu rumah tangga, bapak-bapak, membuka kesempatan magang bagi siswa sekolan dan juga mempekerjakan tenga penyandang Disabilitas.

### **VISI dan MISI**

Perusahaan ini merupakan usaha yang bergerak pada bidang konveksi yang berbentuk CV atau persekutuan komanditer atau persekutuan modal terbatas yang

---

<sup>30</sup> Wawancara dengan Pekerja Penyandang Disabilitas, Ibuk Surtati, 30 Juli 2021

merupakan suatu persekutuan yang didirikan oleh seseorang atau lebih dan bukan merupakan warga negara asing, yang mana dalam pembentukan CV ini pendiriannya berbentuk akta notaris yang kemudian di daftarkan ke sistem Administrasi Badan Usaha Kementerian hukum dan HAM (kemenkumham), dan Cv ini bukanlah termasuk yang berbadan Hukum. dari tahun ketahun CV. Surya Pelangi terus mengalami peningkatan dikarenakan rasa kepercayaan konsumen dalam mempercayakan Surya Pelangi untuk melakukan jahitan, penyablonan, hingga pembordiran yang dilakukan CV. Surya Pelangi. Sehingga menjadikan hal tersebut menjadi VISI dan MISI dari CV. Surya Pelangi.

Adapun VISI dan MISI dari CV. Surya Pelangi adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat untuk dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat dan membangun Sumber Daya Manusia yang lebih baik. Serta mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Pekanbaru
2. Memberikan hasil yang terbaik kepada mitra kerja dan konsumennya terkait hasil kerjanya dan dapat memasarkan hasil produksinya ke berbagai tempat seperti kepasar-pasar grosir arengka, pasar kodim, dan Ramayana. Dan juga pada instansi-instansi pemerintah.

## **C. Tinjauan Umum tentang Hak –hak penyandang disabilitas dalam hukum ketenagakerjaan**

### **1. Pengertian hukum ketenagakerjaan**

Dahulu orang mengenal arti kata “Hukum Buruh” sebelum akhirnya diganti menjadi istilah Hukum Ketenagakerjaan, sebenarnya tidak ada yang berbeda dari keduanya. Keduanya sama-sama mengatur mengenai segala hal terkait Ketenagakerjaan baik dari segi hak-hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Semuanya diatur sedemikian rupa didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Istilah kata hukum buruh tidak digunakan lagi setelah ditetapkannya Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang dianggap lebih mencakup luas mengenai segala hal yang mengatur tentang ketenagakerjaan, namun sampai saat ini peraturan-peraturan sebelumnya masih kerap digunakan dalam penanganan peraturan hukum ketenagakerjaan.

Sesuai yang tertera dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 menjelaskan bahwa pengertian dari tenaga kerja adalah “setiap manusia yang mampu melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.” Dan menurut Sony sumarsono, tenaga kerja adalah orang yang mampu dan sanggup untuk dapat melakukan sebuah pekerjaan, yang mana orang

tersebut dapat melakukan sebuah pekerjaan yang berguna untuk dirinya sendiri maupun bagi orang lain.<sup>31</sup>

Hukum ketenagakerjaan ini sendiri merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan oleh negara atau pemerintah dalam melindungi rakyatnya agar terhindar dari diskriminasi dalam segi apapun, karna bagaimana pun hukum ketenagakerjaan berkaitan erat dengan pembangunan nasional yang mengandung Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang mana keadilan bagi setiap rakyat Indonesia untuk dapat diperlakukan sama di muka hukum dan mendapatkan jaminan hidup yang aman untuk menghindari rasa khawatir bagi rakyat Indonesia. Maka dari itu pemerintah mengatur akan adanya Hukum Ketenagakerjaan yang didalamnya mengatur mengenai hak-hak para pekerja/buruh sebelum, selama, dan sesudah dalam bekerja. Yang diatur secara rinci didalam Hukum Ketenagakerjaan.

Adapun salah satu tujuan dengan diadakannya Hukum Ketenagakerjaan adalah agar terjaminnya perlindungan bagi tenaga kerja/buruh untuk dapat memperjuangkan hak-hak dasar bagi pekerja/buruh dengan senantiasa tetap dapat memperhatikan adanya perkembangan dari dunia usaha nasional dan juga internasional. Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 28 D Undang-undang Dasar Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak akan mendapatkannya pekerjaan dan menerima upah/gaji sesuai dengan pekerjaannya dan pemberian upah yang

---

<sup>31</sup> Sony Sumarsono, *Ekonomi manajemen dan sumber daya manusia dan ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003

adil dan perusahaan wajib untuk memberikan imbalan yang layak pada pekerja/buruh.<sup>32</sup>

Berikut adalah pendapat para ahli hukum tentang hukum perburuhan, antara lain:

a) Menurut Molenaar

Tenaga kerja atau ketenagakerjaan adalah bagian dari segala sesuatu yang berlaku, dan pada dasarnya mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha, dan antara pekerja dengan pekerja.

b) Menurut Mr. M.G. Levanbach

hukum berkaitan dengan hubungan pekerja, pekerja dilakukan dibawah pimpinan, dan kondisi kehidupan berhubungan langsung dengan hubungan kerja.

c) Menurut Mr.N, E.H. Van Esveld

Dimana menjelaskan bahwa hukum merupakan suatu hubungan kerja, dimana pekerjaan tersebut berada dibawah tekanan seorang pemimpin. Tetapi juga meliputi mengenai resiko dan tanggung jawab yang diemban sang pekerja.<sup>33</sup>

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa “ ketenagakerjaan merupakan berbagai hal yang menyangkut dengan adanya tenaga kerja, baik itu sebelum diadakannya perjanjian kerja,

<sup>32</sup> F.Winarni, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Pustaka Widyatama, Yogyakarta, 2006

<sup>33</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007

selama berlangsungnya pekerjaan, dan juga sesudah berakhirnya kontrak perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha yang segala aspek tersebut di atur didalam hukum ketenagakerjaan .” dan pengertian dari tenaga kerja adalah “ orang yang mampu dan sanggup untuk dapat melakukan pekerjaan yang bertujuan untuk dapat menghasilkan barang dan/atau jasa yang guna dapat berguna bagi dirinya sendiri dan juga bagi orang lain disekitarnya, dan dapat memenuhi kebutuhan pokok dari masyarakat itu sendiri.<sup>34</sup>

Sesuai dengan penjelasan diatas, maka tenaga kerja dapat dijabarkan menjadi beberapa unsur yang terbagi menjadi:

1. Orang yang aktif bekerja (termasuk dalam angkatan kerja atau bukan tetapi mengharuskan bagi mereka untuk melakukan suatu pekerjaan)
2. Orang yang dibayar sebagai suatu bentuk tanda jasa atau imbalan dikarenakan telah melakukan suatu pekerjaan
3. Orang yang berada dibawah pengawasan majikan. Baik dalam pengawasan perusahaan swasta atau pun orang yang bekerja dalam pengawasan pemerintah
4. Orang yang tidak menerima tekanan atau pengawasan dari siapapun, baik dari majikan atau dari pemerintah. Mereka cenderung bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri contohnya: wirausaha, majikan, wiraswasta)<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> R,Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013

<sup>35</sup> Ibid,hlm 30

## 2. Hak-hak penyandang disabilitas

Hak bagi penyandang disabilitas merupakan suatu hal yang mutlak yang melekat pada diri manusia itu sendiri, dimana hak digunakan seiring dengan adanya rasa tanggung jawab pada diri seseorang yang mana, hak sendiri sudah dimiliki oleh setiap manusia dimuka bumi ini yang sudah melekat pada diri kita sejak berada didalam kandungan. Hak juga dapat diartikan sebagai suatu bentuk kuasa yang berhak diterima seseorang, atau dilakukan oleh orang itu, dan bersifat mutlak. Yaitu tidak bisa dipaksa atau pun dituntut secara paksa oleh pihak lainnya.

Hak-hak bagi penyandang disabilitas yang telah ditetapkan dalam isi pokok konveksi adalah adanya kebebasan bagi penyandang disabilitas, yaitu bebas dari adanya penyiksaan, pemaksaan, atau pun suatu perlakuan yang buruk, yang melanggar Hak Asasi Manusia, merendahkan martbata, mengeksploitasi, dan berbagai bentuk kekerasan lainnya. Dan juga hak dari penyandang disabilitas untuk mendapatkan kehormatan dan kewibawaan yang setara selayaknya manusia normal lainnya dalam segi fisik dan mental. Yang didalam nya sudah termasuk hak-hak dari penyandang disabilitas untuk dilindungi dan mendapatkan pelayanan sosial sebaik-baiknya untuk dapat mempermudah penyandang disabilitas dalam bersosial dilingkungannya<sup>36</sup>

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mengklasifikasikan hak-hak yang dimiliki oleh penyandang disabilitas dalam beberapa poin yaitu:

<sup>36</sup> Sikti Ahmad syahrus, *Kepedulian Terhadap Penyandang Disabilitas*, UII Press, Yogyakarta, 2011

- 1) Hak untuk hidup
- 2) Bebas dari stigma
- 3) Privasi
- 4) Keadilan dan perlindungan hukum
- 5) Pendidikan
- 6) Pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi
- 7) Kesehatan
- 8) Politik
- 9) Keagamaan
- 10) Keolahragaan
- 11) Kebudayaan dan pariwisata
- 12) Kesejahteraan sosial
- 13) Aksesibilitas
- 14) Pelayanan Publik
- 15) Pelindungan dari bencana
- 16) Habilitasi dan rehabilitasi
- 17) Konsesi

Menurut Pasal 1 angka 1 UU 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

Perlu dicatat bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk dapat memperoleh pekerjaan, memulai usaha, dan bekerja sama, termasuk:

- a) Memperoleh pekerjaan dari organisasi pemerintah, pemerintah daerah atau swasta tanpa diskriminasi
- b) Mendapatkan upah yang sama dengan pekerja non-cacat untuk jenis pekerjaan dan tugas yang sama
- c) Memperoleh kenyamanan yang cukup dalam pekerjaan
- d) Tidak dipecat karena cacat
- e) Dapatkan program kembali bekerja
- f) pengaturan kerja yang adil, proporsional dan bermartabat
- g) Kesempatan untuk mengembangkan jenjang karir dan segala hak normatif yang melekat padanya
- h) dan Berbisnis, memiliki pekerjaan sendiri, memulai bisnis sendiri, mengembangkan koperasi, memulai bisnis sendiri.

Hal ini mencakup hak atas kesempatan dalam memperoleh pekerjaan bagi pekerja disabilitas dalam memperoleh pekerjaan untuk mendapatkan gaji dan memiliki hidup yang layak yang nanti dapat dipilih dan diterima bekerja di pasar tenaga kerja, maupun lapangan pekerjaan lainnya, sehingga dapat bersifat terbuka dan dapat diakses bagi penyandang cacat sekalipun. Ini sudah menjadi tanggung jawab pemerintah untuk dapat melindungi dan memberikan fasilitas dan kesetaraan yang sama bagi penyandang disabilitas yang lainnya dalam memperoleh pekerjaan sebagaimana manusia lain pada umumnya, dan hak ini juga meliputi bagi mereka yang mengalami kecacatan karna terjadinya kecelakaan dalam masa bekerja.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup><https://www.internationaldisabilityalliance.org>

Hak-hak dari disabilitas yang ada bertujuan untuk dapat terciptanya persamaan kesempatan dari memperoleh peluang kesempatan kerja dalam menyampaikan aspirasi dan bakat dari penyandang disabilitas, dalam hal ini pun kesamaan dan kesetaraan dalam memperoleh kesempatan kerja yang dapat diraih per individu, pengusaha, serta badan hukum serta badan-badan lainnya yang memberikan kesempatan untuk mempekerjakan tenaga disabilitas dalam upaya memperoleh upah.<sup>38</sup>

Adapun tujuan dari terbentuknya hak-hak disabilitas dan pelaksanaannya yaitu sebagai berikut:

1. Untuk dapat mewujudkan pemerataan kesamaan terhadap hak asasi setiap manusia tanpa adanya pembedaan, terutama bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan hak-hak nya yang dijanjikan oleh pemerintah.
2. Untuk dapat terwujudnya pencapaian rasa penghormatan bagi penyandang disabilitas dan memeberikan perlindungan bagi mereka dalam upaya pemenuhan hak-hak nya tanpa ada pemebedaan dan rasa kebebasan yang dirasakan oleh penyandang disabilitas secara mutlak.
3. Meningkatkan rasa harkat dan martabat bagi penyandang disabilitas, dengan terbentuknya peraturan ini diharapkan menumbuhkan rasa lebih percaya diri bagi penyandang disabilitas dalam bersosialisasi.

---

<sup>38</sup> Abdussalam,H,R, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Pererburuhan)*, Restu Agung,Jakarta,2009

4. Mewujudkan tujuan dari pemerintah untuk dapat memeberikan kehidupan yang layak bagi setiap rakyatnya, tanpa terkecuali bagi penyandang disabilitas. Mereka berhak mendapatkan taraf kehidupan yang layak dan berkualitas.
5. Dapat merasakan keadilan yang setara untuk dapat menjalankan kehidupan yang sejahtera lahir dan batin. Serta dapat menjadi pribadi yang lebih mandiri dan bertanggung jawab pada dirinya sendiri.

Adapun tujuan dari diadakannya hak-hak bagi penyandang disabilitas ini salah satunya agar dapat menunjang minat bakat dari penyandang disabilitas dan memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk dapat mendapatkan kehidupan yang layak dengan kesempatan mendapatkan kesempatan kerja yang merata. Adapun kesamaan kesempatan ini dapat menjadi peluang akses bagi penyandang disabilitas untuk dapat menyalurkan potensinya dalam setiap aspek pekerjaan yang ada pada masyarakat dan juga segala aspek yang ada pada negara. Salah satu yang tertera dalam hak-hal penyandang disabilitas adalah mendapatkan kesempatan kerja yang sama setara dengan manusia yang lain. Maka dari itu diharapkan bagi para pengusaha untuk dapat merealisasikan hak-hak yang seharusnya sudah menjadi hak dari penyandang disabilitas itu sendiri.

### **3. Perlindungan Hukum bagi penyandang disabilitas**

Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas merupakan suatu bentuk upaya yang dilakukan agar terjaganya hak asasi manusia dan juga hak dan kewajiban yang dimiliki oleh penyandang disabilitas, agar tetap terjaga dan mengawasi agar kelak jika terjadi perselisihan suatu masalah akan dapat lebih

mudah dalam penyelesaiannya dan memberikan keuntungan bagi penyandang disabilitas agar dapat merasa aman dan terlindungi terhadap hak-hak nya.

Indonesia merupakan negara hukum yang menjunjung tinggi keberadaan Undang-undang Dasar Tahun 1945 yang mana didalamnya menjunjung tinggi terhadap sistem konstitusi yang berlaku. Hal ini dapat diartikan bahwa negara Indonesia menyalanggarakan kebijakan apapun selalu dilandasi atas adanya kepastian hukum. Sesuai yang terdapat dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menyebutkan bahwa negara menjamin akan adanya hak bagi seseorang untuk dapat diakui, mendapatkan jaminan, mendapatkan perlindungan, dan menerima kepastian hukum yang adil tanpa adanya pembedaan sesuai hakikat nya yang terdapat dalam pancasila yaitu “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” yang mengartikan bahwa semua masyarakat Indonesia memiliki kesamaan dimata hukum tanpa adanya pembedaan status apapun. Hal ini juga tertuai dalam Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengatakan bahwa setiap rakyat berhak untuk bebas dalam bentuk tindakan diskriminasi apapun dan atas dasar apapun dan mereka berhak untuk mendapatkan perlindungan terhadap bentuk perlakuan tindakan diskriminasi apapun itu yang telah diatur pemerintah agar terciptanya keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Perlindungan hukum dapat diartikan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah tempat berlindung, hal (perbutan dan sebagainya) memperlindungi. Maka dapat disimpulkan menurut KBBI pengertian perlindungan merupakan suatu cara, proses, dan tindakan yang dilindungi.

Sedangkan hukum itu sendiri merupakan suatu aturan yang mengikat yang dibuat oleh pemerintah yang mana aturan ini berlaku bagi setiap masyarakatnya, dan bagi yang melanggar aturan tersebut akan mendapatkan sanksi yang sesuai dengan perbuatan yang dilakukannya.

Adapun yang terdapat dalam perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas yaitu merupakan suatu bentuk subyek yang dilindungi secara legal dalam peraturan undang-undangan yang mana, dalam penyelenggaraan subyek ini bersifat memaksa. Dalam artian, akan ada sanksi yang tegas yang sudah diatur dalam peraturan undang-undang yang sah bagi siapapun yang melanggarnya.

Adapun bentuk dari perlindungan hukum terbagi menjadi dua macam, yaitu:

a) Perlindungan hukum preventif

Yaitu suatu perlindungan yang dilakukan oleh pemerintah dengan cara melakukan pencegahan sebelum akan terjadinya suatu perlindungan. Hal ini sebagai salah satu metode untuk dapat mengantisipasi permasalahan-permasalahan yang akan datang dengan melakukan sebuah pencegahan agar mewanti-wanti agar tidak melakukan pelanggaran tersebut. Hal ini bertujuan untuk dapat melakukannya pencegahan akan terjadinya suatu permasalahan di masa yang akan datang yang mana rakyat berhak untuk dapat mengajukan komplain atau protes (*inspraak*) atas suatu hal.

b) Perlindungan hukum represif

Yaitu perlindungan dalam tahap akhir, yang mana dalam perlindungan ini memberikan sanksi bagi pelanggarnya dalam bentuk denda, kurungan penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila telah terjadinya permasalahan yang lebih berat.<sup>39</sup>

Tujuan dari adanya perlindungan hukum represif ini adalah bentuk dalam penyelesaian atau final nya dalam suatu masalah yang dapat dikaji dalam arti yang luas yang mengatur bagaimana penanganan terhadap perlindungan terhadap rakyat itu sendiri dapat terlaksana.

Philipus M. Hadjhon menyebutkan bahwa dengan terciptanya perlindungan preventif ini maka diharapkan untuk dapat terciptanya keadilan bagi setiap masyarakat dalam rangka pemenuhan hak mereka dan serta merta mewujudkan keadilan yang merata bagi semua (*the right to be heard*) dan perlindungan hukum yang selama ini menjadi tolak ukur bagi pemerintah untuk dapat melindungi rakyatnya dari segala bentuk tindakan diskriminasi yang ada sehingga dengan ini pemerintah memberikan akses yang mudah bagi siapapun yang mudah bagi siapapun untuk dapat mencapai tujuan tercapainya hak seseorang (*access to information*) sehingga tercapainya tujuan dari suatu program pemerintah. Makna dari kalimat *the right to be heard* adalah dengan adanya perlindungan hukum, pemerintah lebih dapat mengetahui apa saja kendala yang dirasakan setiap individu dan keuntungan bagi setiap individu sendiri pun untuk mendapatkan akses yang lebih mudah dan lebih cepat sehingga terlaksananya pemenuhan hak bagi setiap individu dan tercapainya keadilan bagi semuanya dan

---

<sup>39</sup> Moh Kusnardi, Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Sinar Bakti, Jakarta, 1998

dapat ikut berpartisipasi dalam program kinerja yang sudah di usahakan oleh pemerintah agar dapat berjalan.<sup>40</sup>

Sesuai dengan pasal 1 ayat (3) Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa Indonesia merupakan negara hukum, maka dari itu negara Indonesia menjamin hak-hak dari segala warga negaranya agar dapat terjamin dan merasakan kesamaan tanpa adanya perbedaan hak antara satu dan lainnya. Maka dari itu sangat dibutuhkan adanya perlindungan hukum untuk dapat menjamin keberlangsungan hak-hak dari setiap lapisan warga negara di Indonesia. Beberapa penjelan mengenai perlindungan hukum menurut para ahli sebagai berikut:

- a) Menurut CST kansil, perlindungan merupakan salah satu bentuk adanya upaya hukum yang diberikan oleh aparat hukum kepada masyarakat, agar masyarakat dapat merasa tenang dan aman baik dari segi fisik, pikiran, dan terhindar dari adanya gangguan-gangguan ataupun ancaman yang ada. dengan adanya perlindungan dari aparat hukum itu sendiri akan memberikan rasa aman bagi masyarakat.
- b) Menurut Mukhtie, A Fadjar, perlindungan hukum dapat diartikan sebagai suatu bentuk perlindungan yang mana seorang akan merasakan aman jika mendapatkan perlindungan. Perlindungan ini hanya menyangkut dalam perlindungan hukum saja, yang mana dala perlindungan hukum terdapat didalamnya menyangkut hak dan

---

<sup>40</sup> Philipus M. Hadjhon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Peradaban, Surabaya, 2007

kewajiban seseorang yang harus dilindungi. Maka dengan adanya hak dan kewajiban dalam suatu perlindungan hukum memberikan interaksi terhadap manusia dengan lingkungannya dalam proses tercapainya perlindungan hukum itu sendiri.<sup>41</sup>

Maka dari itu dengan adanya perlindungan bagi penyandang disabilitas dapat memberikan perlindungan bagi penyandang disabilitas dan menghindari dari segala bentuk hal-hal yang dapat merugikan penyandang disabilitas itu sendiri dalam mendapatkan persamaan. Dan dengan adanya hukum perlindungan bagi disabilitas maka dapat menjadi acuan diakuinya segala bentuk diskriminasi bagi penyandang disabilitas merupakan suatu bentuk pelanggaran terhadap hak asasi manusia yang sudah melekat pada diri manusia itu sendiri. Disamping itu perlindungan disabilitas dapat diartikan sebagai salah satu upaya dalam membentuk lingkungan dan juga fasilitas yang menunjukkan adanya kesetaraan antara penyandang disabilitas yang dapat mendorong dan memberikan peluang bagi penyandang disabilitas untuk dapat hidup dengan tanpa adanya perbedaan dan hidup yang mandiri<sup>42</sup>

Didalam Hukum ketenagakerjaan terdapat didalamnya perlindungan terhadap pekerja yang menurut menurut Soepomo dalam perlindungan kerja dapat terbagi menjadi 3 (tiga) macam aspek yaitu;

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu dari terlaksananya tenaga kerja sehingga dapat menghidupi dirinya atau pun keluarganya dengan

---

<sup>41</sup> <http://tesishukum.com/PengertianPerlindunganHukumMenurutParaAhli>

<sup>42</sup> Zulkarnain Ridwan, Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Right of Person With Disabilities), Jurnal Ilmu Hukum, Vol.7 No, 2, Tahun 2013

menghasilkan pendapatan dari pekerjaan yang tengah dilakukannya yang dapat mensejahterakan kehidupannya dari adanya upah yang didapatinya selama bekerja dan juga mengukur dari kemampuan dari sang pekerja, mampu atau tidaknya ia melakukan pekerjaannya sesuai kehendaknya

- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang terkait aspek kesehatan kerja, kebebasan dalam berserikat, dan perlindungan terhadap adanya kebebasan bagi setiap orang untuk mengikuti kelompok-kelompok tertentu tanpa ada larangan atau kekangan dari pihak manapun.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu yang berkaitan dengan keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya dalam bentuk keamanan sehingga proses pelaksana pekerjaan terjamin keamanannya bagi pekerja dan selama keselamatan kerjanya<sup>43</sup>

Perlindungan seperti ini diharapkan untuk mendapatkan perhatian khusus oleh pengusaha terhadap perlindungan bagi tenaga kerjanya. Dengan adanya bentuk jaminan perlindungan kerja yang diberikan oleh perusahaan pada setiap tenaga kerja sehingga memberikan rasa keamanan bagi setiap tenaga kerja untuk dapat terhindar dari adanya resiko-resiko selama bekerja. Dan dengan pengusaha melaksanakan bentuk-bentuk perlindungan seperti diatas sehingga dapat mensejahterkan tenaga kerjanya dan tenaga kerja tersebut dapat menjalani hidup yang layak dan rasa aman dalam bekerja. Dan tentunya perusahaan yang taat dalam mengikuti peraturan dalam memberikan perlindungan bagi setiap tenaga kerjanya merupakan perusahaan yang patuh terhadap aturan dan rasa tanggung jawab kepada tenaga kerjanya.

---

<sup>43</sup> Suhartoyo, *Perlindungan Hukum terhadap pekerja/Buruh penyandang Disabilitas*, - Jurnal Masalah Hukum, MMHI, Jilid 43 No.4, Oktober 2014

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Efektivitas Penerapan Kuota 1%**

Permasalahan yang kerap terjadi yang sering dialami oleh penyandang disabilitas dalam proses pencarian kerja adalah masih banyak nya diluar sana perusahaan yang mencantumkan syarat perekrutan sebagai calon pekerja yang didalamnya salah satunya syaratnya adalah bahwa pelamar harus sehat jasmani, rohani, dan harus berpenampilan menarik. Kriteria ini menjadi persoalan tersendiri bagi saudara kita penyandang disabilitas untuk dapat memenuhi persyaratan yang diminta oleh perusahaan tersebut. Hal ini juga dapat dikategorikan dalam bentuk tindakan pembedaan bagi penyandang disabilitas dan membuat rasa berkecil hati dalam mencari pekerjaan. Adanya kriteria tersebut juga sudah melanggar dari Hak asasi dari penyandang disabilitas dalam hak memperoleh kesempatan kerja pada masyarakat tanpa adanya pembedaan dengan manusia normal lainnya.

Persyaratan kriteria dalam perekrutan tenaga kerja ini juga dianggap tidak adil dan merata karna sebagai pengusaha sudah seharusnya perusahaan lebih menekankan kepada kualitas kerja yang ada pada tenaga kerjanya ketimbang melihat dari unsur-unsur yang justru menyudutkan satu pihak. Tidak hanya penyandang disabilitas, kalimat kriteria berpenampilan menarik juga menjadi persoalan tersendiri bagi masyarakat luas. Persoalan ini dianggap bahwa perusahaan hanya mementingkan dari segi visual seseorang dalam perekrutan pekerjaan dari pada lebih menonjolkan dari segi skill dan bakat dari calon pekerja.

Sejatinya semua manusia di bumi ini memiliki hak asasi yang sama dan merata tanpa adanya memandang dari perbedaan segi fisik yang ada pada diri manusia. Hadirnya perbedaan dilingkungan hidup manusia seharusnya membawa pembelajaran dan pelengkap dan mengisi kekurangan satu dan lain.

Salah satu tujuan dari penerapan kuota 1% adalah terciptanya lapangan pekerjaan yang merata yang dapat dirasakan oleh penyandang disabilitas, dengan adanya penerapan kuota bagi penyandang disabilitas diharapkan dapat ikut serta produktifitas dalam segi sumber daya manusia untuk dapat dipekerjakan pada suatu perusahaan. Yang mana sesuai dengan ketentuan Undang-undang No.8 Tahun 2016 bahwa perusahaan swasta wajib untuk mempekerjakan tenaga kerja disabilitas paling sedikit 1% dari jumlah pegawai yang dipekerjakannya pada suatu perusahaan dan bagi perusahaan badan usaha milik negara wajib untuk mempekerjakan tenaga disabilitas paling sedikit 2% dari jumlah tenaga kerja yang dikerjakannya.

Indonesia berpedoman pada Pancasila, yang mana yang terdapat dalam Sila ke-2 yaitu “kemanusiaan yang adil dan beradap “ yang memiliki makna bahwa semua warga Indonesia berhak dan wajib untuk mendapatkan rasa keadilan dalam segala aspek tanpa adanya pembedaan, dan menyadari penuh bahwa setiap manusia memiliki derajat yang sama tanpa adanya perbedaan dari segi bentuk apapun, demikian juga sebagai penyandang disabilitas. Mereka berhak mendapatkan adanya keadilan dan bebas dari tindakan diskriminasi yang ada. Bahwasannya negara memandang rakyatnya sama tanpa memandang adanya perbedaan yang mereka miliki, semua berhak mendapatkan keadilan dalam segi

bentuk apapun. Keefektifitasan dalam penerapan kuota 1% ini diharapkan menjadi peluang bagi penyandang disabilitas untuk dapat mendapatkan hak-hak nya sebagai disabilitas untuk dapat hidup setara dengan masyarakat lainnya dan dapat menjalankan hidupnya dengan layak. Yang mana pemerintah sudah menegaskan kepada para perusahaan untuk dapat mempekerjakan tenaga disabilitas yang dipantau oleh Dinas ketenagakerjaan dan juga dinas sosial agar terciptanya ke-efektifisan dalam guna penerapan kuota bagi penyandang disabilitas dalam kesempatan memperoleh kesempatan kerja.

Negara telah mengatur sedemikian rupa terkait upaya perlindungan terhadap penyandang disabilitas yang telah diatur secara tegas dalam Undang-undang No.8 Tahun 2006 tentang Penyandang disabilitas yang mana didalamnya mengatur tentang hak-hak yang dimiliki oleh penyandang disabilitas salah satunya mengenai hak-hak dalam mendapatkan pekerjaan. Hal ini juga diatur didalam Peraturan pemerintah No. 70 Tahun 2019 Tentang perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi terhadap penghomatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Yang mana hal ini merupakan komponen yang penting terhadap proses pelaksanaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, dan upaya bagi penyandang disabilitas untuk dapat memperjuangkan hak-hak nya yang sebagaimana sudah diatur sedemikian rupa oleh pemerintah. Dan dengan adanya pemerataan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yang diharapkan akan memberikan dampak yang baik bagi kesejahteraan dan upaya penyandang disabilitas dalam mencukupi kehidupannya sehari-hari.

Sesuai yang telah diatur didalam Undang-undang No.8 Tahun 2006 yang terdapat dalam Pasal 11 yang didalamnya mengatur mengenai Hak pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi untuk Penyandang disabilitas yang meliputi hak-hak sebagai berikut:

- a) Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa ada Diskriminasi;
- b) Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c) Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- d) Tidak diberhentikan karna alasan disabilitas;
- e) Mendapatkan program kembali kerja;
- f) Pemenempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g) Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir serta segala hak yang normatif yang melekat didalamnya; dan
- h) Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Sesuai berdasarkan dari adanya hak-hak dari penyandang disabilitas maka dari itu Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, BUMD, dan juga perusahaan-perusahaan swasta berperan sangat penting dalam proses terlaksananya hak-hak dari penyandang disabilitas untuk dapat memperoleh pekerjaan. Sesuai yang telah dijelaskam dalam Pasal 53 Undang-undang No.8 tahun 2006 Ayat (1) dan (2) yaitu:

- 1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- 2) Perusahaan Swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Pada tahun 2005, Departemen Tenaga Kerja dari Transmigrasi Republik Indonesia telah mengeluarkan acuan bagi para perusahaan, bahwasannya teruntuk bagi perusahaan dan juga petugas yang memiliki kewenangan penuh untuk dapat melakukan suatu proses perekrutan bagi calon pekerja, seleksi, dan lokasi penempatan kerja. Terlebih dahulu harus memahami jelas mengenai adanya cara perekrutan calon pekerja yang baik dan benar dan mementingkan adanya asas-asas dari sifat keterbukaan, adil, objektif, dan dilakukan secara setara. Dan dalam melakukan penempatan kerja akan lebih baiknya mengkaji lebih lanjut lagi tentang adanya kesamaan hak dari setiap calon pekerja, memiliki kesempatan kerja yang merata tanpa adanya pembedaan, sifat keterbukaan bagi setiap orang yang ingin melamar pekerjaan, dan lebih mengutamakan kemampuan yang dimiliki dari calon pekerja saat ingin melamar pekerjaan pada suatu perusahaan.<sup>44</sup>

Hingga saat ini belum ada peraturan yang lebih lengkap dan terperinci bagaimana prosedur dalam perekrutan dan penempatan kerja terhadap penyandang disabilitas dan juga belum ada peraturan yang jelas terkait apa

---

<sup>44</sup> Sari Dewi Poerwanti, *Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel Untuk Mewujudkan Workplace inclusion*, Jurnal Ilmiah, Vol.4 No.1 Tahun 2007

bentuk sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang enggan mempekerjakan tenaga disabilitas didalam perusahaannya. Namun sesuai dengan ketentuan dari Undang-undang No.8 Tahun 2006 yang terdapat dalam Pasal 47 yang sedikit kurang dapat menjadi pedoman bagi perusahaan untuk melakukan perekrutan kepada tenaga disabilitas yang didalamnya meliputi:

- a) Melakukan ujian penempatan untuk melakukan minat, bakat, dan kemampuan;
- b) Menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan;
- c) Menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas; dan
- d) Memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi penyandang disabilitas.

Dalam perekrutan tenaga penyandang disabilitas umumnya diadakan wawancara yang biasanya dilakukan oleh HRD pada suatu perusahaan, dalam tahap awal wawancara ini orang yang akan mewawancarai penyandang disabilitas diharapkan untuk lebih memandang calon pekerja penyandang disabilitas dari segi keterampilan yang dimilikinya, pengetahuan, dan keterampilan-keterampilan khusus yang menjadi daya Tarik sendiri bagi penyandang disabilitas dalam perekrutan kerja, yang mana keterampilan-keterampilan yang dimilikinya diyakini dapat memberikan efek positif dalam menunjang kemajuan dari suatu perusahaan.

Dan pewawancara harus memberikan suasana yang nyaman bagi penyandang disabilitas dalam saat berlangsungnya proses wawancara rekrutmen.<sup>45</sup>

Setelah proses wawancara yang dilakukan oleh perusahaan maka tahap selanjutnya adalah penentuan upah atau gaji yang dijanjikan kepada pekerja. Upah atau gaji adalah suatu imbalan jasa dari pekerjaan yang telah dilakukan pekerja yang dibayar oleh perusahaan sebagai bentuk rasa apresiasi terhadap tenaga dari pekerja. Upah merupakan hak yang diterima bagi pekerja/buruh yang wajib diberikan oleh perusahaan dalam jangka waktu yang sudah disepakati bersama yang tertuang dalam perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan. Sebelumnya saat wawancara akan dibahas tentang kesepakatan jumlah upah yang dijanjikan perusahaan kepada pekerja/buruh yang akan dibayar dalam jangka waktu tertentu yang mana sebelumnya harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh mengenai kesepakatan jumlah gaji/upah yang ditentukan. Jika kedua belah pihak menyetujui nya maka selanjutnya akan di atur kedalam perjanjian kontrak kerja.

Terkait pemberian upah yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh. Sebagaimana yang terdapat dalam Undang-undang No.8 Tahun 2006 Pasal 49 Ayat (1) yang menyatakan bahwa:“pemberi kerja wajib memberi upah kepada tenaga kerja penyandang disabilitas yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama”<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Pedoman ILO, *Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*, ILO Katalog, Jakarta. Tahun 2013

<sup>46</sup> Undang-undang No.8 Tahun 2006 Pasal 49 Ayat (1)

maka dengan diberlakukannya aturan tersebut maka diharapkan bagi pengusaha untuk dapat melaksanakan sesuai dengan adanya ketentuan tersebut yang sudah diatur oleh pemerintah. Dengan adanya aturan upah ini, sehingga diharapkan dapat terciptanya keadilan dalam pemerataan upah bagi penyandang disabilitas dan yang bukan disabilitas. Dan juga dengan adanya pemerataan upah ini dapat mencukupi kehidupan bagi penyandang disabilitas sehari-hari dan mencapai taraf hidup yang layak.

Adapun bentuk-bentuk dari kebijakan pemebrian upah sesuai dengan Pasal 88 ayat (3) Undang-undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 terbagi sebagai berikut;

- 1) Upah minimum;
- 2) Struktur dan skala upah;
- 3) Upah kerja lembur;
- 4) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- 5) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- 6) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Maka dari itu bentuk upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sudah ditetapkan ketentuannya oleh pemerintah yang sebelumnya hal ini terlebih dahulu sudah disepakati antara pengusaha dan pekerja, dan pengusaha tidak boleh melakukan pelanggaran dengan memberikan anggaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan aturan yang berlaku. Jika pengusaha memberikan upah yang tidak sesuai atau melanggar

dari ketentuan-ketentuan upah tersebut, maka lebih lanjutnya pemerintah akan memberikan sanksi bagi perusahaan yang melanggar hak-hak dari pekerjanya.

#### 1. Upah

a) Upah merupakan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang sebelumnya sudah diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau biasa disebut perjanjian kerja bersama

b) Upah terdiri atas beberapa komponen:

1) Upah tanpa adanya pemberian tunjangan

2) Upah pokok dan tunjangan tetap

Komponen yang paling melekat pada upah adalah upah pokok dan juga adanya tunjangan tetap, jumlah dari upah pokok diberikan minimal 75% dari suatu jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

3) Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan yang tidak tetap  
Dalam komonen upah ini terdapat upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan yang tidak tetap, yang mana jumlah dari upah pokok ini minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap<sup>47</sup>

#### 2. Pendapatan Non Upah

a) Yang termasuk kedalam Non Upah adalah tunjangan hari raya keagamaan.

b) Selain adanya tunjangan hari raya pada hari keagamaan pengusaha juga kerap memberikan non upah yang termasuk dalam kategori

---

<sup>47</sup> Dalinama Telaumbanua, Hukum Ketenagakerjaan, CV Budi Utama, Yogyakarta, 2019

### 1) Bonus

Bonus merupakan suatu imbalan yang diberikan perusahaan kepada pekerja dalam adanya keuntungan yang didapat pada perusahaan. Pemberian bonus pada masing-masing pekerja sebelumnya telah diatur dalam ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau biasa disebut perjanjian kerja bersama<sup>48</sup>

### 2) Uang pengganti fasilitas kerja

Perusahaan memberikan perlengkapan pekerja bagi pekerja/buruh nya sebagai berikut:

- a) Pekerja yang memiliki jabatan / pekerja terpilih
- b) Semua pekerja

Jika dalam pemenuhan perlengkapan kerja perusahaan tidak dapat memberikannya kepada pekerja, maka perusahaan wajib untuk memberikan upah kepada pekerja sebagai bentuk ganti terhadap fasilitas yang tidak tercukup tersebut. Hal ini telah diatur dalam ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau biasa disebut perjanjian kerja bersama

### 3) Uang servis pada usaha tertentu

Uang servis ini dilakukan pada perusahaan tertentu yang mana uang tersebut di simpan dan diolah oleh perusahaan itu sendiri. Uang servis ini wajib untuk dapat diberikan kepada pekerja yang berlaku

---

<sup>48</sup> *Ibid*, halaman 26

pada perusahaan-perusahaan tertentu, setelah adanya pengurangan resiko dari adanya kerusakan, kehilangan, dan segala bentuk penyalahgunaan sumber daya manusia. Ketentuan mengenai uang servis usaha tertentu ini sebelumnya telah diatur oleh peraturan menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi<sup>49</sup>

4) Tunjangan hari raya keagamaan

Tunjangan ini wajib diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya setiap tahunnya yang diberikan minimal tujuh hari sebelum hari raya keagamaan. Dan ketentuan dari tunjangan hari raya keagamaan ini sebelumnya sudah diatur didalam peraturan menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.<sup>50</sup>

Setelah menentukan ketentuan upah, maka selanjutnya yang harus dilakukan adalah proses perjanjian kerja yang bertujuan untuk tercapainya tujuan bersama antara kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Asri Wijayanti mengatakan bahwa, perjanjian kerja merupakan awalan dasar dari suatu adanya kesepakatan hubungan pekerjaan. Yang mana perjanjian akan dianggap sah jika pengusaha mengikuti sesuai dengan ketentuan dari asas-asas dari hukum ketenagakerjaan.<sup>51</sup>

Adapun perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian tidak akan ada jika tidak ada kesepakatan yang dibuat oleh kedua belah pihak

<sup>49</sup> *Ibid*, halaman 26

<sup>50</sup> *Ibid*, halaman 26

<sup>51</sup> Idik Saeful Bahri, *Perlindungan Upah bagi Pekerja Badan Usaha Milik Desa*, Bahasa Rakyat Jogja, Yogyakarta, Tahun 2020

sehingga untuk mencapai kebaikan bersama, maka diadakan lah perjanjian untuk dapat melindungi dari kepentingan-kepentingan kedua belah pihak dan jugaantisipasi akan adanya suatu masalah yang akan mendatang dengan diadakannya perjanjian anatar kedua belah pihak tersebut.

Dengan diadakannya perjanjian, maka agar perjanjian itu legal di mata hukum maka didalamnya harus memenuhi syarat-syarat yang mana terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

1. Kesepakatan yang mengikat kedua belah pihak
2. Kecakapan dalam membuat suatu perikatan
3. Suatu pokok persoalan tertentu
4. Suatu sebab yang tidak terlarang

Data World Health Organization(WHO), Bank Dunia, dan International Labour Organization(ILO) pada tahun 2011 menunjukkan bahwa banyaknya jumlah penyandang disabilitas yang berjumlah kurang lebih 15% atau dapat dikakulasikan sebanyak sebanyak satu miliar jiwa dari total jumlah penduduk yang ada didunia. Sedangkan pada jumlah penyandang Disabilitas di Indonesia sendiri berjumlah 1.250.780 orang, yang terbagi menjadi tuna daksa, tuna netra, Tuli, penyandang disabilitas mental, serta kronis. Dan adapun data yang berasal dari Kementerian Kesehatan tahun 2010 yang telah mendata jumlah penyandang disabilitas di Indonesia berjumlah 6,7 juta orang. sedangkan jika dipandang dalam segi ketenagakerjaan, data yang diperoleh dari Kementerian Ketenagakerjaan dan

Transmigrasi RI mencatat jumlah data bagi penyandang disabilitas tahun 2010 sebesar 7.126.409 jiwa. Dari hasil tersebut terbagi menjadi tunanetra sebanyak 2.137.923 jiwa, tunadaksa sebanyak 1.852.866 jiwa, Tuli 1.567.810 jiwa, penyandang disabilitas mental 712.641 jiwa dan penyandang disabilitas kronis sebanyak 855.169 jiwa.<sup>52</sup>

Dari jumlah penyandang disabilitas yang setiap tahun selalu mengalami peningkatan jumlahnya maka demikian pemerintah harus sedemikina rupa dalam upaya untuk dapat memberikan perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan hak-hak nya sebagai disabilitas salah satunya dalam hak untuk mendapatkan kesempatan kerja. Dengan banyaknya jumlah penyandang disabilitas maka diharapkan untuk dapat memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas agar dapat mencapai taraf kehidupan yang layak dan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada. Namun pada kenyataannya penyandang disabilitas sangat sulit untuk dapat bersaing dalam mendapatkan pekerjaan jika dibandingkan dengan yang bukan penyandang disabilitas. Masih banyaknya hambatan yang di rasakan oleh penyandang disabilitas dalam mendapatkan hak-hak nya sebagai penyandang disabilitas. Maka dari itu tidak dapat dipungkiri bahwa menurut data dari Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta) pada tahun 2014. 1,5 juta penyandang disabilitas merupakan pengangguran, yang mana ini dikarenakan kesulitan yang dihadapi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan.

---

<sup>52</sup> Sari Dewi Poerwanti, *op.cit.*, hlm. 20

Adapun data lain yang diperoleh dari pendataan yang telah dilakukan Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) Departemen Sosial RI pada tahun 2008 mendata sebesar 74,4% penyandang disabilitas adalah pengangguran/tidak bekerja, dan sebesar 25,6% penyandang disabilitas memiliki pekerjaan. Jenis pekerjaan penyandang disabilitas berdasarkan besaran persentase adalah sebagai petani (39,9%), buruh (32,1%) dan pekerja jasa (15,1%).<sup>53</sup>

Dari hasil riset data yang penulis lakukan ke Dinas sosial Pekanbaru mendapatkan hasil bawa jumlah penyandang disabilitas yang saat ini tercatat dan terdaftar di dinas sosial pekanbaru adalah 376 orang. Yang mana dari data ini tidak menjamin jumlah tepatnya berapa jumlah penyandang disabilitas yang ada dipekanbaru, namun dapat dipastikan jumlahnya akan bertambah setiap tahunnya. Ini dikarenakan masih banyaknya diluar sana penyandang disabilitas yang belum didata atau pun enggan mendaftarkan dirinya ke dinas sosial pekanbaru. Salah satu penyebabnya adalah penyandang disabilitas merasa minder dan malu saat di data oleh dinas sosial pekanbaru. Padahal dengan adanya data ini memberikan keuntungan bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan hak-hak nya sebagai penyandang disabilitas dan juga mendapatkan perlindungan dari pemerintah.

Sesuai dengan kebijakan kuota 1% yang telah dihimbau bagi pemerintah bagi pengusaha untuk dapat mempekerjakan tenaga disabilitas dalam perusahaannya, maka dari pada itu penulis melakukan penelitian kepada CV. Surya Pelangi yang merupakan bentuk usaha konveksi yang merupakan salah satu

---

<sup>53</sup> *Ibid*, hlm. 3

bentuk UKM yang didalamnya mempekerjakan tenaga penyandang disabilitas.

Tabel III.2

Jumlah tenaga kerja pada CV. Surya Pelangi terdiri dari 50 orang

| Jumlah Karyawan CV.Surya Pelangi | Jenis Pekerjaan          |
|----------------------------------|--------------------------|
| 3 orang                          | Pemotong (Butik)         |
| 10 orang                         | Pemotong seragam sekolah |
| 12 orang                         | Pengepak barang          |
| 15 orang                         | Penjahit baju kaos       |

*Sumber: Data dari CV. Surya Pelangi*

yang mana perusahaan telah melaksanakan dari adanya ketentuan dari Undang-undang No.8 Tahun 2006 Tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53 ayat (2) UU yang mana didalamnya mengatur tentang adanya kewajiban bagi perusahaan swasta untuk dapat mempekerjakan 1% dari penyandang disabilitas dari jumlah pekerja yang ada di perusahaannya. Suhartuti merupakan salah satu pegawai dari CV. Surya Pelangi menyatakan bahwa perusahaan ini sedikitnya ikut serta berpartisipasi dalam mempekerjakan tenaga penyandang disabilitas, suharti sendiri adalah penyandang disabilitas tuna daksa dalam kategori ambutasi kaki yang di pekerjakan oleh CV. Surya Pelangi.

Pak Surya selaku pemilik dari CV. Surya pelangi sangat membuka peluang bagi tenaga penyandang disabilitas untuk dapat bekerja pada perusahaannya jika dianggap penyandang disabilitas tersebut dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya dan sanggup berada dalam tekanan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka Pak Surya menganggap kekurangannya bukanlah menjadi patokan yang signifikan selama dapat bekerja sesuai dengan

tempatny.<sup>54</sup> Ibu Suhartati juga menyampaikan bahwa tidak ada bentuk perbedaan yang dirasakannya selama bekerja pada CV. Surya Pelangi. Dalam segi upah tidak ada bentuk diskriminasi atau perbedaan yang dirasakan ibu Surtati sebagai penyandang disabilitas dengan yang bukan disabilitas. Sistem pemberian upah yang diberikan oleh CV. Surya Pelangi dilakukan dalam bentuk borongan, yang mana semakin banyak pekerja dapat memproduksi suatu barang maka semakin besar pula upah yang akan mereka dapat. Pembagian upah bagi karyawan pada bagian pengepakan barang dan pemotong biasanya akan dibayarkan kurun waktu perbulan namun akan mendapatkan bonus jika lebih banyak memproduksi suatu barang. Sedangkan bagi karyawan pada bagian menjahit sistem pengupahan dibayar setiap seminggu sekali dan akan mendapatkan bonus tambahan jika karyawan tersebut dapat memproduksi banyak barang.

Selanjutnya penulis juga melakukan wawancara dengan Dinas KetenagaKerjaan Pekanbaru bersama Bapak Budi Hartono yang menjabat sebagai Kasi Penempatan Kerja Dalam Negeri dan TKA terkait ke efektivitasan kuota 1% bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Bapak Budi mengakui bahwa dalam penerapan kuota 1% yang berlangsung pada kota Pekanbaru masih belum terlalu berjalan sesuai dengan ketentuan Undang-undang No.8 Tahun 2006 Tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53. Dikarenakan masih banyak diluar sana

---

<sup>54</sup> Wawancara dengan Pekerja Penyandang Disabilitas, Ibuk Surtati, 30 Juli 2021

perusahaan yang enggan untuk dapat mempekerjakan penyandang disabilitas karna hanya memandang aspek kualitas dari pada perusahaannya.<sup>55</sup>

Kurangnya rasa kesadaran dar perusahaan dalam mempekerjakan tenaga disabilitas oleh perusahaan-perusahaan dalam aspek penyandang disabilitas memenuhi hak-hak nya. Ini juga perihal dimana sanksi yan ditetapkan bagi perusahaan yang melanggar aturan tersebut juga tidak terlalu jelas. Maka dari itu banyaknya perusahaan yang mengabaikan kewajibannya dalam memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

#### **B. Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Kuota 1%**

Sesuai dengan ketentuan Undang-undang No.8 Tahun 2006 Pasal 53 Tentang Penyandang Disabilitas dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan. Maka sesuai dengan ketentuan dari Pasal 53 tersebut perusahaan swasta wajib menyediakan kuota minimal 1% (satu persen) baik perusahaan kecil, sedang, dan besar dari jumlah pekerja yang ada pada perushaannya, dan bagi Perusahaan Badan Usaha milik Negara untuk dapat menyediakan minimal kuota 2% (dua persen) dari jumlah pekerja yang ada pada perusahaannya. Namun diluar sana masih banyak perusahaan yang masih belum melaksanakan kewajibannya sebagai pengusaha dalam mempekerjakan tenaga penyandang disabilitas. Dari pelaksanaan kuota 1% mengenai hak-hak dari

---

<sup>55</sup> Wawancara Dinas Ketenagakerjaan, *Kasi Penempatan Kerja Dalam Negri dan TKA*, 13 July 2021

penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan mengalami hambatan oleh 2 faktor yaitu dari segi pemerintah dan perusahaan swastanya itu sendiri.

Peneliti juga telah melakukan wawancara dengan Dinas KetenagaKerjaan Pekanbaru bersama Bapak Budi Hartono yang menjabat sebagai Kasi Penempatan Kerja Dalam Negeri dan TKA pada Dinas Ketenagakerjaan Pekanbaru guna mengetahui hambatan-hambatan terkait faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan kuota 1% dalam mempekerjakan tenaga kerja Disabilitas.

Pemerintah telah melakukan menghimbau kepada perusahaan-perusahaan yang ada di Pekanbaru terkait dengan aturan yang ada pada Undang-undang No.8 Tahun 2006 Pasal 53 tentang Penyandang disabilitas dalam mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas terkait penerapan kuota 1% pada perusahaan swasta sesuai dengan jumlah pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan tersebut. Pemerintah telah melakukan sosialisasi dengan mendatangi perusahaan-perusahaan dalam rangka memberikan sosiliasai terhadap perusahaan-perusahaan swasta untuk dapat memberikan kesempatan kerja dan memeberikan hak-hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan.

Namun usaha ini belum membuahkan hasil yang maksimal. Masih banyaknya perusahaan yang enggan untuk dapat mempekerjakan tenaga disabilitas. Pemerintah juga telah menentukan putusannya dalam PP No.60 Tahun 2020 dalam menjamin terhadap perlindungan hak-hak penyandang disabilitas yang mana pemerintah mewajibkan bagi tenaga kerja kabupaten kota untuk dapat membentuk ULD (Unit Layanan Disabilitas) agar dapat menjamin terlaksananya

perlindungan bagi tenaga disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan dan juga memberikan perlindungan bagi tenaga setelah mendapatkan pekerjaan, namun pada Dinas Ketenagakerjaan Pekanbaru belum membentuk ULD tersebut. Dinas Ketenagakerjaan Pekanbaru berencana akan melakukan perancangan pelaksanaan ULD yang diperkirakan akan diresmikan tahun depan.<sup>56</sup>

Adapun faktor hambatan pemerintah terkait pelaksanaan kuota 1% dalam pelaksanaan rekrutmen pemberian kerja terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan swasta merasa bahwa pelaksanaan dari Undang-Undang No.8 Tahun 2006 Pasal 53 ini dianggap kurang efektif, karena pemerintah hanya memberikan suruhan kepada perusahaan swasta untuk dapat memperkerjakan tenaga kerja disabilitas, sedangkan pada pemerintahan masih banyak yang belum memperkerjakan tenaga disabilitas seperti di Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Usaha Milik Daerah. Yang mana mereka memiliki kewajiban untuk dapat memperkerjakan paling sedikit 2% bagi penyandang disabilitas pada perusahaannya sesuai dengan jumlah pegawai pada perusahaannya. Pada faktanya, pemerintah telah melaksanakan ketentuan kuota 2% melalui Dinas Ketenagakerjaan dalam memberikan 2 jalur lowongan kerja yang mana terdiri dari jalur lowongan umum dan jalur lowongan khusus.

Jalur lowongan umum ini tertuju untuk umum, siapapun dapat mendaftar pekerjaan melalui jalur tersebut. Sedangkan untuk jalur khusus, ditujukan oleh pemerintah bagi penyandang disabilitas.

Namun pada kenyataannya banyak penyandang disabilitas yang malah mendaftar melalui jalur umum dibandingkan melalui jalur khusus yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Mereka beranggapan bahwa dengan mendaftar di jalur umum mereka mendapatkan peluang yang lebih besar karena kuota penerimaan yang lebih besar. Namun pada kenyataannya penyandang disabilitas banyak kalah saing dengan masyarakat umum lainnya yang bukan penyandang disabilitas. Karena hal ini banyak dari mereka yang tidak mendapatkan pekerjaan.

2. Jumlah penyandang disabilitas yang berusia produktif yang pada setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan yang bertambah besar, dengan ini makin meningkatnya lowongan pekerjaan yang dibutuhkan bagi penyandang disabilitas. Namun, pada kenyataannya jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia di masyarakat tidak sebesar dengan jumlah penyandang disabilitas yang membutuhkan pekerjaan. Hal ini memberikan efek ketidakseimbangan bagi keduanya yang membuat banyaknya penyandang disabilitas yang tidak mendapatkan pekerjaan.<sup>57</sup>

3. Persepsi yang lahir dari pemikiran perusahaan swasta itu sendiri, yang mengarah pada tindakan diskriminasi kepada tenaga disabilitas dalam berbagai aspek terutama pada sisi kemampuan dari tenaga disabilitas yang dianggap tidak memenuhi standar kebutuhan dari perusahaan swasta tersebut. Dan persepsi pemikiran dari masyarakat luar yang selalu beranggapan bahwa penyandang disabilitas merupakan orang yang memiliki kekurangan dan dianggap lemah sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tidak seperti orang normal biasanya. Selanjutnya, perusahaan juga menganggap bahwa penyandang disabilitas tidak memenuhi syarat standar kompetensi yang dibutuhkan perusahaan swasta.
4. Masih banyaknya syarat dari rekrutmen pada perusahaan swasta kepada calon pekerjanya yang menyertakan syarat dalam penerimaannya adalah sehat jasmani dan rohani. Hal ini merupakan salah satu tindakan diskriminasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada penyandang disabilitas, yang mana hal ini membuat penyandang disabilitas merasa minder dan tidak percaya diri akan kemampuannya dalam melamar pekerjaan dikarenakan persyaratan yang dirasa membatasi penyandang disabilitas dalam memperoleh hak-haknya untuk dapat berkerja di perusahaan tersebut.<sup>58</sup>

5. Pemberian sanksi yang belum jelas dan masih rancu bagi perusahaan swasta yang tidak memperkerjakan tenaga kerja disabilitas dalam perusahaannya, sehingga membuat pemerintah sulit untuk dapat memberikan perlindungan kepada penyandang disabilitas dikarenakan sanksi yang belum jelas sehingga membuat perusahaan swasta merasa acuh tak acuh kepada peraturan yang telah ditetapkan pemerintah bagi penyandang disabilitas. Dan juga belum terlaksananya peraturan PP No.60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas dalam Ketenagakerjaan. Yang mana PP No.60 Tahun 2020 ini mengatur tentang perlindungan terhadap penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan dan juga mengatur tentang perlindungan terhadap penyandang disabilitas selama bekerja pada suatu perusahaan. Namun disayangkan Keterlaksanaan dari PP No.60 Tahun 2020 pada Dinas Ketenagakerjaan Pekanbaru belum terbentuk sehingga memberikan hambatan sendiri bagi Dinas Sosial Pekanbaru untuk menindak lanjuti terkait hal tersebut.

---

<sup>58</sup> Wawancara Dinas Ketenagakerjaan, *Kasi Penempatan Kerja Dalam Negeri dan TKA*, 13 July 2021

6. Kurangnya pelaksanaan program Sumber Daya Manusia (SDM) bagi penyandang disabilitas dalam hal pelatihan kerja, padahal pelaksanaan program ini memberikan efek yang positif kepada penyandang disabilitas dalam kesiapan memasuki dunia kerja. Dengan adanya program ini juga dapat membantu menambah skill dari penyandang disabilitas untuk dapat bersaing dalam mendapatkan pekerjaan. Salah satu penghambat dari pelatihan bagi penyandang disabilitas ini adalah kurangnya pelatih tenaga pengajar.<sup>59</sup>
7. Kurangnya sosialisasi dari Dinas Ketenagakerjaan terkait Undang-undang No.8 Tahun 2006 Tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53 ayat (1) dan (2) yaitu: kuota 2% bagi penyandang Disabilitas pada Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Negara yang harus mempekerjakan tenaga disabilitas 2% dari jumlah Pekerjanya. Dan Kuota 1% bagi perusahaan swasta untuk wajib mempekerjakan tenaga disabilitas sesuai dengan jumlah pkerjanya.<sup>60</sup>

Bapak Budi juga mengakui bahwa bagi pemerintah kota Pekanbaru juga mengalami kendala karna belum terlaksananya peraturan peraturan PP No.60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) dalam Dinas

---

<sup>59</sup> Wawancara Dinas Ketenagakerjaan, *Kasi Penempatan Kerja Dalam Negri dan TKA*, 13 July 2021

<sup>60</sup> Wawancara Dinas Ketenagakerjaan, *Kasi Penempatan Kerja Dalam Negri dan TKA*, 13 July 2021

Ketenagakerjaan Pekanbaru, saat ini pembentukan Unit Layanan Disabilitas (ULD) tersebut masih menjadi anjang-ancang peraturan yang akan di sahkan di Pekanbaru, karna saat ini pemerintah belum dapat leluasa bergerak walaupun mereka sadar bahwa dengan tidak terlaksananya hak-hak penyandang disabilitas dari perusahaan merupakan suatu tindakan pelanggaran dari segi Sumber Daya Manusia (SDM) dan dari segi prasarananya.<sup>61</sup> maka setelah adanya Unit Layanan Disabilitas (ULD diharapkan pemerintah akan dapat bergerak sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga dapat menjamin hak-hak dari penyandang disabilitas.

Maka dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa masih banyak kendala yang dialami pemerintah dalam menjalankan hak-hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesempatan kerja, dan merealisasikan hak-hak penyandang disabilitas tersebut. hal ini dapat dilihat dari banyaknya tingkat pengangguran pada penyandang disabilitas yang ada di Pekanbaru dengan jumlah pengangguran yang tiap tahun selalu mengalami peningkatan dari segi jumlahnya. Penulis telah melakukan riset langsung ke Dinas Sosial Pekanbaru yang khusus menangani Difabel yang ada di Pekanbaru. Bahwasannya jumlah penyandang disabilitas yang ada di Pekanbaru terdaftar sebanyak 376 (tiga ratus tujuh puluh enam) orang yang saat ini terdaftar di data Dinas sosial Pekanbaru, namun jumlah ini dipastikan belum tercatat sepenuhnya dari jumlah penyandang disabilitas yang ada di

---

<sup>61</sup> Wawancara Dinas Ketenagakerjaan, *Kasi Penempatan Kerja Dalam Negeri dan TKA*, 13 July 2021

Pekanbaru karna masih banyak penyandang Disabilitas yang belum mendaftarkan dirinya ke Dinas Sosial Pekanbaru.

Hal ini menjadi salah satu hambatan bagi pemerintah untuk dapat mensosialisasikan lebih lanjut terkait hak-hak dari penyandang disabilitas itu sendiri, bahwasannya masih banyaknya penyandang disabilitas diluar sana yang merasa terpuruk dengan kekurangan yang miliki sehingga penyandang disabilitas merasa tidak percaya diri dan merasa malu untuk di data oleh Dinas Sosial Pekanbaru, padahal pendataan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Pekanbaru dapat memberi dampak positif bagi penyandang disabilitas dari segi perlindungan hak-hak penyandang disabilitas dan kemudahan dalam mendapatkan info terkait lowongan kerja dan juga infomasi-informasi pelatihan yang biasa dilakukan oleh Pemerintah kepada Penyandang disabilitas.

Tabel III.3

Data Pekerjaan Penyandang Disabilitas Pekanbaru 2020

| No. | Jenis Pekerjaan | Jumlah | %   |
|-----|-----------------|--------|-----|
| 1.  | Wiraswasta      | 15     | 20% |
| 2.  | Honorer         | 2      | 1%  |
| 3.  | PNS             | 1      | 1%  |
| 4.  | Buruh           | 3      | 1%  |

|    |               |     |     |
|----|---------------|-----|-----|
| 5. | Dan lain-lain | 14  | 4%  |
| 6. | Tidak Bekerja | 328 | 87% |

*Sumber Data pada Tahun 2020*

Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat pengangguran bagi penyandang disabilitas pada kota Pekanbaru, data tersebut di ambilo dari Dinas Sosial Pekanbaru namun tidak menutup kemungkinan jumlah dari masing-masing jenis pekerjaan mengalami peningkatan jumlahnya karna masih banyak diluar sana penyandang disabilitas yang belum melaporkan terkait informasi pekerjaannya pada Dinas Sosial dan hal ini juga menjadi salah satu kendala yang di alami Dinas Sosial Pekanbaru.

Dan salah satu faktor penghambat dari terlaksananya Perlindungan Hukum bagi Penyandang Disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan terkait kuota 1% yang sudah ditetapkan oleh pemerintah adalah adanya hambatan dari perusahaan swasta itu sendiri. Ada beberapa hambatan yang dialami perusahaan swasta CV. Surya Pelangi dalam mempekerjakan penyandang disabilitas pada perusahaannya, sebagai berikut:

1. Perekrutan penyandang disabilitas dala perusahaan ini masih merekrut hanya 1 orang tenaga penyandang disabilitas dan ditempatkan pada posisi tukang jahit. Perusahaan sampai saat ini belum ada melakukan perekrutan untuk pekerja penyandang disabilitas dengan mempekerjakan pada bidang yang lain karna merasa belum membutuhkannya dan takut bahwa penyandang disabilitas tidak dapat bekerja secara maksimal dengan

pekerjaan yang ditetapkan dibandingkan dengan manusia normal lainnya. Perusahaan merasa tidak keberatan untuk mempekerjakan selama penyandang disabilitas dapat bekerja sesuai dengan tenaga kerja yang dibutuhkan bagi perusahaan. Dan dikarenakan perusahaan ini masih terbilang menengah maka perusahaan masih belum banyak dapat berartispasi memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas lainnya jika merasa bahwa mereka tidak membutuhkan kemampuan tersebut.

2. Perusahaan masih belum mempunyai informasi yang lebih cukup mengenai bagaimana cara perusahaan dapat merekrut pekerja tenaga disabilitas dan terkait hak-hak dari penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang tertera pada Pasal 53 Undang-undang No.8 Tahun 2006 Tentang penyandang Disabilitas. Perusahaan hanya mempekerjakan tenaga Disabilitas atas dasar butuh dan rasa kasihan kepada tenaga kerja Disabilitas. Bukan karna menjalankan kewajibannya sebagai perusahaan dalam mempekerjakan tenaga penyandang disabilitas berdasarkan kuota 1% bagi perusahaan swasta.
3. Perusahaan juga merasa salah satu kesulitan dalam pelaksanaan perekrutan penyandang disabilitas adalah pemenuhan fasilitas-fasilitas pada perusahaan kepada penyandang disabilitas yang masih kurang ramah. Sehingga perusahaan merasa akan kesulitan jika mempekerjakan penyandang disabilitas yang sulit untuk beraktivitas tanpa ada fasilitas-fasilitas bagi penyandang disabilitas pada perusahaannya. Dan perusahaan

merasa untuk memberikan fasilitas-fasilitas tersebut akan membutuhkan biaya yang cukup besar pula.

4. Perusahaan cenderung hanya menyebarkan informasi-informasi lowongan pekerjaan hanya berdasarkan melalui mulut ke mulut atau menempelkan selebaran lowongan pekerjaan. Sehingga mungkin ini menjadi salah satu penghambat bagi penyandang disabilitas lain untuk mendapatkan informasi terkait lowongan pekerjaan pada perusahaan.<sup>62</sup>

Selain itu faktor yang tak kalah penting dari penghambat pelaksanaan kuota 1% ini adalah bagi penyandang disabilitas ini sendiri, masih banyak diluar sana penyandang disabilitas yang menutup dirinya dan enggan bersosialisasi dengan masyarakat lainnya.

Rasa kurang percaya diri penyandang disabilitas yang akhirnya membuat penyandang disabilitas tersebut terhalang untuk dapat maju, mereka merasa minder dengan keterbatasan yang mereka miliki dan merasa tidak pantas untuk melamar ke suatu perusahaan. Rasa kurang kepercayaan diri inilah yang membuat penyandang disabilitas kurang menyadari bahwa mereka memiliki hak-hak yang dijamin oleh pemerintah terkait dalam pencarian pekerjaan sehingga aspek dari hak-hak penyandang disabilitas ini kurang terlaksana.<sup>63</sup> dan masih banyak nya penyandang disabilitas yang belum paham betul akan Undang-undang No.8 tahun 2006 Pasal 53, banyak dari mereka yang merasa saat hak-hak nya dalam mendapatkan pekerjaan tidak terpenuhi ataupun mendapatkan tindakan

---

<sup>62</sup> Wawancara dengan Pekerja Penyandang Disabilitas, Ibuk Surtati, 30 Juli 2021

<sup>63</sup> Wawancara dengan Pekerja Penyandang Disabilitas, Ibuk Surtati, 30 Juli 2021

diskriminasi dari perusahaan, mereka merasa tidak adanya upaya perlindungan hukum yang diberikan pemerintah kepada penyandang disabilitas sehingga banyaknya dari mereka yang mungkin pernah ditolak oleh perusahaan atau mendapatkan tindakan diskriminasi dari suatu perusahaan sehingga merasa tidak percaya diri dan selanjutnya urung untuk mencari pekerjaan yang lain pada perusahaan yang lain.

Maka dapat disimpulkan bahwa masih banyaknya bentuk pertimbangan serta hambatan bagi penyandang disabilitas untuk turut serta dalam menjalankan hak-haknya sebagai disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari masyarakat dan juga pandangan dari perusahaan itu sendiri masih banyaknya bentuk pertimbangan yang dilakukan dalam mempekerjakan tenaga disabilitas pada perusahaannya. Kecuali, jika penyandang disabilitas tersebut dirasa mampu dalam melakukan pekerjaan yang dibutuhkan secara profesional dan juga perusahaan yang merasa membutuhkan tenaga kerja yang memang sesuai dengan kemampuan dan tenaga kerja penyandang disabilitas tersebut.

Maka dapat dikaji lagi, seharusnya pemberian lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas merupakan suatu asset Sumber Daya Manusia (SDM) yang mana sebagai manusia pada umumnya kita semua mempunyai dan kelebihan.

Seharusnya perusahaan dapat memanfaatkan potensi-potensi yang dimiliki oleh penyandang disabilitas dan mengembangkannya menjadi suatu talenta. Menurut ILO yang terdapat dalam jurnal Sari Dewi, bahwa mengabaikan potensi dari penyandang disabilitas yang dalam usia produktif didalam dunia kerja dapat

mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan juga negara yang tidak mempekerjakan tenaga disabilitas, bahwasannya ILO memprediksikan jika sebanyak 3 sampai 7 persen produktifitas dari tenaga kerja penyandang disabilitas mempengaruhi Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional.<sup>64</sup> Maka bagi perusahaan harusnya dapat memanfaatkan kesempatan ini. Bahwasannya diluar Sana sudah banyak penyandang disabilita yang sudah berpredikat sarjana dan memiliki ijazah pelatihan yang membantu perusahaan untuk dapat memilih penyandang disabilitas dan mempekerjakannya pada Perusahaannya sesuai dengan minat bakalt skill dari penyandang disabilitas tersebut.

Selanjutnya faktor pendukung lainnya yang terdapat dalam aspek pemerintahan yang mana sudah diundang-undangkan oleh pemerintah adalah Undang-undang No.8 Tahun 2006 Tentang Penyandang Disabilitas yang dapat dijadikan payung hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dan juga panutan bagi perusahaan-perusahaan dalam mempekerjakan tenaga penyandang disabilitas. Dan dari terbentuknya peraturan ini berfungsi untuk memastikan terkait prose pelaksanaan, atas penghormatan, pemajuan, perlindungan hukum serta pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan dan untuk dapat mengembangkan dirinya, dan memanfaatkan kemampuan dirinya sesuai dengan minat dan bakat yang ia miliki serta menikmati, berperan dan juga berkontribusi secara optimal, aman, leluasa, dan bermartabat dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara

---

<sup>64</sup> Pedoman ILO, *Op. Cit.*, hlm 5

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Penulis telah melakukan wawancara kepada penyandang disabilitas yang bekerja pada CV. Surya Pelangi. Yang mana didalam perusahaan ini telah mempekerjakan temaga penyandang disabilitas di dalamnya sebanyak 1 (satu) orang, sesuai dengan ketentuan aturan Undang-undang No.8 Tahun 2006 Pasal 53 ayat (2) bagi perusahaan swasta. Namun perusahaan masih belum sepenuhnya Memahami akan hak-hak dari perekrutan penyandang disabilitas. Berdasarkan dari hasil wawancara perusahaan masih kurang terbuka untuk penyandang disabilitas lainnya dikarenakan kurangnya fasilitas yang memadai.
2. Faktor pengambat dari terlaksananya kuota 1% ini berasal dari pemerintah dan perusahaan itu sendiri. Hambatan yang dirasakan oleh pemerintah itu sendiri adalah belum terlaksananya PP No.60 Tahun 2020 pada Dinas Ketenagakerjaan Pekanbaru sehingga membatasi ruang gerak Dinas Ketenagakerjaan itu sendiri untuk dapat memberikan perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan dan setelah mendapat pekerjaan. Adapaun hambatan dari perusahaan swasta adalah perspektif yang lahir dari perusahaan swasta itu sendiri yang cenderung bersifat negatif, dan perusahaan swasta yang masih belum sepenuhnya mengetahui hak-hak dari penyandang disabilitas dan rekrutmen pekerjaan yang bersifat tertutup

## B. Saran

1. CV. Surya Pelangi sebenarnya sudah menajalankan salah satu Hak-hak dari penyandang Disabilitas yang terdapat dalam Undang-undang No.8 Tahun 2006 Tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53 ayat (2) menurut ketentuan perusahaan swasta,namun akan lebih baiknya lagi jika perusahaan dalam membuka lowongan pekerjaan ikut serta mendaftar ke Dinas Ketenagakerjaan jalur khusus yang teruntuk penyandang Disabilitas. Dan akan lebih baik lagi sesuai dengan bidang usaha yang di jalani perusahaan, maka dapat membuka pelatihan kepada penyandang disabilitas sehingga dapat menambah skill keterampilan dari penyandang disabilitas tersebut dan menjadikan penyandang disabilitas siap untuk terjun kedunia kerja.
2. Percepatan proses pelaksanaan terkait PP No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan pada Dinas Ketenagakerjaan yang ada di Pekanbaru sehingga dapat menjamin perlindungan dari hak-hak penyandang disabilitas atau pemerintah Pekanbaru dapat membuat aturan sementara terkait penegakan hak-hak penyandang disabilitas tersebut menjelang

resmi terbentuknya PP No. 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas. Selanjutnya hambatan dari perusahaanya swasta dapat diatasi dengan mindset yang positif terhadap penyandang disabilitas bahwa tidak semua kaum difabel selalu dinilai negatif. Namun faktanya beberapa penyandang disabilitas memiliki keahlian dalam bidangnya, dan tidak selalu merugikan perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta, Tahun 2011
- Audrey Sujatmoko., *Hukum HAM dan Hukum Humaniter*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015
- Amiruddin & Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Rajawali Grafindo Persada, Jakarta, 2012
- Ari Pratiwi, *Disabilitas dan Pendidikan Inklusif di Perguruan Tinggi*, UB Press, Malang, 2018
- Abdussalam, H, R., *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Pererburuhan)*, Restu Agung, Jakarta, 2009
- Ali Z., *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2018.
- Bambang Sugono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, 1997
- Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Budhi Utama, Yogyakarta, 2019
- Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2020
- Eko Riyadi, *Vulnerable groups: Kajian dan Mekanisme Perlindunganannya*, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2012
- F. Winarni, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Pustaka Widyatama, Yogyakarta, 2006
- Idik Saeful Bahri, *Perlindungan Upah bagi Pekerja Badan Usaha Milik Desa*, Bahasa Rakyat Jogja, Yogyakarta, Tahun 2020
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006
- Lalu Husni., *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000

- Moh Kusnardi, Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Sinar Bakti, Jakarta, 1998
- Masyhur Effendi, *Dimensi dan Dinamika Hak Asasi Manusia dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994
- Nur Kholis Reefani, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, Imperium, Yogyakarta, 2013
- Philipus M. Hadjhon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Peradaban, Surabaya, 2007
- Pedoman ILO, *Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*, ILO Katalog, Jakarta. Tahun 2013
- R, Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013
- Syafrinaldi., *Metode Penelitian Hukum*, UIR Press, Pekanbaru, 2017
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta, 1986
- Sugiono, Ilhamddin, dan Arief Rahmawan, *Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Histories dan studying performance*, Indonesia journal of Disability studies, Vol.20 No.21 Tahun 2014
- Sony Sumarsono, *Ekonomi managemen dan sumber daya manusia dan ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003
- Sikti Ahmad syahrus, *Kepedulian Terhadap Penyandang Disabilitas*, UII Press, Yogyakarta, 2011
- Triannah Sofiani., *Perlindungan Hukum pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*, CV Budi Utama, Yogyakarta, 2020
- Tim ICCE UIN Jakarta, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia, dan Masyarakat Madani*, Prenada Media, Jakarta, 2003
- Widjaja, *Penerapan Nilai-Nilai Pancasila dan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, PT.

Rineka Cipta, Jakarta, 2004

## B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM

## C. Jurnal

Abdul Latief Danu Aji, Tiyas Nur Hayani., *Diversitas Dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas*, Jurnal Hukum Spirit Publik, Vol. 12 No2, Tahun 2017

Aprilina Pawerti., *Hak Penyandang Disabilitas dalam perspektif Ham Internasional dan Ham Nasional*, Jurnal Hukum, Vol.2 No.1 Tahun 2017

Akhmad Sholeh, *islam dan penyandang Disabilitas*, Jurnal Hukum, Vol.8. No.2 Tahun 2015

Hesti Armiwulan, *Diskriminasi Rasial Dan Etnis Sebagai Perseolan Hukum Dan Hak Asasi Manusia*,. Jurnal Masalah Hukum, MMHI, Vol.44 No.4, Tahun 2015

Istifarroh, Widhi Cahyo Nugroho., *Perlindungan Hak Disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta dan perusahaan milik Negara*, Jurnal Mimbar Keadilan, Vol.12 No.1 Tahun 2019

Jazim Hamidi., *Perlindungan Hukum Terhadap Disabilitas Dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan*, Jurnal Hukum Ius Quia Iustum Faculty of Law, Vol.23 No.4 Tahun 2016

Lidia Febrianti., *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, UIR Law Review, Vol.01 No.01 Tahun 2017

M.Syafi'ie, *Pemenuhan Aksebilitas Bagi Penyandang Disabilitas*, Inklusi, Vol.1 No.2 Tahun 2014

Rizono., *Implementasi Pemenuhan Hak Penyandang cacat dalam memperoleh Pekerjaan Pada Perusahaan Negara dan swasta di Kota Pekanbaru berdasarkan Undang-undang No. 4 Tahun 1997 tentang penyandang Disabilitas*, Jurnal Fakultas Hukum, Vol.1 No.2. Tahun 2014

Suhartoyo.,*Perlindungan Hukum terhadap pekerja/Buruh penyandang Disabilitas*, Jurnal Masalah Hukum, MMHI, Jilid 43 No.4, Tahun 2014

Susiana,Wardah., *Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan di Bumi*, Jurnal Hukum, Vol.15, No.2 Tahun 2019

Suhartoyo, *Perlindungan Hukum terhadap pekerja/Buruh penyandang Disabilitas*, - Jurnal Masalah Hukum, MMHI, Jilid 43 No.4, Oktober 2014

Sari Dewi Poerwanti, *Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel Untuk Mewujudkan Workplace inclusion*, Jurnal Ilmiah, Vol.4 No.1 Tahun 2007

Sari Dewi Poerwanti, *Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel Untuk Mewujudkan Workplace inclusion*, Jurnal Ilmiah, Vol.4 No.1 Tahun 2007

Tjokorda Gde Agung Smara Raditia., *Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Bekerja Pada Yayasan Bali*, Jurnal Kertha Semaya, Vol. 8 No.12 Tahun 2020

Wahyu Adi Pribowo, Irma Susrianti.,*pendamping hukum hak pekerja (usia produktif) berdasarkan hukum ketenagakerjaan*, Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan, Vol.2 No.2 Tahun 2013

Zulkarnain Ridwan, *Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Penyandang Disabilitas (Right of Person With Disabilities)*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.7 No, 2, Tahun 2013

#### **D. Internet:**

<https://www.hukumonline.com>

<https://www.internationaldisabilityalliance.org>

<https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>