



**PELAKSANAAN KEWAJIBAN MEMPEKERJAKAN
PENYANDANG DISABILITAS OLEH PERUSAHAAN SWASTA
DALAM UU NO. 8 TAHUN 2016**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh

Wahyu Aditya Permana

8111413197

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Oleh Perusahaan Swasta Dalam UU No. 8 Tahun 2016” yang disusun oleh Wahyu Aditya Permana, NIM. 8111413197 telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan sidang panitia ujian skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, pada :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I



Ubaiddillah Kamal, S.Pd., M.H.

NIP. 197505041999031001

Pembimbing II



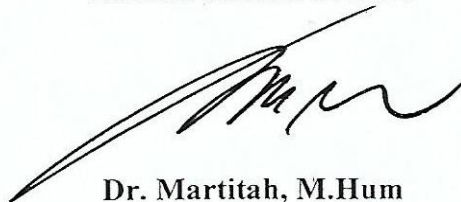
Dr. Dewi Sulistianingsih, S.H., M.H

NIP. 198001212005012001

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik

Fakultas Hukum UNNES



Dr. Martitah, M.Hum

NIP. 196205171986091001

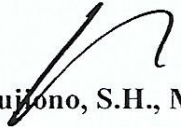
PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pelaksanaan Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Oleh Perusahaan Swasta Dalam UU No. 8 Tahun 2016 ” yang disusun oleh Wahyu Aditya Permana, NIM. 8111413197, telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, pada:

Hari :

Tanggal :

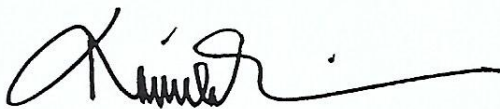
Penguji Utama


Pujiono, S.H., M.H.

NIP. 196804051998031003

Penguji I

Penguji II



Ubaidillah Kamal, S.Pd., M.H.

NIP. 197505041999031001



Dr. Dewi Sulistianingsih, S.H., M.H.

NIP. 198001212005012001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum UNNES



HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyu Aditya Permana

NIM : 8111413197

Meyatakan bahwa skripsi yang berjudul ” *Pelaksanaan Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Oleh Perusahaan Swasta Dalam UU No. 8 Tahun 2016*” adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar, apabila kemudian hari diketahui adanya plagiasi maka saya siap mempertanggung jawabkan secara hukum.

Semarang,

Yang Menyatakan,



Wahyu Aditya Permana

NIM.8111413197

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Negeri Semarang, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyu Aditya Permana

NIM : 8111413197

Program Studi : Ilmu Hukum (S1)

Fakultas : Hukum

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Semarang Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul: "*Pelaksanaan Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Oleh Perusahaan Swasta Dalam UU No. 8 Tahun 2016*" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Negeri Semarang berhak menyimpan, mengalihmedia atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Semarang

Pada tanggal :



Wahyu Aditya Permana

NIM. 8111413197

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sebuah tantangan akan menjadi beban, jika hanya dipikirkan.

PERSEMBAHAN

Syukur alhamdulillah berkat rahmat dan karunia-Mu ya Allah, dengan ini saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Ayahanda tercinta, Bapak Sutiyanto yang telah memberikan limpahan kasih sayang, doa yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.
2. Ibunda tercinta, Ibu Endang Isnaeni yang telah memberikan limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.
3. Kakak tercinta Wahyu Aji Setiawan dan Nugroho Dwijayanto yang telah menjadi motivasi untuk saya dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Sahabat dan teman-teman saya yang telah membantu dan memotivasi saya dalam mengerjakan skripsi.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

KATA PENGANTAR

Rasa syukur saya panjatkan kepada kehadiran Allah S.W.T yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: :”Pelaksanaan Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Oleh Perusahaan Swasta Dalam UU No. 8 Tahun 2016”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., selaku Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
3. Ubaidillah Kamal, S.Pd., M.H. selaku Dosen pembimbing pertama yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga skripsi ini selesai.
4. Dr. Dewi Sulistianingsih, S.H., M.H. selaku Dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga skripsi ini selesai.
5. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
6. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Sutyanto yang telah memberikan limpahan kasih dan memberikan rasa rindu yang berarti serta Ibu Endang Isnaeni yang telah memberikan limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.
7. Kakak tercinta Wahyu Aji Setiawan dan Nugroho Dwijayanto yang telah menjadi motivasi untuk saya dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Sahabat saya Tika Ayu Wardani yang selalu ada baik susah maupun senang, dan selalu memberikan motivasi serta dukungan dalam penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang 2013 sebagai rekan seperjuangan.
10. Teman-teman Kos Pondok Anira yang selalu menemani disaat senang maupun sedih.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

Semoga segala ketulusan dan kebaikan tersebut senantiasa dilimpahkan balasan yang terbaik dari Allah SWT. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan pengetahuan serta ilmu bagi pembaca.

Semarang, 12 Februari 2018

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEM



Wahyu Aditya Permana

NIM. 8111413197

ABSTRAK

Permana, Wahyu A. 2017. :”*Pelaksanaan Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Oleh Perusahaan Swasta Dalam UU No. 8 Tahun 2016*”. Skripsi Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I: Ubaidillah Kamal, S.Pd., M.H. dan Pembimbing II: dan Dr. Dewi Sulistianingsih, S.H., M.H.

Kata kunci: Kewajiban Mempekerjakan, Hak Penyandang disabilitas, Pengawasan.

Setiap warga negara mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak tanpa membedakan satu dengan yang lain, tanpa terkecuali penyandang disabilitas. Peraturan mengenai hak penyandang disabilitas diatur dalam Undang-Undang No 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang disabilitas. Kesadaran perusahaan swasta akan mempekerjakan penyandang disabilitas menjadi salah satu faktor penghambat terpenuhinya hak penyandang disabilitas di Kota Semarang. Rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah (1) Bagaimana pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang dan (2) Bagaimana peran pemerintah dalam pengawasan terhadap pelaksanaan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang.

Metode pendekatan penelitian ini yuridis empiris. Jenis penelitian yang digunakan kualitatif dengan teknik pengambilan data melalui wawancara, dokumentasi dan kajian pustaka. Untuk memperoleh keabsahan data penulis menggunakan teknik triangulasi.

Simpulan dari penelitian menunjukkan (1) pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang belum terlaksana. Hal ini disebabkan karena Kesadaran perusahaan swasta akan mempekerjakan penyandang disabilitas, belum tersedianya fasilitas pendukung bagi penyandang disabilitas, proses rekrutmen masih sama dengan calon pekerja normal ;(2) serta kurang maksimalnya kinerja dari bidang pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Tengah dalam pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan swasta di Kota Semarang.

Saran bagi perusahaan dengan adanya aturan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (1) sebaiknya perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas, memberikan fasilitas mendukung kepada penyandang disabilitas agar mempermudah dalam melakukan pekerjaan, untuk perekrutmen calon pekerja seharusnya dipisahkan, ada kuota khusus untuk penyandang disabilitas, ; (2) Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi seharusnya lebih meningkatkan kinerjanya dalam pengawasan perusahaan swasta, agar terpenuhinya hak bekerja bagi penyandang disabilitas ; (3) Kementrian Hukum dan Ham untuk mendukung secara penuh pemerintah dalam melakukan penindakan terhadap pelanggaran hak-hak

penyandang disabilitas, dan lebih tegas untuk melakukan tindakan hukum bagi pelanggaran hak-hak penyandang disabilitas yang terjadi di Indonesia ;(4) Perlu adanya pengkajian ulang lebih dalam mengenai pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang.



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR BAGAN	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Pembatasan Masalah	8

1.4 Perumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Tinjauan Teoritis	14
2.2.1 Teori Hak Asasi Manusia.....	14
2.2.2 Teori Powerless to Empowerment	18
2.3 Tinjauan Konseptual	21
2.3.1 Tinjauan Umum Pekerja	21
2.3.1.1 Pengertian dan Dasar Hukum Pekerja	21
2.3.1.2 Hak dan Kewajiban Pekerja	23
2.3.1.3 Perlindungan Pekerja	26
2.3.1.4 Jenis Perlindungan Tenaga Kerja	38
2.3.2 Tinjauan Umum Tentang Disabilitas	29
2.3.2.1 Istilah dan Pengertian Disabilitas	29
2.3.2.2 Jenis-Jenis Disabilitas	32

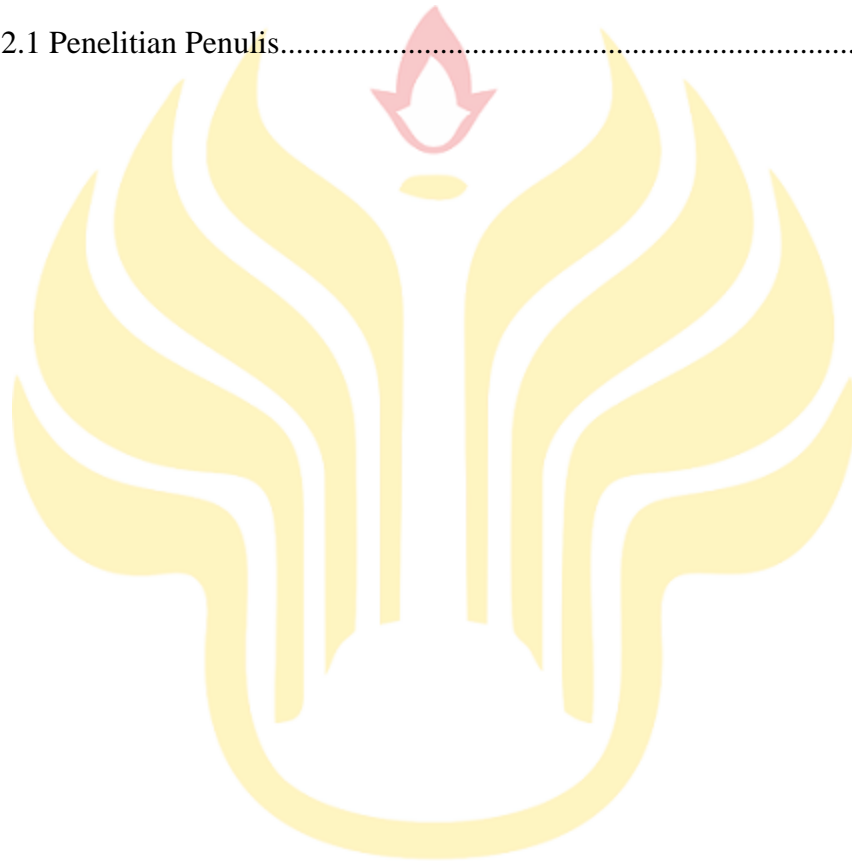
2.3.2.3 Hak-Hak Disabilitas	34
2.3.2.4 Pandangan Paradigma Undang-Undang No 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dengan Undang-Undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	39
2.3.3 Tinjauan Umum Tentang Perusahaan	41
2.3.3.1 Pengertian Perusahaan	41
2.3.3.2 Ruang Lingkup Perusahaan	42
2.3.3.3 Jenis-Jenis Perusahaan	44
2.3.4 Tinjauan Umum Pengaturan Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Bagi Perusahaan di Indonesia	46
2.3.4.2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	46
2.3.4.3 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas	47
2.3.4.4 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.....	47
2.4 Kerangka Berfikir	49

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	50
3.1 Pendekatan Penelitian	50
3.2 Jenis Penelitian	50
3.3 Fokus Penelitian	51
3.4 Lokasi Penelitian	52
3.5 Sumber Data	52
3.5.1 Data Primer	52
3.5.2 Data Sekunder	53
3.6 Teknik Pengambilan Data	55
3.7 Validitas Data	57
3.8 Analisis Data	59
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Pelaksanaan Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Perusahaan Swasta di Kota Semarang	64
4.1.2 Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Perusahaan Swasta	

di Kota Semarang	72
4.2 Pembahasan	79
4.2.1 Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Perusahaan Swasta di Kota Semarang	79
4.2.2 Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Perusahaan Swasta di Kota Semarang	91
BAB 5 PENUTUP.....	96
5.1 Simpulan	96
5.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

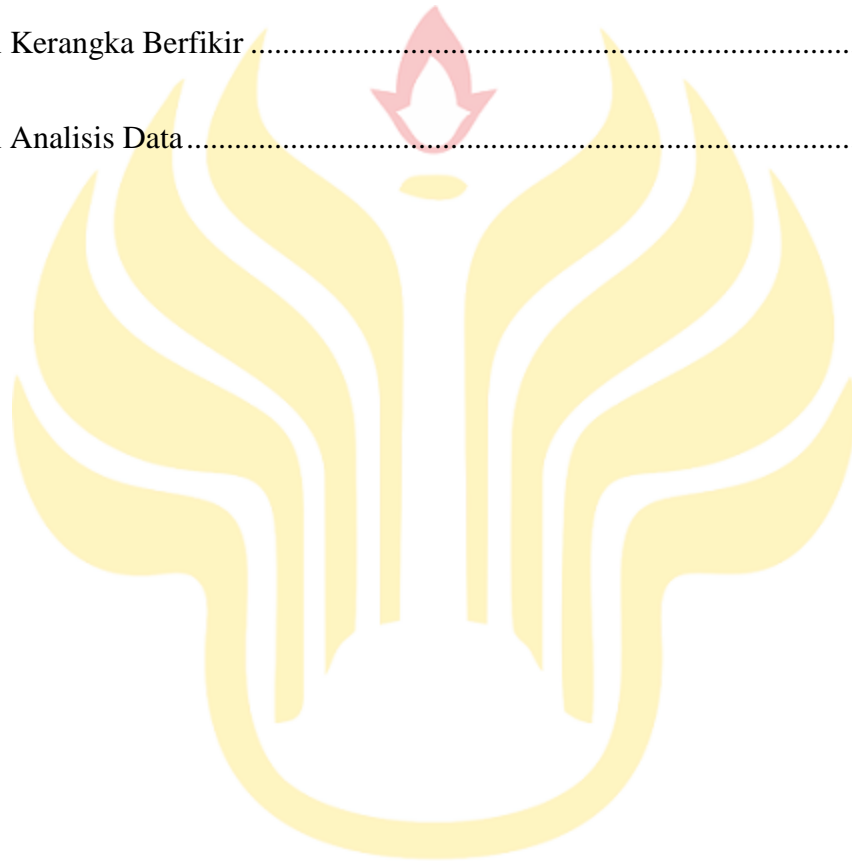
Tabel:	halaman
Tabel 2.1 Penelitian Penulis.....	12



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR BAGAN

Bagan:	halaman
Bagan Kerangka Berfikir	49
Bagan Analisis Data	61



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:	halaman
Lampiran 1 Surat keputusan No 1203/P/2017	103
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	104
Lampiran 3 Hasil Wawancara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	108
Lampiran 4 Hasil Wawancara PT Bina Busana Internusa	111
Lampiran 5 Hasil Wawancara PT Apparel One Indonesia 1	115
Lampiran 6 Hasil Wawancara PT Apparel One Indonesia 2	116
Lampiran 7 Hasil Wawancara Komunitas Sahabat Difabel.....	117
Lampiran 8 Hasil Wawancara Penyandang Disabilitas	119
Lampiran 9 Foto Wawancara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	121
Lampiran 10 Foto wawancara PT Bina Busana Internusa.....	122
Lampiran 11 Foto wawancara PT Apparel One Indonesia 2	123
Lampiran 12 Foto Wawancara Komunitas Sahabat Difabel.....	124
Lampiran 13 Foto wawancara Penyandang disabilitas	125

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap warga negara mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak tanpa membedakan satu dengan yang lain, tanpa terkecuali penyandang disabilitas. Pasal 27 ayat 2 dalam Undang-Undang Dasar 1945 mengatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dan di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Jadi, Undang – undang Dasar menjamin bahwa Setiap orang berhak mendapatkan kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya tanpa diskriminasi.

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat yang juga berhak atas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan derajat kecacatannya. Demi menjaga hak-hak dan kewajiban para penyandang disabilitas, pemerintah melindungi para penyandang disabilitas dengan perangkat hukum berupa peraturan perundang – undang maupun peraturan pendukung lainnya. Dalam Undang – Undang No. 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas hak atas pekerjaan terdapat pada pasal 1 yang menyatakan bahwa Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau

sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak..

Berkaitan dengan pengertian tersebut, dalam rangka pemenuhan hak yang sama di bidang ketenagakerjaan, maka ditentukan pula bahwa penyandang disabilitas memiliki hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh perusahaan negara dan swasta tanpa diskriminasi. Kewajiban untuk merealisasikan hak bekerja bagi penyandang disabilitas ditentukan dalam Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas ayat (1), ditentukan bahwa 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. Ayat (2) menentukan bahwa Perusahaan Swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesamaan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan. Hal tersebut tercantum dalam Pasal 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang berbunyi : “Setiap tenaga kerja memiliki kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 67 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat untuk memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya dan bagi pengusaha yang melanggar di kenakan sanksi Pidana kurungan paling singkat 1 bulan

dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Sepuluh Juta Rupiah dan paling banyak Seratus juta Rupiah. Pengusaha Juga di larang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Pekerja dalam keadaan cacat tetap dan PHK yang dilakukan dengan alasan tersebut batal demi hukum sesuai ketentuan Pasal 153 Ayat 1 Huruf j dan Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di Kota Semarang terdapat perusahaan-perusahaan swasta yang besar contohnya PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk, PT. Bitratex Industries, PT. Purikencana Mulyapersada, PT. Duta Lestari Sentratama dan masih banyak lagi. Namun di Kota Semarang banyak perusahaan swasta yang masih jarang mempekerjakan atau membuka lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, dalam mengatasi masalah ini peran pemerintah untuk mengawasi perusahaan-perusahaan yang masih belum mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Di Provinsi Jawa Tengah memiliki paying hukum mengenai hak penyandang yakni Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Pasal 26 menyatakan bahwa Setiap Penyandang Disabilitas berhak dan berkesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan/atau melakukan pekerjaan serta mendapatkan gaji/upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dari berbagai hak bagi penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, salah satunya

mengenai hak pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi. Penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah (pemda), atau swasta tanpa diskriminasi. Selain itu, berhak mendapat upah yang sama dengan tenaga kerja lain dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Kemudian, berhak memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan, dan mendapat program kembali bekerja. UU Penyandang Disabilitas menegaskan tidak boleh ada diskriminasi, penyandang disabilitas berhak memperoleh kesempatan dalam mengembangkan karir serta hak normatif yang melekat. Tak kalah penting, pekerja tidak boleh diberhentikan karena alasan disabilitas. Sebagai upaya menjalankan amanat tersebut pemerintah melakukan upaya salah satunya memberikan apresiasi kepada perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas.

Salah satu penyandang disabilitas asal Semarang Aziz Abdullah Bajasud (35) mengungkapkan, peluang kerja untuk kaum difabel di Kota Semarang diakuinya sangat sulit. Menurutnya, jika ada peluang kerja, tes untuk masuk pun sangat ketat seperti halnya orang normal biasa. Bahkan, ia pernah mempunyai pengalaman kurang mengenakkan saat diterima di salah satu perusahaan franchise internasional yang membuka cabang di Kota Lumpia. Aziz mengatakan bahwa saat itu saya ikut seleksi khusus kaum difabel. Dari 16 orang, dua orang diterima, salah satunya saya. Ia melanjutkan, ia dipekerjakan selama empat bulan pada tahun 2014. Selama kurun waktu itu, dua bulan Aziz ditempatkan di bagian asisten umum, selanjutnya di bagian processing. Sayang, setelah empat bulan berlalu, ia pun diberhentikan dari tempat

kerjanya. Anehnya, pemberhentian tersebut tanpa ada alasan yang jelas dari pihak manajemen. Aziz menjelaskan bahwa di situ ternyata saya bukan kerja tapi magang. Saat itu perusahaan sedang ada audit internal dari pusat dan harus ada pekerja dari kaum difabel 5 persen, yang tinggal di Jalan Cipta Karya 1/10 Semarang.¹

Aziz jelas kecewa ketika menyadari bahwa dia hanya dijadikan ‘alat’ oleh perusahaan. Ia pun sempat meminta penjelasan, namun pihak manajemen berdalih tak tahu-menahu. Aziz mengatakan kalau magang, kenapa tidak mencari tenaga yang masih sekolah saja.

Contoh kasus yang lain yaitu Memperingati Womens March atau Hari Perempuan International 2017 Ikatan Disabilitas Purworejo (IDP) meminta masyarakat tidak lagi memarginalkan kaum disabilitas khususnya perempuan.

Pada hari ini perempuan kuat penyandang disabilitas menginginkan perhatian dan pemenuhan kebutuhan kerja mengingat masih banyaknya pihak-pihak yang memandang sebelah mata perempuan disabilitas². Hal itu mengemuka saat acara peresmian Sekretariat Aliansi Disable People Organization (DPO) dan Pusat Pelatihan Kerja Disabilitas di Desa Brenggong, Kecamatan Purworejo, Rabu (8/3/2017). Mufida yang menjadi satu penyandang disabilitas mengatakan bahwa di Purworejo orang wanita seperti kami (difabel) sangat sulit mendapatkan pekerjaan. Masih banyak perlakuan yang menganggap kami tidak bisa apa-apa.

¹ <http://metrosemarang.com/kesempatan-kerja-bagi-penyandang-disabilitas-semarang-masih-minim> diakses pada 21 Juli 2017 pukul 20.30 WIB

² <http://sorotpurworejo.com/berita-purworejo-5007-di-purworejo-perempuan-seperti-kami-sangat-sulit-mendapat-pekerjaan.html> diakses pada 21 Juli 2017 pukul 20.30 WIB

Sementara itu, Utari, salah satu pendamping IDP menyampaikan, kondisi perempuan disabilitas di Purworejo masih sangat memperhatikan. Kebutuhan dan keamanan disabilitas termasuk perempuan disabilitas masih perlu mendapatkan perhatian. Menurutnya, hingga kini masih banyak kasus kekerasan yang menimpa perempuan, khususnya perempuan disabilitas. Dalam hal keluarga, masih banyak ditemukan kasus kekerasan dalam rumah tangga yang menimpa para perempuan disabilitas. Selain itu hingga kini perhatian terhadap dunia kerja bagi perempuan disabilitas masih minim, terlebih mereka yang berada di desa-desa pedalaman.

Utari mengatakan dalam sela-sela kegiatan bahwa kami ingin wanita disabilitas itu sejajar dengan masyarakat lain pada umumnya, tidak dipandang sebelah mata. Kegiatan yang bertajuk Perempuan Dalam Dunia Kerja Yang Berubah: 50-50 Ditahun 2030, Utari berharap perempuan tidak hanya menjadi konco wingking bagi laki-laki, terlebih perempuan disabilitas. Menurutnya, perempuan layak disejajarkan dengan laki-laki dalam dunia pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka Penulis bermaksud mengkaji hal yang lebih dalam mengenai “PELAKSANAAN KEWAJIBAN MEMPEKERJAKAN PENYANDANG DISABILITAS OLEH PERUSAHAAN SWASTA DALAM UU NO. 8 TAHUN 2016”.

1.2 Identifikasi Masalah

Untuk memberikan gambaran dalam skripsi ini, penulis perlu mengidentifikasi masalah yang akan diteliti berkaitan dengan judul yang penulis angkat, antara lain:

1. Pengawasan terhadap perusahaan swasta dalam mempekerjakan penyandang disabilitas.
2. Pengetahuan dari perusahaan swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.
3. Aksesibilitas untuk menunjang kinerja dari tenaga kerja penyandang disabilitas.
4. Pemahaman terkait keberadaan disabilitas sebagai bagian dari warga negara.
5. Anggapan bahwa disabilitas merupakan aib yang memalukan keluarga menjadi tidak terbuka mengenai anggota keluarganya yang memiliki disabilitas.
6. Penyandang disabilitas masih kerap dianggap objek dan bersifat belas kasih.
7. Diskriminasi dalam mendapatkan pekerjaan

1.3 Pembatasan Masalah

Ruang lingkup pembahasan masalah penelitian yang akan penulis teliti adalah:

1. Kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas oleh perusahaan swasta di Kota Semarang.
2. Pengawasan terhadap pelaksanaan mempekerjakan penyandang disabilitas oleh perusahaan swasta di Kota Semarang.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat peneliti dalam karya tulis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang?
2. Bagaimana peran pemerintah dalam pengawasan terhadap pelaksanaan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisa peran pemerintah dalam pengawasan terhadap pelaksanaan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian yang dituangkan dalam karya tulis ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini sebagai berikut:

- a. Menjadi media pembelajaran metode penelitian hukum sehingga dapat menunjang mahasiswa dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
- b. Memberikan kontribusi pemikiran terhadap peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum perdata, khususnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mengenai Pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas oleh perusahaan swasta
- c. Sebagai bahan referensi dan menambah informasi bagi para peneliti dan mahasiswa di bidang hukum perdata, khususnya penelitian hukum

tentang Pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas oleh perusahaan swasta.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagi masyarakat

Memberikan informasi kepada masyarakat dan pihak-pihak yang terlibat seperti para praktisi, kalangan akademik, para pekerja, pengusaha, maupun masyarakat umum lainnya tentang Pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas oleh perusahaan swasta

b. Bagi pemerintah

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan dan perbaikan kebijakan di bidang hukum perdata mengenai Pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas oleh perusahaan swasta

c. Bagi Penulis

Dapat dijadikan sebagai pedoman dalam memperoleh perlindungan hukum.

d. Bagi penyandang disabilitas

Dapat membuka wawasan dan pengetahuan bahwa hak-hak mereka dilindungi oleh hukum, sehingga dapat memperjuangkan dan

mempertahankan hidup dengan memperoleh pekerjaan yang layak demi kesejahteraan hidupnya.

e. Bagi perusahaan.

Dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB II

A. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Tedahulu

Berdasarkan pemeriksaan dan hasil-hasil penelitian yang ada, penelitian mengenai kewajiban perusahaan swasta mempekerjakan penyandang disabilitas, sebagai berikut:

no	Penelitian terdahulu	Orisinilitas
1	<p>Skripsi: Perlindungan hukum bagi penyandang cacat untuk memperoleh kesempatan kerja di perusahaan sebagai pemenuhan kuota 1% oleh perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat. Diteliti oleh Marthen YCNKF, Universitas Atma Jaya Yogyakarta pada tahun 2008.</p> <p>Fokus penelitian: bagaimana perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam pemenuhan kuota 1% untuk mempekerjakan tenaga kerja disabilitas dan kendala yang dihadapi dalam pemenuhan kuota tersebut</p> <p>Permasalahan: Tidak adanya penyandang disabilitas yang datang untuk melamar pekerjaan, perusahaan penerbit dan percetakan andi offset tidak memiliki sarana aksesibilitas agar dapat menunjang aktifitas tenaga kerja disabilitas.</p> <p>Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tersebut: Perusahaan penerbit dan percetakan andi offset belum dapat memenuhi kuota 1% untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat dan Dan kendala yang dihadapi tidak ada penyandang cacat yang mengajukan lamaran, perusahaan tidak memiliki aksesibilitas yang menunjang segala aktifitas penyandang disabilitas, dan perusahaan tidak memiliki hubungan kerjasama dengan tempat rehabilitasi yang dapat dijadikan tempat perekrutan tenaga kerja penyandang cacat.</p>	<p>Fokus penelitian: Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta sudah diterapkan dan Bagaimana peran pemerintah dalam pengawasan terhadap pelaksanaan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta.</p> <p>Permasalahan: Masih terdapat perusahaan yang belum melaksanakan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas.</p> <p>Penelitian ini berlokasi di 3 perusahaan swasta kota semarang, dinas tenaga kerja dan transmigrasi kota semarang, LSM Persatuan Penyandang Disabilitas dan penyandang disabilitas.</p>

	<p>Penelitian yang dilakukan oleh Marthen YCNKF sama sama membahas mengenai penyandang disabilitas dibidang ketenagakerjaan, Lokasi penelitian yang dilakukan oleh Marthen adalah di Perusahaan penerbit dan percetakan adi offset di Yogyakarta.</p>	
2	<p>Skripsi: Hak Pekerja Bagi Penyandang Cacat di Pusat Rehabilitasi dan Yakkum Craft yang di teliti oleh Cristina Wulandari Universitas Atma Jaya Yogyakarta pada tahun 2005. Fokus penelitian: untuk mengetahui apa saja hak- hak yang di miliki para penyandang cacat dalam memperoleh kesamaan dan kesempatan di bidang ketenagakerjaan sebagai upaya meningkatkan masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera. Untuk mengetahui pelaksanaan hak bekerja bagi penyandang cacat di pusat rehabilitasi dan yakkum craft. Permasalahan: dinas tenaga kerja hanya menerima laporan mengenai jumlah penyandang cacat tiap tahunnya dan dinas sosial hanya memberikan bantuan kepada kelompok usaha kecil penyandang cacat. Kesimpulan: 1.Peran pemerintah dalam memberikan hak bekerja bagi penyandang cacat di pusat rehabilitasi dan yakkum craft : 1. Peran dinas tenaga kerja hanya menerima laporan ketenagakerjaan terkait dengan jumlah penyandang cacat yang bekerja di pusat rehabilitasi dan yakkum craft tiap tahunnya. 2. Peran dinas sosial belom pernah memberikan bantuan bagi pusat rehabilitasi dan yakkum craft karena fokus pemberian bantuan dinas social adalah kelompok usaha kecil penyandang cacat. 2. pelaksanaan hak bekerja bagi penyandang cacat di pusat rehabilitasi dan yakkum craft, pemberian fasilitas pendidikan dan ketrampilan dipusat rehabilitasi yakkum craft bertujuan agar pnyandang cacat mempunyai bekal untuk hidup mandiri dan dapat mencapai kesejahteraan sosial dengan usaha sendiri. Lokasi penelitian adalah di pusat rehabilitasi dan yakkum craft yang terletak di Yogyakarta.</p>	<p>Fokus penelitian: Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta sudah diterapkan dan Bagaimana peran pemerintah dalam pengawasan terhadap pelaksanaan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta. Permasalahan: Masih terdapat perusahaan yang belum melaksanakan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas. Penelitian ini berlokasi di 3 perusahaan swasta kota semarang, dinas tenaga kerja dan transmigrasi kota semarang LSM Persatuan Penyandang Disabilitas dan penyandang disabilitas.</p>

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Teori Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Kuasa 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.³

Hak asasi manusia memiliki dua dimensi yaitu dimensi moral dan dimensi hukum. Dimensi moral dari hukum artinya bahwa HAM adalah hak yang tidak dapat dipisahkan dan dicabut (*non-derogable rights*), karena hak tersebut hak manusia karena ia adalah manusia. Dalam hal ini HAM adalah hak-hak yang dimiliki manusia semata-mata karena ia manusia, dan umat manusia memilikinya berdasarkan martabatnya sebagai manusia, ini yang disebut hak alamiah (*natural rights*).⁴

Pendapat ahli yang relevan dengan persoalan Hak Asasi Manusia, yaitu: Jhon Locke selaku bapak hak asasi manusia. Jhon Locke dalam bukunya “*The Second Treatise of Civil Government*” mengemukakan pendapat bahwa setiap manusia dilahirkan bebas dan setara, artinya setiap manusia memiliki hak-hak yang tidak dapat dilepaskan dari dirinya.⁵ Jhon Locke berargumentasi bahwa semua individu dikaruniai oleh alam hak yang inheren atas kehidupan, kebebasan dan harta yang

³ Rahayu, 2015, *Hukum Hak Asai Manusia*, Semarang, Universitas Diponegoro. Hlm 4

⁴ Ibid. hlm 6-7

⁵ Ibid. hlm 11

merupakan milik mereka sendiri dan tidak dapat di pindahkan atau dicabut oleh negara.

Namun dalam keadaan alam bebas itu hak-hak asasi manusia tadi tidak dapat dilaksanakan dengan baik, karena manusia itu selalu diliputi oleh keinginan untuk membela kepentingan diri sendiri, sehingga dalam keadaan alam bebas itu tidak ada kepastian hukum, jadi ketertiban hukum tidak dapat dilaksanakan. Ini memang sudah menjadi sifat dan watak daripada seseorang, dan tidak seorangpun dapat melepaskan diri dari hal-hal tersebut. Hanya bedanya ada orang yang hendak membela kepentingannya itu dengan kasar, sedang orang lain secara halus atau secara tidak langsung. Maka untuk menjamin terlaksananya hak-hak asasi manusia tadi, manusia lalu menyelenggarakan perjanjian masyarakat dan selanjutnya negara..⁶ Ketika masuk menjadi anggota masyarakat, manusia hanya menyerahkan hak-hak tertentu demi keamanan dan kepentingan bersama. Masing-masing individu tetap memiliki hak prerogative fundamental yang didapat dari alam. Hak tersebut merupakan bagian utuh, tidak terpisahkan dari kepribadiannya sebagai manusia.⁷

Motivasi manusia untuk mendirikan negara, yaitu menjamin hak-hak asasinya, terutama miliknya, menjadi tujuannya. Maka kewajiban utama negara adalah untuk melindungi kehidupan dan hak milik para negara. Hanya demi tujuan

⁶ Soehino, 2005, *Ilmu Negara*, Yogyakarta, liberty, hlm. 108

⁷ Effendi mansyur dan Evandri S. Taufani, 2014, *HAM dalam Dinamika/Dimensi Hukum, Politik, Ekonomi, dan Sosial*, Bogor, Ghalia Indonesia, hlm. 3

itulah para warga negara meninggalkan kebebasan mereka dalam keadaan alamiah yang penuh ketakutan itu.⁸

Prinsip dasar HAM merupakan dasar dan acuan standar dalam pelaksanaan HAM. Beberapa prinsip dasar yang menjiwai hak-hak asasi manusia internasional dapat ditemukan di semua perjanjian internasional mengenai HAM. Prinsip-prinsip tersebut adalah:

1. Universal dan tidak dapat dicabut (*universality and inalienability*)

HAM dimiliki oleh semua umat manusia di dunia karena HAM merupakan prinsip yang diterima secara umum sebagai hak yang bersifat melekat tanpa pengaruh oleh ras, jenis kelamin, agama, etnis, dan pandangan sosial, asal usul sosial maupun kebangsaan. Hak-hak tersebut tidak dapat diserahkan secara sekarela atau dicabut.

2. Tidak bisa dibagi (*indivisibility*)

HAM didasarkan pada prinsip menghormati terhadap martabat manusia, sehingga setiap orang berhak atas kebebasan, keamanan, dan standar hidup layak pada waktu yang bersamaan. Hal tersebut dapat dipenuhi bila hak-hak asasi dipenuhi.

Hal ini menunjukkan bahwa HAM yang meliputi hak sipil politik serta hak ekonomi sosial dan budaya merupakan hak yang menyatu sebagai bagian dari harkat dan martabat manusia yang tak terpisahkan dan konsekuensinya

⁸ Ni'matul Huda, 2013, *Ilmu Negara*, Jakarta, Rajagrafindo persada, hlm. 43

semua orang memiliki status hak yang sama dan sederajat, dan tidak dapat digolong-golongkan secara hierarkhis.

3. Saling bergantung dan berkaitan (*interdependence and ingterrelation*)

Baik secara keseluruhan atau sebagian, pemenuhan dari satu hak sering kali bergantung pada pemenuhan hak-hak lainnya.

4. Kesetaraan dan non-diskriminasi (*equality and non-discrimination*)

Prinsip kesetaraan mensyaratkan adanya perlakuan yang setara, dimana pada situasi sama harus diperlakukan dengan sama, dan pada situasi yang berbeda juga diperlakukan yang berbeda. Dalam keadaan demikian maka perlu dilakukan tindakan afirmatif (*affirmative action*) atau diskriminasi positif yang mengizinkan negara untuk memperlakukan secara berbeda kepada kelompok yang tidak terwakili.

Konsekuensi dari prinsip kesetaraan adalah pelarangan diskriminasi, karena diskriminasi adalah kesenjangan perbedaan perlakuan dari perlakuan yang seharusnya sama/setara.

Secara umum prinsip non-diskriminasi dipahami sebagai prinsip yang meletakkan pandangan bahwa semua orang terlahir bebas dan memiliki kesetaraan dalam HAM. Pada hakekatnya setiap manusia adalah sederajat. Setiap manusia berhak sepenuhnya atas hak-haknya tanpa ada perbedaan dengan alasan apapun, seperti yang didasarkan pada ras, warna kulit, jenis kelamin, etnis, bahasa, agama, pandangan politik, kewarganegaraan latar

belakang sosial, cacat dan kekurangan, tingkat kesejahteraan, kelahiran, dan status lainnya.

5. Partisipasi dan kontribusi (*participation and contribution*)

Setiap orang dan seluruh masyarakat berhak untuk turut berperan aktif secara bebas dan berarti dalam berpartisipasi; serta berkontribusi untuk menikmati kehidupan pembangunan, baik kehidupan sosial politik maupun politik, ekonomi dan budaya.

6. Tanggung jawab negara dan penegakan hukum (*state responsibility and rule of law*)

Prinsipnya di dalam hukum HAM internasional diakui bahwa negara tidak boleh mengabaikan hak-hak dan kebebasan-kebebasan warganya, sehingga diasumsikan bahwa negara memiliki kewajiban positif untuk melindungi secara aktif terpenuhinya hak-hak dan kebebasan-kebebasan tersebut.

2.2.2 Teori Powerless to Empowerment

Rappaport, Zimmerman, Dunst, dan Kieffer telah menjadi kontributor terpenting dalam teori pemberdayaan. Rappaport mendefinisikan pemberdayaan sebagai cara orang menguasai kehidupan mereka melalui partisipasi aktif, dengan penekanan pada kekuatan dan bukan kelemahan, pengakuan keragaman budaya, dan penggunaan bahasa yang mencerminkan cita-cita pemberdayaan. Dia berpendapat bahwa program pencegahan yang kolaboratif dan menghindari hubungan satu orang ke atas atau yang lebih rendah akan lebih memudahkan perolehan sumber daya untuk

membebaskan kemampuan mengoreksi diri sendiri, sehingga berkontribusi terhadap pemberdayaan. Zimmerman dan Rappaport menunjukkan bahwa berpartisipasi dalam pengalaman relawan dapat memberdayakan dengan meningkatkan penerimaan diri, kepercayaan diri, pemahaman sosial dan politik, dan kemampuan untuk memainkan peran asertif dalam mengendalikan sumber daya seseorang di masyarakat.

Zimmerman mengemukakan bahwa pemberdayaan psikologis berbeda di antara orang dan setting, dan merupakan fenomena perkembangan yang berbeda dari waktu ke waktu. Dia mengusulkan model pemberdayaan yang mencakup variabel kontrol dalam diri seseorang (*Intrapsychic*), variabel yang membahas bagaimana orang berhubungan dengan lingkungannya (Interaksional), dan variabel yang melibatkan pengambilan tindakan yang bermotivasi sendiri dan tidak didominasi oleh profesional (*Behavioral*). Dia mendefinisikan komponen Interaksional untuk memasukkan "kesadaran kritis" faktor penyebab di lingkungan (faktor yang mempengaruhi orang, objek, atau kejadian) dan dengan demikian membedakan antara partisipan yang lebih aktif dan kurang aktif.

Zimmerman mengemukakan hal itu kesadaran akan pilihan seseorang menghasilkan motivasi untuk berhasil mengendalikan lingkungan. Dibanding teori lain, Kieffer menekankan sifat perkembangan proses pemberdayaan. Dia mendefinisikan pemberdayaan sebagai proses dinamis dalam mengembangkan wawasan dan kemampuan yang paling baik dicirikan sebagai "kompetensi partisipatif." Kieffer menyarankan dua tema utama dalam proses pengembangan

pemberdayaan. Pertama, konflik harus hadir untuk memberikan sebuah isu tindakan, dan harus ada saluran pendukung dan kreatif untuk memfokuskan konflik ini. Kedua, Kieffer mengidentifikasi refleksi dan siklus tindakan. Di sini, partisipasi dalam aktivitas baru pada akhirnya akan menghasilkan pemahaman yang lebih besar tentang metode yang lebih efektif untuk mempengaruhi perubahan. Pada gilirannya, pemahaman yang lebih besar ini akan mengarah pada partisipasi terus individu.

Dunst dan rekan-rekannya membahas masalah pemberdayaan dalam konteks terapi keluarga, mengusulkan Model Bantuan Enablement. Model ini mengurangi kesalahan keluarga atas masalah masa lalu mereka, namun memberi pertanggungjawaban kepada semua anggota keluarga untuk mendapatkan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah mereka. Dalam Model Pemberdayaan, pemberi bantuan berusaha membantu keluarga agar lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan mereka secara mandiri. Model ini memungkinkan pencari bantuan untuk menghubungkan perubahan yang dilakukan pada diri mereka sendiri dan untuk menyadari bahwa mereka dapat menggunakan sumber daya dan jaringan sosial mereka sendiri untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Keempat model pemberdayaan ini berbagi beberapa fitur. Pertama, semua menyarankan agar partisipasi aktif dilibatkan dalam pengembangan pemberdayaan. Kedua, mereka berbagi pandangan bahwa pemberi bantuan harus membangun kekuatan dan berkolaborasi dengan pencari bantuan daripada mengambil posisi satu-up. Ketiga, semua mengakui bahwa pemberdayaan dibangun berdasarkan kekuatan

orang lain, dan mungkin berkembang secara berbeda untuk masyarakat yang berbeda. Kieffer, Zimmerman, dan Dunst et al. mengakui bahwa untuk menjadi pemberdayaan seseorang perlu mengembangkan kesadaran tertentu tentang dunia di sekitarnya.⁹

2.3 TINJAUAN KONSEPTUAL

2.3.1 Tinjauan Umum Pekerja

2.3.1.1 Pengertian dan Dasar Hukum Pekerja

Kehidupan keseharian manusia tidak terlepas dari ekonomi, hukum sosial dan budaya. Untuk dapat melangsungkan hidupnya manusia tidak lepas permasalahan ekonomi, sehingga setiap orang dituntut untuk bekerja agar dapat melangsungkan kehidupannya, dengan bekerja manusia dapat memenuhi kebutuhan kesehariannya.

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰ Sastrohadiwiryo mengatakan bahwa tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh, karyawan, dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan dan pegawai adalah :

1. Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perseorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan

⁹ Matthew J. Chinman and Jean Ann Linney, 1998, *Toward a Model of Adolescent Empowerment: Theoretical and Empirical Evidence*, Vol. 18, No. 4, 394-395

¹⁰ Pitoyo Whimbo. 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Visimedia. Hlm 3

kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

2. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.
3. Pegawai (Pegawai Negeri) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas Negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Payaman Simanjuntak, Tenaga Kerja (manpower) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.¹¹ Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹¹ R. Joni Bambang S. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia. Hlm 25

2.3.1.2 Hak dan Kewajiban Pekerja

Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beberapa undang-undang serta peraturan pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, dimana hak merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja. Sedangkan kewajiban merupakan sesuatu yang wajib dijalankan atau wajib dilaksanakan oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja. Dengan melaksanakan hak dan kewajibannya, masing-masing pihak telah memenuhi prestasinya.¹²

2.3.1.2.1 Hak-Hak Pekerja

Hak-hak pekerja adalah sebagai berikut:

1. Hak mendapatkan upah atau gaji
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan layak bagi kemanusiaan.
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya.
4. Hak atas pembinaan kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi.
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.

¹² Sunyoto Danang, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta, Pustaka Yudistia. Hlm 35-46

7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan.
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan.
9. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan.

2.3.1.2.2 Kewajiban Pekerja

Kewajiban-kewajiban pekerja yang wajib dipenuhi yaitu¹³:

1. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan
2. Wajib mematuhi peraturan perusahaan
3. Wajib mematuhi perjanjian kerja
4. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan
5. Wajib menjaga rahasia perusahaan
6. Wajib mematuhi peraturan majikan
7. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

¹³ Ibid, hlm 46

Di samping kewajiban-kewajiban di atas, dalam melakukan kegiatan operasional sehari-hari, karyawan memiliki kewajiban-kewajiban lainnya terhadap perusahaan, yaitu:

1. Tiga kewajiban karyawan yang penting, yaitu:
 - a. kewajiban ketaatan, adalah seorang karyawan yang memasuki sebuah perusahaan tertentu memiliki konsekuensi untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat dengan perusahaan.
 - b. kewajiban konfidensialitas, adalah kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia.
 - c. kewajiban loyalitas, adalah karyawan harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan, harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut.
2. Melaporkan kesalahan perusahaan, adalah apabila kita bekerja di dalam sebuah perusahaan, kita memiliki akses untuk membuka informasi-informasi di dalam perusahaan yang tidak diketahui oleh masyarakat luas.

2.3.1.3 Perlindungan Pekerja

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum Ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya mengatur hal itu¹⁴:

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa memperoleh diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
3. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan (Pasal 6)
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
5. Setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3))
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)

¹⁴ Eko Wahyudi, Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin.2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika Offset. Hlm 31-32

7. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1))
8. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupannya yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat(1))
9. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan social tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1))
10. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (Pasal 104 ayat (1))

Secara yuridis, Pasal 5 memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Adapun Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha,
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja,
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak dan peyangg cacat,
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan social tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya system hubungan yang harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.3.1.4 Jenis Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja yang dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹⁵

2.3.2 Tinjauan Umum Tentang Disabilitas.

2.3.2.1 Istilah dan Pengertian Disabilitas

Istilah yang umum dikenal oleh masyarakat beraneka ragam sehingga masih sulit untuk menyatukan paradigma masyarakat dalam pemenuhan hak bagi mereka yang dikatakan “cacat atau berkelainan” tersebut. Adapaun beberapa istilah yang dikenal secara umum untuk menjelaskan mereka yang memiliki keadaan “cacat” tersebut antara lain :

- a. Orang dengan Disabilitas, istilah ini digunakan dalam beberapa waktu terakhir semenjak Indonesia meratifikasi Konvensi Orang dengan Disabilitas (*Convention on the Right of Person with Disability*) pada Tahun 2011. Definisi istilah dari orang dengan disabilitas dalam konvensi ini adalah termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama dimana ketika berhadapan dengan berbagai hambatan, hal ini dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya. Menurut *World Health Organization* (WHO), orang dengan disabilitas atau *disability*

¹⁵ Ibid, hlm 33.

adalah suatu keadaan dimana individu mengalami kekurangan kemampuan yang dimungkinkan karena adanya impairment seperti kecacatan pada organ tubuh.

- b. Difabel, difabel merupakan kependekan dari *different ability people* yang berarti orang dengan kemampuan berbeda. Istilah ini digunakan untuk memperlembut istilah penyandang cacat. Istilah ini sudah mulai populer digunakan oleh beberapa kalangan pemerhati difabel di beberapa waktu terakhir ini, hingga saat ini pun penggunaan istilah difabel ini masih sering digunakan.
- c. Anak Berkebutuhan Khusus, penyebutan ini lebih sering kita temui di dunia pendidikan. Menurut Heward, anak berkebutuhan khusus adalah anak yang memiliki karakteristik khusus yang berbeda dengan anak pada umumnya tanpa menunjukkan ketidakmampuan fisik, mental ataupun emosi.
- d. Anak Orang dengan Disabilitas, istilah lain yang mulai diperkenalkan pada akhir-akhir ini, khususnya dalam dunia aktivis anak adalah Anak Penyandang Disabilitas yang berarti anak yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak.
- e. Penyandang Cacat, istilah ini sangat berkembang di tahun 1990 atau sebelumnya. Untuk beberapa pihak sampai saat ini istilah tersebut masih digunakan misalnya di Kementerian Sosial, masih menyebut orang dengan

disabilitas sebagai penyandang cacat meskipun bahasa yang telah dilakukan setelah diratifikasinya CPRD di Indonesia adalah orang dengan disabilitas. Namun untuk definisi dari penyandang cacat itu sendiri adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan selayaknya, yang terdiri dari:

- a. Penyandang cacat fisik,
 - b. Penyandang cacat mental,
 - c. Penyandang cacat fisik dan mental.
- f. Handicap, handicap ini juga sangat akrab dalam menyebutkan mereka yang mengalami disfungsi salah satu indera yang dimiliki akibat perang. Menurut WHO, handicap ini merupakan ketidakberuntungan yang dialami oleh individu yang dihasilkan dari impairment atau disability yang membatasi atau menghambat peran yang normal pada individu. Selain itu handicap juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana individu mempunyai ketidakmampuan dalam bersosialisasi dan berinteraksi dengan lingkungan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan disabilitas merupakan kata bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris *disability* (jamak: *disabilities*) yang berarti cacat atau ketidakmampuan.¹⁶

¹⁶ Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Edisi Ke empat, Gramedia, Jakarta.

2.3.2.2 Jenis-Jenis Disabilitas

Terdapat beberapa jenis orang dengan kebutuhan khusus/disabilitas. Ini berarti bahwa setiap penyandang disabilitas memiliki defenisi masing-masing yang mana kesemuanya memerlukan bantuan untuk tumbuh dan berkembang secara baik. Jenis-jenis penyandang disabilitas¹⁷ :

1. Disabilitas Mental. Kelainan mental ini terdiri dari:
 - a) Mental Tinggi. Sering dikenal dengan orang berbakat intelektual, di mana selain memiliki kemampuan intelektual di atas rata-rata dia juga memiliki kreativitas dan tanggungjawab terhadap tugas.
 - b) Mental Rendah. Kemampuan mental rendah atau kapasitas intelektual/IQ (*Intelligence Quotient*) di bawah rata-rata dapat dibagi menjadi 2 kelompok yaitu anak lamban belajar (*slow learners*) yaitu anak yang memiliki IQ (*Intelligence Quotient*) antara 70-90. Sedangkan anak yang memiliki IQ (*Intelligence Quotient*) di bawah 70 dikenal dengan anak berkebutuhan khusus.
 - c) Berkesulitan Belajar Spesifik. Berkesulitan belajar berkaitan dengan prestasi belajar (*achievement*) yang diperoleh.¹⁸

¹⁷ Pengelompokan penyandang cacat pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dibagi menjadi penyandang cacat mental, penyandang cacat fisik dan penyandang cacat mental dan fisik, Pasal 1 ayat (1).

¹⁸ Nur Kholis Reefani, Panduan Anak Berkebutuhan Khusus, (Yogyakarta:Imperium.2013), hlm 17.

2. Disabilitas Fisik. Kelainan ini meliputi beberapa macam, yaitu:

- a) Kelainan Tubuh (Tuna Daksa). Tunadaksa adalah individu yang memiliki gangguan gerak yang disebabkan oleh kelainan neuro-muskular dan struktur tulang yang bersifat bawaan, sakit atau akibat kecelakaan (kehilangan organ tubuh), polio dan lumpuh.
- b) Kelainan Indera Penglihatan (Tuna Netra). Tunanetra adalah individu yang memiliki hambatan dalam penglihatan. Tunanetra dapat diklasifikasikan kedalam dua golongan yaitu: buta total (*blind*) dan *low vision*.
- c) Kelainan Pendengaran (Tunarungu). Tunarungu adalah individu yang memiliki hambatan dalam pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Karena memiliki hambatan dalam pendengaran individu tunarungu memiliki hambatan dalam berbicara sehingga mereka biasa disebut tunawicara.
- d) Kelainan Bicara (Tunawicara), adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal, sehingga sulit bahkan tidak dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat bersifat fungsional di mana kemungkinan disebabkan karena ketunarunguan, dan organik yang memang disebabkan adanya ketidaksempurnaan organ bicara maupun adanya gangguan pada organ motorik yang berkaitan dengan bicara.

3. Tunaganda (disabilitas ganda).Penderita cacat lebih dari satu kecacatan (yaitu cacat fisik dan mental)¹⁹

2.3.2.3 Hak- Hak Disabilitas

Hak penyandang disabilitas adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan penyandang disabilitas sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Dalam pasal 5 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak:

1. 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

¹⁹ Ibid. hlm 18

14. Pelayanan Publik
15. Pelindungan dari bencana
16. habilitasi dan rehabilitasi
17. Konsesi

Dalam hal mendapatkan pekerjaan diatur dalam pasal 11 Undang-Undang Nonor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yaitu Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:

1. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;
2. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
3. memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;
4. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
5. mendapatkan program kembali bekerja;
6. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
7. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
8. memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Negara mengakui hak orang-orang penyandang cacat untuk bekerja, atas dasar kesetaraan dengan orang lain; ini mencakup hak atas kesempatan untuk mencari nafkah dengan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas di pasar tenaga kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan mudah diakses oleh orang-orang penyandang cacat. Negara harus melindungi dan mempromosikan perwujudan hak atas pekerjaan, termasuk bagi mereka yang memperoleh cacat selama masa kerja,

dengan mengambil langkah-langkah yang tepat, termasuk melalui undang-undang, antara lain:²⁰

1. Melarang diskriminasi berdasarkan kecacatan sehubungan dengan semua hal mengenai semua bentuk pekerjaan, termasuk kondisi perekrutan, perekrutan dan penempatan kerja, kelanjutan pekerjaan, kemajuan karir dan kondisi kerja yang aman dan sehat;
2. Melindungi hak orang-orang penyandang cacat, atas dasar kesetaraan dengan orang lain, terhadap kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, termasuk kesempatan yang sama dan upah yang setara untuk pekerjaan dengan nilai setara, kondisi kerja yang aman dan sehat, termasuk perlindungan dari pelecehan, dan ganti rugi dari keluhan;
3. Memastikan bahwa orang-orang penyandang cacat dapat menggunakan hak buruh dan serikat buruh mereka atas dasar kesetaraan dengan orang lain;
4. Memungkinkan orang-orang penyandang cacat untuk memiliki akses efektif terhadap program bimbingan teknis dan kejuruan umum, layanan penempatan dan pelatihan kejuruan dan lanjutan;
5. Mempromosikan kesempatan kerja dan kemajuan karir bagi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja, serta bantuan dalam menemukan, memperoleh, memelihara dan kembali bekerja;

²⁰ Marianne Schulze, 2007, Understanding the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities Article 27 Work And Employment.. hlm 101

6. Mempromosikan kesempatan untuk wirausaha, kewiraswastaan, pengembangan koperasi dan memulai bisnis sendiri;
7. Mempekerjakan orang-orang penyandang cacat di sektor publik;
8. Mempromosikan pekerjaan penyandang disabilitas di sektor swasta melalui kebijakan dan tindakan yang tepat, yang dapat mencakup program tindakan afirmatif, insentif dan tindakan lainnya;
9. Pastikan akomodasi yang masuk akal diberikan kepada orang-orang penyandang cacat di tempat kerja;
10. Mempromosikan akuisisi oleh orang-orang penyandang cacat pengalaman kerja di pasar tenaga kerja terbuka;
11. Promosikan rehabilitasi kejuruan dan profesional, retensi kerja dan program kerja kembali bagi orang-orang penyandang cacat.

2.3.2.4 Pandangan Paradigma Undang-Undang No 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dengan Undang-Undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas

UU Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang masih menempatkan penyandang disabilitas sebagai obyek dan bersifat belas kasihan. Dengan lahirnya UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas maka kedudukan penyandang disabilitas sebagai subjek (diakui keberadaannya) yaitu manusia yang bermartabat yang memiliki hak yang sama dengan warga negara lainnya.

Pandangan yang pertama tercermin di dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang mendefinisikan penyandang cacat adalah “setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya, yang terdiri dari : penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental dan penyandang cacat fisik dan mental”. Materi UU Penyandang Cacat ini lebih bersifat belas kasihan (*charity based*) dan pemenuhan hak penyandang disabilitas masih dinilai sebagai masalah sosial yang kebijakan pemenuhannya haknya masih bersifat jaminan sosial, rehabilitasi sosial dan peningkatan kesejahteraan sosial. Hal ini tercermin dalam upaya yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau masyarakat dalam mewujudkan hak-hak penyandang cacat yaitu :

- a) Rehabilitasi yang diarahkan untuk mengfungsikan kembali dan mengembangkan kemampuan fisik, mental dan sosial penyandang cacat agar dapat melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar sesuai dengan bakat, kemampuan, pendidikan dan pengalaman.
- b) Bantuan sosial yang diarahkan untuk membantu penyandang cacat agar dapat berusaha meningkatkan taraf kesejahteraan sosialnya;
- c) Pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial diarahkan pada pemberian perlindungan dan pelayanan agar penyandang cacat dapat memelihara taraf hidup yang wajar.

Penyandang disabilitas di dudukkan sebagai obyek hukum. Yang dimaksud obyek hukum adalah segala sesuatu yang dapat dihak-i oleh subjek hukum. Dalam hal ini subjek hukumnya adalah negara atau pihak lain yang melakukan kegiatan atau aktifitas bagi para penyandang disabilitas (objek) berupa kegiatan-kegiatan rehabilitasi, bantuan sosial dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial.

Perubahan pandangan terhadap Penyandang disabilitas dapat dilihat dari definisi penyandang disabilitas dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas, yaitu ; “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”. Pengaturan mengenai Penyandang disabilitas ini telah memasukkan perspektif hak asasi manusia sebagaimana dinyatakan dalam pasal 3 UU Penyandang disabilitas yang berbunyi : “Pelaksanaan dan pemenuhan hak Penyandang disabilitas bertujuan: (a) Mewujudkan penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia serta kebebasan dasar penyandang disabilitas secara penuh dan setara; (b) Menjamin upaya penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak sebagai martabat yang melekat pada diri Penyandang disabilitas; (c) ... ; (d) Melindungi Penyandang disabilitas dari penelantaran dan eksploitasi, pelecehan dan segala tindakan diskriminatif serta pelanggaran hak asasi manusia;”

Perubahan paradigma tentang penyandang disabilitas sebagai bagian hak asasi manusia (HAM) diatur secara spesifik dalam tujuan pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas tersebut diatas, menempatkan setiap individu penyandang disabilitas mendapatkan jaminan penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan HAM dari negara. Penyandang disabilitas didudukkan sebagai subjek yaitu sebagai individu yang memiliki hak dan kewajiban sehingga penyelenggaraan kesejahteraan sosial untuk penyandang disabilitas tidak hanya berupa rehabilitasi sosial dan jaminan sosial namun juga meliputi pemberdayaan sosial dan perlindungan sosial. Pemberdayaan dan perlindungan sosial ini ditujukan untuk menguatkan hak penyandang disabilitas untuk menjadi individu yang tangguh dan mandiri melalui pelatihan, pendampingan, peningkatan akses pemasaran, advokasi sosial dan bantuan hukum dan lain-lain.

Pergeseran paradigma tentang penyandang disabilitas dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menempatkan penyandang disabilitas harus mendapatkan kesempatan yang sama dalam upaya pengembangan dirinya melalui kemandirian sebagai manusia yang bermartabat dalam perspektif hak asasi manusia. Harapannya ke depan tidak ada lagi diskriminasi yang dilakukan terhadap penyandang disabilitas dalam berbagai aspek kehidupan sebagai warga negara.²¹

²¹ <http://business-law.binus.ac.id/2016/04/29/pergeseran-paradigma-tentang-penyandang-disabilitas-dalam-uu-no-8-tahun-2016/> diakses pada 21 Juli 2017 pukul 20.30 WIB.

2.3.3 Tinjauan Umum Tentang Perusahaan

2.3.3.1 Pengertian Perusahaan

Munculnya istilah perusahaan dalam khasanah hukum di Indonesia tidak lepas kaitannya dengan sejarah dan perkembangan hukum dagang. Hukum dagang diketahui merupakan hukum perikatan yang timbul khusus dari lapangan perusahaan.²² Pengertian perusahaan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain²³.

Pasal 33 UUD 1945. Indonesia memiliki banyak badan usaha yang dikelompokkan dalam 3 jenis, yaitu BUMN atau Badan Usaha Milik Negara, BUMD atau Badan Usaha Milik Daerah dan BUMS Badan Usaha Milik Swasta, Setiap Badan Usaha memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Misalnya, seluruh Badan Usaha yang tergolong BUMN berbeda dengan yang tergolong BUMS, perbedaannya antara lain BUMN dikelola oleh pihak negara sedangkan BUMS dikelola oleh pihak swasta.

²² Mulyadi, Hukum Perusahaan : Bentuk-Bentuk Badan Usaha di Indonesia, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada hlm. 1

²³ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Himpunan Peraturan di Bidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Semarang. Hlm. 66

2.3.3.2 Ruang Lingkup Perusahaan

Keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya.

Pada dasarnya lingkungan perusahaan dibedakan menjadi :

1. Lingkungan Eksternal, lingkungan eksternal perusahaan yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan perusahaan.

Lingkungan eksternal perusahaan dapat dibedakan menjadi :

- A) Lingkungan eksternal makro adalah lingkungan eksternal yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan usaha. Contoh :
 1. Keadaan alam : SDA, lingkungan.
 2. Politik dan hankam : kehidupan operasional perusahaan sangat terpengaruh oleh politik dan hankam Negara dimana perusahaan berada : menciptakan.
 3. Hukum
 4. Perekonomian
 5. Pendidikan dan kebudayaan
 6. Sosial dan budaya
 7. Kependudukan
 8. Hubungan internasional.

B) Lingkungan eksternal mikro

Adalah lingkungan eksternal yang pengaruh langsung terhadap kegiatan usaha, contoh :

1. Pemasok / supplier : yang menunjang kelangsungan operasi perusahaan.
 2. Perantara, misalnya distribotur, pengecer yang berperan dalam pendistribusian hasil-hasil produksi ke konsumen.
 3. Teknologi : yang berkaitan dengan perkembangan proses kerja, peralatan metode, dll.
 4. Pasar, sebagai sasaran dari produk yang dihasilkan perusahaan.
2. Lingkungan Internal adalah faktor-faktor yang berada dalam kegiatan produksi dan langsung mempengaruhi hasil produksi, contoh :
1. Tenaga kerja
 2. Peralatan dan mesin
 3. Permodalan (pemilik, investor, pengelolaan dana)
 4. Bahan mentah, bahan setengah jadi, pergudangan
 5. System informasi dan administrasi sebagai acuan pengambilan keputusan.²⁴

²⁴ <http://fredrickgrld.blogspot.co.id/2012/01/perusahaan-dan-lingkup-perusahaan.html> di akses pada tanggal 6 september 2017, pukul 20.15

2.3.3.3 Jenis Jenis Perusahaan

Dilihat dari kriteria jumlah pemilik, perusahaan diklasifikasikan menjadi:

1. Perusahaan Perserorangan, yaitu perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh satu orang pengusaha
2. Perusahaan persekutuan, yaitu perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh beberapa orang pengusaha yang bekerja sama dalam satu persekutuan.

Dilihat dari status pemiliknya, perusahaan diklasifikasikan menjadi:

1. Perusahaan swasta, yaitu perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh pihak swasta
2. Perusahaan negara, yaitu perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh negara, lazim disebut Badan Usahan Milik Negara (BUMN).²⁵

Dilihat dari bentuk hukumnya, perusahaan diklasifikasikan menjadi:

1. Perusahaan badan hukum, perusahaan ini ada yang dimiliki oleh pihak swasta, yaitu perseroan terbatas (PT) dan koperasi, ada pula yang dimiliki oleh negara, yaitu perusahaan umum (perum) dan perusahaan perseroan (Persero). Perusahaan badan hukum perseroan terbatas dan koperasi selalu berupa persekutuan

²⁵ Muhammad, Abdulkadir. 2010. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti. Hlm. 83.

2. Perusahaan bukan badan hukum, perusahaan ini dapat berupa perusahaan perseorangan dan perusahaan persekutuan, dan hanya dimiliki oleh pihak swasta.

Dilihat dari bidang bisnis, perusahaan diklasifikasikan menjadi:

1. Perusahaan Agraris, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis agraris. Bisnis agraris terdiri dari bisnis pertanian, perkebunan, perikanan, kehutanan dan peternakan Contoh : PT. Philips Sea Food Indonesia-Lampung
2. Perusahaan Ekstraktif, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis ekstraktif. Contoh: PT. Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Ratu, Tarahan, Lampung
3. Perusahaan Perdagangan, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis perdagangan. Contoh: PT. Matahari Putra Prima, Tbk
4. Perusahaan Industri, perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis industri. Contoh : PT. Golden Sari
5. Perusahaan Jasa, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis jasa. Contoh: PT. Hanjung Indonesia-Lampung, Hotel Amalia, Hotel Novotel²⁶

²⁶ Dikutip dari <http://mineritysriwijaya.blogspot.com/2012/04/jenis-jenis-perusahaan.html>, Badawi, Abdullah. 2012. *Jenis-jenisPerusahaan*. Diakses pada 6 september 2017, pukul 20.20 WIB.

2.3.4 Tinjauan Umum Tentang Pengaturan Kewajiban Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Bagi Perusahaan di Indonesia.

Setiap tenaga mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.²⁷

Penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Derajat kecacatan adalah tingkat berat ringannya keadaan cacat yang disandang seseorang.²⁸

2.3.4.2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan perundang-undangan ini mengatur mengenai hak untuk memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas, diantaranya sebagai berikut ini:

Pasal 67 Ayat 1 juga mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat untuk memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya dan bagi pengusaha yang melanggar di kenakan sanksi Pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Sepuluh Juta Rupiah dan paling banyak Seratus juta Rupiah. Pengusaha Juga di larang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Pekerja dalam keadaan cacat tetap dan PHK yang di lakukan dengan alasan tersebut batal demi hukum sesuai ketentuan Pasal 153 Ayat 1 Huruf j dan Ayat 2.

²⁷ Rusli Hardijan. 2011, Hukum Ketenagakerjaan (Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya. Bogor, Ghalia Indonesia. Hlm. 7

²⁸ Ibid. hlm 76

2.3.4.3 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang penyandang disabilitas

Peraturan perundang-undangan ini mengatur mengenai hak untuk memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas, diantaranya sebagai berikut ini:

Pasal 53 dalam tersebut 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 dan Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Bagi perusahaan Swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas, pemerintah wajib memberikannya insentif Seperti yang tercantum di pasal 54.

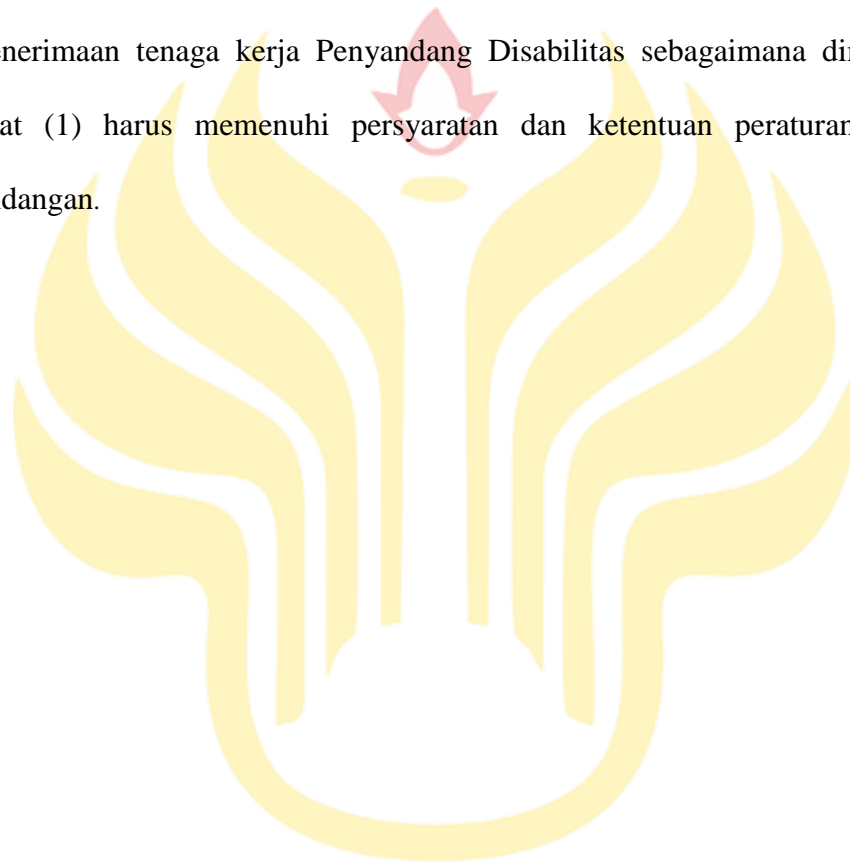
Pasal 49 yaitu Pemberi Kerja wajib memberi upah kepada tenaga kerja Penyandang Disabilitas yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.

2.3.4.4 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

Peraturan perundang-undangan ini mengatur mengenai hak untuk memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas, diantaranya sebagai berikut ini:

- mendapatkan gaji/upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- Pasal 33 (1) Badan Hukum, Badan Usaha dan BUMD wajib mempekerjakan Sekurangnya 1 (satu) orang Penyandang Disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai tenaga kerja pada

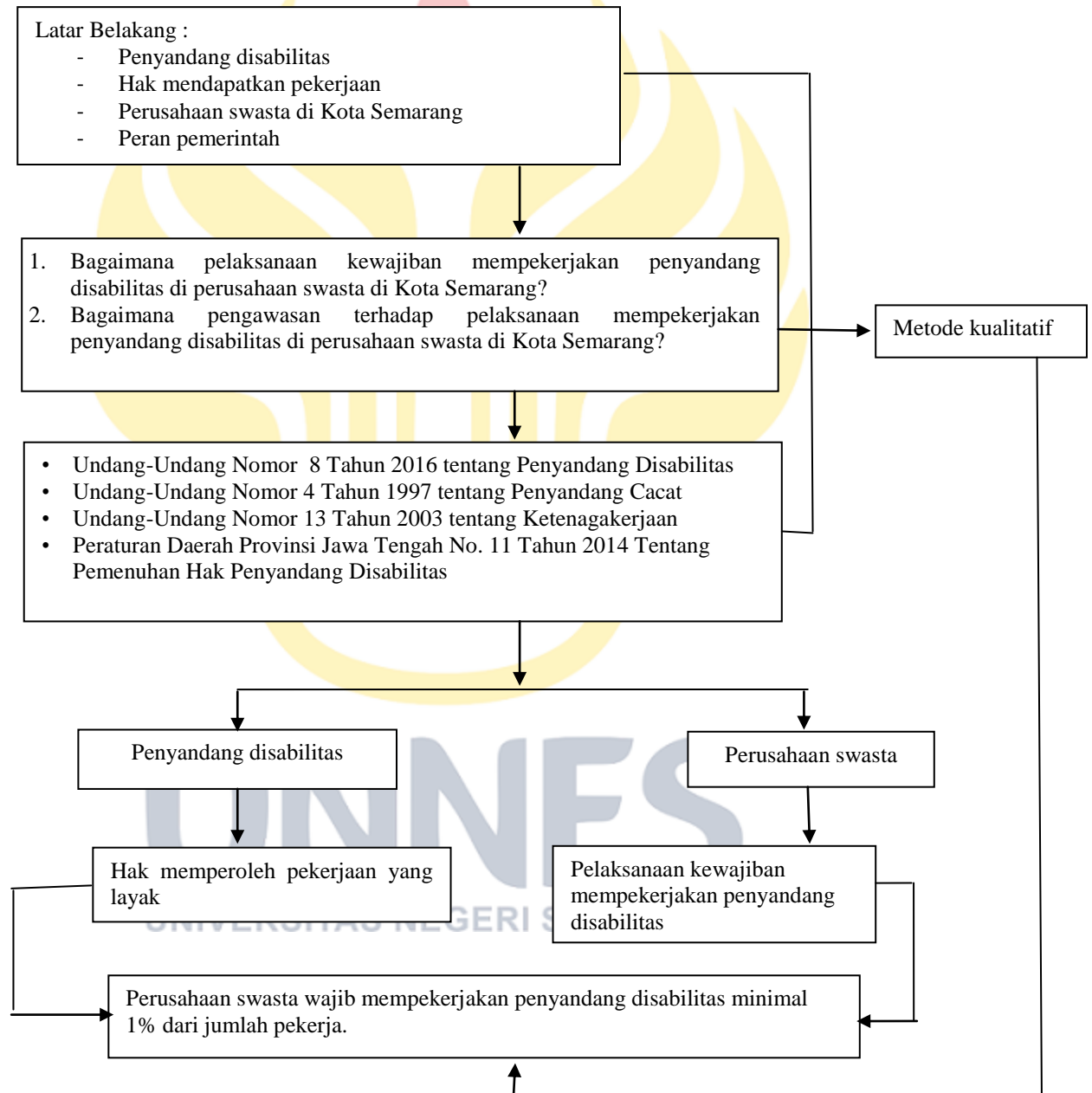
perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang tenaga kerja. (2) Pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota memfasilitasi pemenuhan kuota tenaga kerja bagi Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1). (3) Penerimaan tenaga kerja Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan dan ketentuan peraturan perundang-undangan.



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.4 Kerangka Berfikir

Secara umum kerangka berfikir yang hendak dibangun dapat dilihat dalam bagan dibawah ini:



BAB V

PENUTUP

1.1 Simpulan

1. Pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang belum sepenuhnya terpenuhi, aturan mempekerjakan penyandang disabilitas sudah diatur dalam Undang-Undang No. 8 tahun 2016 bahwa perusahaan wajib mempekerjakan penyandang minimal 1% dari jumlah pekerja. Akan tetapi masih banyak perusahaan yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas tetapi belum memenuhi kuota 1% dan masih ada perusahaan yang belum sama sekali yang mempekerjakan penyandang disabilitas, hal ini terjadi karena kesadaran dari perusahaan dalam hal mempekerjakan penyandang disabilitas. Perusahaan swasta di Kota Semarang belum memberikan fasilitas pendukung untuk membantu proses bekerja bagi penyandang disabilitas. kemudian dalam proses rekrutmen seharusnya antara pekerja normal dengan penyandang disabilitas harus dipisahkan, ini membuat penyandang disabilitas kesulitan bersaing dengan calon pekerja normal.
2. Peran pemerintah dalam pengawasan terhadap pelaksanaan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang belum maksimal dikarenakan anggaran yang tidak mencukupi, hal ini menjadi penghambat pengawas dalam melakukan pengawasan perusahaan dan untuk

permasalahan data perusahaan yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas maupun yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas, seharusnya perlu adanya revisi perihal Undang-undang wajib lapor perusahaan sebagai laporan dari perusahaan untuk jumlah pekerja penyandang disabilitas. Hal ini mempermudah kerja pengawas ketenagakerjaan untuk menindak perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas..

1.2 Saran

1. Perusahaan swasta sebaiknya dengan adanya aturan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas sebaiknya mempekerjakan penyandang disabilitas dan memberikan fasilitas mendukung kepada penyandang disabilitas agar mempermudah dalam melakukan pekerjaan. Saran selanjutnya mengenai perekrutmen calon pekerja seharusnya dipisahkan, ada kuota khusus untuk penyandang disabilitas agar mempermudah dalam proses rekrutmen.
2. Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi seharusnya lebih meningkatkan kinerjanya dalam pengawasan perusahaan swasta, agar terpenuhinya hak bekerja bagi penyandang disabilitas dan permasalahan penyandang disabilitas dijadikan skala prioritas
3. Kementrian Hukum dan Ham untuk mendukung secara penuh pemerintah dalam melakukan penindakan terhadap pelanggaran hak-hak penyandang

disabilitas, dan lebih tegas untuk melakukan tindakan hukum bagi pelanggaran hak-hak penyandang disabilitas yang terjadi di Indonesia.

4. Perlu adanya pengkajian ulang lebih dalam mengenai pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan swasta di Kota Semarang . Hal ini untuk mengetahui secara mendalam mengenai kesesuaian antara aturan-aturan hak bekerja bagi penyandang disabilitas dalam pelaksanaan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas oleh perusahaan swasta dengan aturan-aturan terbaru terkait hak-hak penyandang disabilitas dan praktek di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Edisi Ke empat, Gramedia, Jakarta.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Himpunan Peraturan di Bidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Semarang.
- Effendi mansyur dan Evandri S. Taufani, 2014, *HAM dalam Dinamika/Dimensi Hukum, Politik, Ekonomi, dan Sosial*, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Eko Wahyudi, Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Abdulkadir. 2010. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Mulyadi, *Hukum Perusahaan : Bentuk-Bentuk Badan Usaha di Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Ni'matul Huda, 2013, *Ilmu Negara*, Jakarta, Rajagrafindo persada.
- Nur Kholis Reefani, 2013, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, Yogyakarta, Imperium.
- Pitoyo Whimbo. 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Visimedia.
- Rahayu, 2015, *Hukum Hak Asai Manusia*, Semarang, Universitas Diponegoro.
- R. Joni Bambang S. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rusli Hardijan. 2011, *Hukum Ketenagakerjaan (Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya)*. Bogor, Ghalia Indonesia.

Soehino, 2005, *Ilmu Negara*, Yogyakarta, liberty.

Soekanto Soerjono. 1981. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto Danang, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta, Pustaka Yudistia.

B. Peraturan Perundang-Undang

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

C. Internet

<http://www.bedanews.com/kaum-disabilitas-berhak-dapatkan-pekerjaan>. Diakses pada tanggal 3 oktober 2017 pukul 19.00

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt59a0f8358cda0/kemenaker-apresiasi-perusahaan-yang-pekerjakan-penyandang-disabilitas> diakses pada 3 Oktober 2017 pukul 19.30 WIB

<http://metrosemarang.com/kesempatan-kerja-bagi-penyandang-disabilitas-semarang-masih-minim> diakses pada 21 Juli 2017 pukul 20.30 WIB

<http://sorotpurworejo.com/berita-purworejo-5007-di-purworejo-perempuan-seperti-kami-sangat-sulit-mendapat-pekerjaan.html> diakses pada 21 Juli 2017 pukul 20.30 WIB

<http://business-law.binus.ac.id/2016/04/29/pergeseran-paradigma-tentang-penyandang-disabilitas-dalam-uu-no-8-tahun-2016/> diakses pada 21 Juli 2017 pukul 20.30 WIB.

<http://fredrickgrld.blogspot.co.id/2012/01/perusahaan-dan-lingkup-perusahaan.html> di akses pada tanggal 6 september 2017, pukul 20.15 WIB

<http://mineritysriwijaya.blogspot.com/2012/04/jenis-jenis-perusahaan.html>, Badawi, Abdullah. 2012. *Jenis-jenisPerusahaan*. Diakses pada 6 september 2017, pukul 20.20 WIB.

D. Jurnal, Skripsi, dan Tesis

Matthew J. Chinman and Jean Ann Linney, 1998, *Toward a Model of Adolescent Empowerment:Theoretical and Empirical Evidence*, Vol. 18, No. 4, 394-395

Marianne Schulze, 2007, *Understanding the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities Article 27 Work And Employment..* hlm 101

Marthen YCNKF,2008,*Perlindungan hukum bagi penyandang cacat untuk memperoleh kesempatan kerja di perusahaan sebagai pemenuhan kuota 1% oleh perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat*,Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Cristina Wulandari,2005, *Hak Pekerja Bagi Penyandang Cacat di Pusat Rehabilitasi dan Yakkum Craft*,Universitas Atma Jaya Yogyakarta