

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYANDANG CACAT (*DISABILITAS*) DIHUBUNGKAN DENGAN TATA KELOLA PERUSAHAAN (*GOOD CORPORATE GOVERNANCE*) DAN PEMERINTAHAN

SAFIAH SARI

ABSTRAK

Penyandang cacat merupakan bagian dari masyarakat yang juga berhak atas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan derajat kecacatannya. Demi menjaga hak-hak dan kewajiban para penyandang cacat, pemerintah melindungi para penyandang cacat dengan perangkat hukum berupa peraturan perundang-undangan maupun peraturan pendukung lainnya. Oleh karena itu, peningkatan peran para penyandang cacat dalam pembangunan nasional sangat penting untuk mendapat perhatian dan didayagunakan sebagaimana mestinya. 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. Permasalahan dalam tesis ini tentang apakah implementasi mempekerjakan pekerja penyandang cacat sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang cacat (*disabilitas*) di perusahaan swasta, bagaimana peran Pemerintah terhadap pekerja penyandang cacat (*disabilitas*) di Pemerintahan dikaitkan dengan *good corporate governance*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui implementasi mempekerjakan penyandang cacat (*disabilitas*) sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang cacat (*disabilitas*) di perusahaan swasta, serta untuk mengetahui peran Pemerintah terhadap pekerja penyandang cacat (*disabilitas*) di pemerintahan dikaitkan dengan *good corporate governance*. Metode yang digunakan adalah metode normatif untuk mendapatkan kesimpulan tentang Implementasi mempekerjakan pekerja penyandang cacat belum dapat diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan seperti, pemenuhan kuota pekerja *disabilitas*, perlindungan dan pemenuhan hak masih kurang, serta peran pemerintah masih belum maksimal melakukan pengawasan terhadap pekerja *disabilitas* yang bekerja di perusahaan swasta. Perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang cacat (*disabilitas*) di perusahaan swasta melalui pengaturan perundang-undangan yang berisi hak-hak pekerja *disabilitas* seperti pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, kondisi dan lingkungan kerja, serta mengenai penerapan sanksi administrasi terhadap badan usaha dalam mempekerjakan *disabilitas* tidak memenuhi hak-hak tersebut. Peran Pemerintah terhadap pekerja penyandang cacat (*disabilitas*) di Pemerintahan dikaitkan dengan *good corporate governance* yaitu *Transparency, Accountability, Responsibility, Independency, Fairness*. Saran dalam tesis ini diharapkan peran serta masyarakat khususnya para pelaku usaha untuk mempekerjakan pekerja penyandang cacat (*disabilitas*) sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta peran Pemerintah melakukan sosialisasi, penyuluhan dan pengawasan ke masyarakat khususnya penyandang cacat (*disabilitas*) dimana mereka mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan yang diatur dalam perundang-undangan.

ABSTRACT

People with disabilities are part of the community is also entitled to work according to their ability and degree of disability. In order to maintain the rights and obligations of persons with disabilities, the government protected people with disabilities with the law in the form of legislation or regulations of other supporters. Therefore, increasing the role of persons with disabilities in national development is very important to get attention and utilized properly. Disability is any person who has a physical disorder and / or mental, which

can interfere with or constitute obstacles and barriers for him to do it properly. Problems in this thesis about whether the implementation of hiring workers with disabilities are in accordance with the provisions of the legislation, how the legal protection for workers with disabilities (disability) in the private sector, the role of the Government against workers with disabilities (disability) in government is associated with good corporate governance, The purpose of this study to determine the implementation of employing persons with disabilities (disability) is in conformity with the provisions of legislation law, to determine the legal protection to workers with disabilities (disability) in the private sector, and to investigate the role of the Government against workers with disabilities (disability) in governance are linked with good corporate governance. The method used is a method normative to get conclusions on the implementation of hiring workers with disabilities can not be applied in accordance with laws and regulations such as, fulfilling employment quotas disabilities, protection and fulfillment of rights is still lacking, as well as the role of government still not up to supervise the workers disability working in a private company. The legal protection of workers with disabilities (disability) in the private sector through the setting legislation that contains the rights of workers disabilities such as wages, Social Security Labor, working conditions and environment, as well as on the application of the administrative sanctions against entities in hiring disabilities did not meet these rights. The role of the Government against workers with disabilities (disability) in government is associated with good corporate governance: Transparency, Accountability, responsibility, independence, Fairness. The suggestions in this thesis is expected the participation of the community, especially businesses to employ workers with disabilities (disability) in accordance with laws and regulations, as well as the Government's role socialization, counseling and supervision to of communities, especially people with disabilities (disability) where they have the right to obtain work set out in legislation.

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila yang mencakup seluruh aspek kehidupan bangsa diselenggarakan bersama oleh masyarakat dan Pemerintah. Masyarakat adalah pelaku utama pembangunan dan Pemerintah berkewajiban mengarahkan, membimbing, melindungi serta menumbuhkan suasana yang menunjang. Kegiatan masyarakat dan kegiatan Pemerintah saling menunjang, saling mengisi dan saling melengkapi dalam satu kesatuan langkah menuju tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Negara Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada manusia, yang harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan demi meningkatkan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kecerdasan serta keadilan.¹ Hak dihubungkan dengan perlindungan hukum tidak terlepas dari apa yang dimaksud dengan *legal right*, dimana hak yang berdasarkan hukum biasanya diartikan sebagai hak yang diakui dan dilindungi oleh hukum. Di Indonesia hal itu berkaitan dengan sistem hukum *civil law*,

seperti yang diungkapkan oleh Worthington bahwa di Negara dengan sistem hukum *civil law*, hak dalam hukum *civil law* ini ditetapkan dalam undang-undang. Hal ini dimaksudkan agar masyarakat Indonesia mendapatkan perlindungan hukum bagi hak-hak yang dimilikinya tanpa diskriminasi. Di negara Indonesia pengaturan hak dan kewajiban diatur dalam UUD 1945, dalam Pasal 27 dinyatakan “Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Kemudian di penegasan lagi pada amandemen UUD 1945 yang mengatur tentang Hak Azasi Manusia, ini menandakan bahwa negara kita telah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh kepada harkat dan martabat manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, tidak terkecuali penyandang cacat (disabilitas).

Dengan demikian tenaga kerja mempunyai hak dan kesamaan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan.² Hal tersebut tercantum dalam Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “setiap tenaga kerja memiliki kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Lebih lanjut

¹ Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Hak Asasi Manusia*, UU No.39 Tahun 1999, Pasal 2.

² A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), hlm. 15.

dijelaskan dalam penjelasan bahwa: “setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesamaan kesempatan 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 (disabilitas)”. Selalu di setiap negara ada penyandang cacat (disabilitas) yang memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu dan sering disebut difabel.

Pada dasarnya pekerja merupakan bagian dari faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan, karena dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan pekerja, merupakan faktor produksi yang dapat mengelola faktor produksi lain perusahaan.³ Diharapkan pekerja dapat mengelola faktor produksi lain perusahaan dengan baik sehingga pada akhirnya perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien antara lain menekan biaya produksi dan meningkatkan keuntungan perusahaan.⁴ Oleh karena itu, pengusaha dalam merekrut pekerja sangat berhati-hati, sehingga dapat mempekerjakan pekerja yang memiliki kualitas dan dapat bekerja maksimal bagi perusahaan.

Penyandang cacat (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 cacat (disabilitas), pemerintah melindungi para penyandang cacat (disabilitas) dengan perangkat hukum berupa peraturan perundang-undangan maupun peraturan pendukung lainnya. Oleh karena itu, peningkatan peran para penyandang cacat (disabilitas) dalam pembangunan nasional sangat penting untuk mendapat perhatian dan didayagunakan sebagaimana mestinya.

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dinyatakan bahwa “Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental yang terdiri dari penyandang cacat (disabilitas) fisik, penyandang cacat (disabilitas) mental, penyandang cacat (disabilitas) fisik dan mental.”⁵

Berdasarkan uraian di atas, hak bagi kaum penyandang cacat (disabilitas) dikategorikan ke dalam hubungan kerja bagi pekerja dan pelaku usaha yang terjadi setelah diadakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Selanjutnya Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.⁶ Dalam hubungan kerja, terhadap penyandang disabilitas memerlukan pekerjaan untuk alasan yang sama seperti mereka yang tidak memiliki disabilitas. Mereka ingin mencari nafkah, memanfaatkan keterampilan mereka dan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Namun berbeda dengan mereka yang tidak menyandang disabilitas, para penyandang disabilitas sering menghadapi kesulitan dalam memperoleh pelatihan keterampilan dan pada saat mereka mencari pekerjaan. Mereka mungkin juga menghadapi sikap-sikap yang kurang menyenangkan dari pihak perusahaan dan rekan rekan kerja yang meragukan kemampuan mereka bekerja dan membantu kemajuan perusahaan.⁷

Hingga saat ini sarana dan upaya untuk memberikan perlindungan hukum terhadap kedudukan, hak, kewajiban, dan peran para

⁵ Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Penyandang Cacat*, UU No. 4 tahun 1997, Pasa 1 angka 1.

⁶ Tjepi F. Aloewir, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996), hlm. 32.

⁷ Internasional Labour Organization, *Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*, (Jakarta: ILO, 2006), hlm. 4.

³ Iskandar P. Nababan, *Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung)*, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung), hlm. 1.

⁴ *Ibid.*

penyandang cacat (disabilitas) telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, dan berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah ketenagakerjaan, pendidikan nasional, kesehatan, kesejahteraan sosial, lalu lintas dan angkutan jalan, perkereta apian, pelayaran, penerbangan, dan kepabeanan.

Secara normatif, sebenarnya sudah ada beberapa instrumen hukum yang dilahirkan untuk melindungi hak penyandang cacat (disabilitas) untuk bekerja seperti dalam ketentuan Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat makin menegaskan hak itu. Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, yang berbunyi:

Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.

Dalam Penjelasan Pasal itu makin ditegaskan bahwa perusahaan yang mempekerjakan 100 orang wajib mempekerjakan satu orang penyandang cacat (disabilitas). Pasal 28 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat itu bahkan mengatur sanksi pidana berupa kurungan maksimal enam bulan dan atau denda paling besar Rp. 200 juta bagi yang melanggar ketentuan Pasal 14.

Bahkan, menurut Humas Yayasan Mitra Netra-yayasan yang peduli pada pendidikan tuna netra,

Arya Indrawati menyatakan 'kuota satu persen' bagi penyandang cacat (disabilitas) seakan masih menjadi mitos. Menurutnya, banyak perusahaan yang meski mempekerjakan lebih dari 100 orang, ternyata tak mempekerjakan satu orang pun penyandang cacat (disabilitas).

Namun demikian, upaya perlindungan saja belumlah memadai, dengan pertimbangan bahwa jumlah penyandang cacat (disabilitas) terus meningkat dari waktu ke waktu, dan hal ini memerlukan sarana dan upaya lain terutama dengan penyediaan sarana untuk memperoleh kesamaan kesempatan bagi penyandang cacat (disabilitas) dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan, khususnya dalam memperoleh pendidikan dan pekerjaan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan sosialnya.

PERNYATAAN MASALAH

Dalam pemenuhan sarana tersebut untuk membangun aksesibilitas secara fisik dan nonfisik bagi para penyandang disabilitas di Indonesia hingga saat ini masih sulit diwujudkan. Kendalanya tentu masalah anggaran selain bangunan-bangunan yang digunakan untuk kepentingan publik rata-rata merupakan bangunan yang telah jadi sebelum adanya ketentuan hukum tentang pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas.⁸

Berdasarkan data di Pusdatin Kementerian Sosial RI pada tahun 2013-2014, sebanyak 10% penduduk Indonesia atau sekitar 24 juta orang merupakan penyandang disabilitas, sekitar 11 juta orang yang tercatat memiliki pekerjaan. Kementerian Sosial RI c.q Direktorat Jenderal Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial terus berupaya agar para penyandang cacat (disabilitas) dapat diterima bekerja baik di instansi pemerintah maupun swasta yang lebih mengedepankan kredibilitas dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memandang faktor fisik.

⁸ Kementerian Kesehatan RI, *Pedoman Pemeriksaan dan Kemampuan Fungsional Penyandang Caca . Dalam JICA, Country Profile on Disability, Republic of Indonesia*, (Tokyo: Planning & Evacuation Department of JICA, 2002), hlm. 8

Terhadap hal tersebut, pihak pemerintah harus meninjau kembali secara berkala semua peraturan dan ketentuan yang mengatur kerja, jaminan untuk tetap bekerja, dan jaminan kembali bekerja di sektor pemerintah maupun swasta, untuk memastikan bahwa peraturan-peraturan tersebut tidak mengandung unsur-unsur diskriminasi terhadap penyandang disabilitas.⁹ Sebagai upaya perlindungan hukum hak-hak warga negara penyandang cacat (disabilitas) maka diperlukan sebuah penataan regulasi yang mampu melindungi warga penyandang cacat (disabilitas), guna mewujudkan kepastian hukum dan agar semua hak pekerja penyandang disabilitas dapat terpenuhi, untuk itu penulis mengadakan Penelitian Hukum tentang Perlindungan hukum bagi penyandang cacat (disabilitas).

PERTANYAAN PENELITIAN

Adapun yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian tesis ini akan diidentifikasi ke dalam beberapa permasalahan yaitu:

1. Bagaimanakah implementasi mempekerjakan pekerja penyandang cacat (disabilitas) sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang cacat (disabilitas) di perusahaan swasta?
3. Bagaimanakah peran Pemerintah terhadap pekerja penyandang cacat (disabilitas) di Pemerintahan dikaitkan dengan *good corporate governance*?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan dengan pernyataan penelitian di atas, maka tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui implementasi mempekerjakan pekerja penyandang cacat (disabilitas) sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang cacat (disabilitas) di perusahaan swasta.
3. Untuk mengetahui peran Pemerintah terhadap pekerja penyandang cacat (disabilitas) di Pemerintahan dikaitkan dengan *good corporate governance*.

KERANGKA TEORI

Setiap warga negara Indonesia yang baik mempunyai kewajiban menjunjung tinggi hukum yang berlaku, dalam mewujudkan negara Indonesia sebagai negara hukum, maka diperlukan tanggung jawab dan kesadaran bagi warga negaranya. Tanggung jawab dan kesadaran itu harus diwujudkan dalam tingkah laku dan tindakan setiap orang yang ada di Indonesia, yang dalam hukum memiliki kedudukan yang sama. Sejalan dengan ketentuan tersebut maka salah satu prinsip penting adalah adanya jaminan kesederajatan bagi setiap orang dihadapan hukum, oleh karena itu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum atau asas persamaan di mata hukum.¹⁰

Asas persamaan dihadapan hukum menjamin keadilan semua orang tanpa memperdulikan latar belakang, khususnya pada kaum difabel. Setiap warga negara di hadapan hukum mempunyai hak yang sama tidak ada yang dibeda-bedakan. Hak Asasi Manusia adalah sebagian dari kehidupan manusia yang harus diperhatikan dan dijamin keberadaannya oleh Negara, khususnya di Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Tujuan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh itu sendiri untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh agar dapat hidup, berkembang dan partisipasi secara optimal sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi demi terwujudnya masyarakat Indonesia yang berkualitas,

⁹ *Ibid.*, hlm. 25.

¹⁰ Puguh Ari Wijayanto, *Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Kaum Difabel Sebagai Korban Tindak Pidana*, Jurnal Hukum, 2013, hlm. 3

berakhlak mulia dan sejahtera.

Persoalan tenaga kerja khususnya mengenai perlindungan hukum tenaga kerja merupakan persoalan yang tidak mudah karena masalah perlindungan hukum tenaga kerja mempunyai kaitan erat dalam pembentukan, peningkatan tenaga kerja yang berkualitas, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja. Tujuan terpenting adalah membangun masyarakat sejahtera, karena pekerja/buruh sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya dan diatur kewajibannya.¹¹

Jika hak seseorang adalah kewajiban orang lain, maka hak adalah bagian dari kewajiban (*the correlative of duty*). Austin menyebut sebagai kewajiban relative (*relative duty*) dengan menyatakan:

“Terima hak dan terima kewajiban relative adalah ekspresi yang berhubungan. Keduanya memiliki nuansa yang sama dalam aspek yang berbeda”¹²

Teori Austin tidak mengakui konsep yang berbeda antara hak dan kewajiban. Inilah hak dalam arti sempit bahwa hak selalu merupakan kewajiban orang lain, sedangkan kewajiban tidak selalu mengakibatkan hak orang lain.

Dari sisi hukum, hak hukum adalah norma hukum dalam hubungannya dengan individu tertentu yang ditentukan oleh norma itu sendiri. Norma hukum harus menentukan secara spesifik isi hak yang ditentukan secara teknis. Hak sebagai hukum dalam arti subyektif terkait erat dengan otorisasi baik bagi seseorang yang ditentukan secara khusus oleh hukum atau kepada organ tertentu untuk melakukan sesuatu.¹³

Hak hukum tidak ditafsirkan sebagai suatu keinginan atau kepentingan yang tidak dikualifikasi, tetapi sebagai kepentingan yang dilindungi oleh aturan hukum, atau suatu keinginan yang diakui dan dibuat efektif oleh aturan hukum. Jika aturan

hukum tidak dapat menciptakan tetapi menjamin hak, maka konsekuensinya hukum juga tidak dapat menghapuskan hak yang telah ada, dimana hak-hak dari tenaga kerja penyandang disabilitas telah diatur diberbagai undang-undang yang berlaku di Indonesia.

KERANGKA KONSEPTUAL

Dalam penelitian ini terdapat beberapa kerangka konseptual yang digunakan, yaitu:

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁴
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁵
3. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶
4. *Good Cooperation Government* adalah suatu system untuk mengarahkan dan mengontrol perusahaan meliputi internal maupun eksternal;¹⁷
5. Pemerintahan adalah segala urusan yang dilakukan oleh Negara dan menyelenggarakan kesejahteraan masyarakat dan kepentingan Negara.¹⁸
6. 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.¹⁹

¹⁴ Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 butir 2.

¹⁵ *Ibid.*, Pasal 1 butir 3.

¹⁶ *Ibid.*, Pasal 1 butir 5.

¹⁷ Edie Toet Hendratno *Penerapan Prinsip GCG pada Peraturan Perundang-Undangan*, (Bahan Kuliah).

¹⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kkbi.web.id, diakses pada 2 September 2015.

¹⁹ Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Penyandang cacat (disabilitas)*, UU No. 4 Tahun 1997, Pasal 1.

¹¹ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Bogor: Gahlia Indonesia, 2010), hlm. 61.

¹² Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, (Sekretariat Jenderal & Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta, 2006), hlm. 68.

¹³ *Ibid.*, hlm. 69.

7. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum., yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.²⁰

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini menggunakan metode penelitian hukum normatif atau merupakan metode penelitian kepustakaan, yaitu dengan meneliti atau mempelajari data sekunder berupa bahan-bahan tertulis berkaitan dengan permasalahan yang menjadi objek penulisan tesis ini seperti peraturan perundang-undangan, buku-buku, artikel dan tulisan-tulisan lainnya.²¹

Data sekunder yang dipergunakan dalam penulisan tesis ini dapat dibedakan menjadi:

1. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum dalam bentuk peraturan perundang-undangan, seperti:
 - a. Undang-Undang Dasar 1945
 - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - c. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat
 - d. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat
 - e. Intruksi Presiden Nomor 10 Tahun 2015 tentang Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2015
 - f. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 30/PRT/M/2006 tentang Pedoman Teknis Fasilitas dan Aksesibilitas Pada Bangunan dan Lingkungan

g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-205/MEN/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat

2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan tertulis yang dipergunakan untuk memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku yang berkaitan dengan masalah-masalah hukum perjanjian maupun buku-buku lain yang ada hubungannya dengan penulisan ini, artikel atau laporan hasil penelitian seperti:

- a. Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*,
- b. Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat*.
- c. Tjepi F Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*.

3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang lebih dikenal dengan nama bahan acuan bidang hukum atau bahan rujukan bidang hukum, seperti bibliografi hukum, ensiklopedia hukum, kamus hukum, dan sebagainya.²²

Setelah data terkumpul dilakukan analisis dengan metode kualitatif yang merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan secara tertulis, ataupun lisan dan perilaku nyata.²³ Untuk mendukung metode penelitian normatif dalam tesis ini juga dilakukan wawancara kepada nara sumber yaitu (1) Gufron Sakaril SE Ketua Umum DPP Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia yang juga seorang pekerja pada perusahaan pertelevisian dan (2) Dra. Tutiek Haryati Msi Kepala Balai Besar Rehabilitasi Vokasional Bina Daksa Cibinong, beliau yang mempersiapkan ketrampilan kerja bagi para penyandang cacat (disabilitas) atau disabilitas untuk dapat bekerja

²⁰ J. Widiantoro, *Hukum tentang Perlindungan Konsumen*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2003), hlm. 12.

²¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hlm. 14.

²² *Ibid.*, hlm. 33.

²³ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Press, 1986), hlm. 17.

di perusahaan-perusahaan. Dengan informasi dari narasumber tersebut, penulisan diharapkan dalam melakukan penelitian bertujuan untuk mengerti dan memahami gejala yang ditelitinya.

ANALISA

HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA DAN PENGUSAHA

Hak merupakan sesuatu yang harus dilakukan dan kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan.²⁴ Hak dan kewajiban timbul karena adanya perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang terlibat. Hak dalam perjanjian kerja bagi buruh, antara lain: menerima pembayaran/upah, memperoleh hari libur, sedangkan kewajiban buruh antara lain melakukan pekerjaan, mentaati peraturan. Adapun hak bagi perusahaan menerima tenaga kerja buruh dan kewajiban membayar upah buruh.²⁵ Pasal 1314 ayat (3) KUHPdata menyatakan bahwa masing-masing ada kewajiban menyerahkan hal sesuatu, untuk melakukan suatu perbuatan.

HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hak pekerja, antara lain sebagai berikut:

1. Hak memperoleh upah (Pasal 88 ayat (3))
Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

²⁴ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN. Balai Pustaka, hlm. 187).

²⁵ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm.

- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

2. Hak mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial (Pasal 99 dan 100)

Pasal 99:

- a. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Jaminan sosial tenaga sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100:

- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- b. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- c. Hak memperoleh keselamatan kerja (Pasal 86 ayat (1))

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) moral dan kesusilaan; dan
- 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Adapun kewajiban dari para pekerja adalah sebagai berikut:

1. Wajib melakukan pekerjaan.

Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas dari utam pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seijin pengusaha dapat diwakilkan.

2. Wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha

Buruh dan pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha, dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut. Buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaannya wajib untuk selalu

memenuhi peraturan perusahaan yang telah dibuat oleh pengusaha. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; pengertian Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan .

3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

HAK DAN KEWAJIBAN PENGUSAHA

1. Hak Pengusaha

Hak pengusaha adalah suatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya tenaga kerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha.²⁶ Adapun hak-hak pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Pengusaha boleh menunda untuk pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan kerja itu terjadi, jika buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantara perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan.
- b. Berhak menetapkan mulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh.
- c. Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu perundang-undangan/peraturan perusahaan/ suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan.
- d. Dapat menjatuhkan denda atas pelanggaran suatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.
- e. Dapat meminta ganti rugi kepada buruh, bila mana terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik

pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaian

2. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenaga kerjanya.²⁷ Adapun kewajiban pengusaha itu sebagai berikut:

- a. Kewajiban memberikan istirahat atau cuti. Cuti adalah pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan secara teratur.
- b. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan. Majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang sakit atau yang mengalami kecelakaan kerja.
- c. Kewajiban memberikan surat keterangan. Pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja).
- d. Kewajiban membayar upah. Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjaannya tepat waktu. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja dan dinyatakan atau dinilai dengan uang.²⁸

PEKERJA DENGAN STATUS PENYANDANG CACAT (DISABILITAS)

1. Pengertian Penyandang Cacat (Disabilitas)

Kecacatan merupakan suatu kondisi dimana adanya kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan bagi seseorang untuk melakukan aktivitas secara selayaknya. Teori kecacatan menurut Perserikatan Bangsa-Bangsa, yaitu: *disability* adalah keterbatasan atau kekurangan

²⁶ Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 23.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 24.

²⁸ *Ibid.*

mampuan untuk melaksanakan kegiatan secara wajar bagi kemanusiaan yang diakibatkan oleh kondisi *impairment*.

Menurut NAWA: *Disability may be defined as a reduction in personal coping and adaptive function that causes significant limitation in overall daily living.* (Kecacatan dapat didefinisikan sebagai keadaan berkurangnya fungsi pribadi dalam memenuhi kebutuhan dan daya penyesuaiannya sehingga menyebabkan keterbatasan dalam keseluruhan penampilan hidup sehari-hari).²⁹

Adapun ciri-ciri penyandang disabilitas antara lain:³⁰

- a. Penyandang Cacat (Disabilitas) Fisik, yaitu individu yang mengalami kelainan kerusakan fungsi organ tubuh dan kehilangan organ sehingga mengakibatkan gangguan fungsi tubuh. Misalnya gangguan penglihatan, pendengaran, dan gerak.
- b. Penyandang Cacat (Disabilitas) Mental, yaitu individu yang mengalami kelainan mental dan atau tingkah laku akibat bawaan atau penyakit. Individu tersebut tidak bisa mempelajari dan melakukan perbuatan yang umum dilakukan orang lain (normal), sehingga menjadi hambatan dalam melakukan kegiatan sehari-hari.
- c. Penyandang Cacat (Disabilitas) Fisik dan Mental, yaitu individu yang mengalami kelainan fisik dan mental sekaligus atau cacat ganda seperti gangguan pada fungsi tubuh, penglihatan, pendengaran dan kemampuan berbicara serta mempunyai kelainan mental atau tingkah laku, sehingga yang bersangkutan tidak mampu melakukan kegiatan sehari-hari selayaknya.

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.³¹

²⁹ O'Reilly, Arthur, *Hak Atas Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas*, (Jakarta: International Labour Office, 2013), hlm. 2-4.

³⁰ *Ibid.*

³¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa*

Menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas yaitu orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dalam pokok-pokok konvensi point 1 (pertama) pembukaan memberikan pemahaman, yakni;

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 (disabilitas) fisik; penyandang cacat (disabilitas) mental; penyandang cacat (disabilitas) fisik dan mental.

2. Klasifikasi Penyandang Cacat (Disabilitas)

Menurut Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, berbagai faktor penyebab serta permasalahan kecacatan, maka jenis-jenis kecacatan dapat dikelompokkan sebagai berikut:³²

a. Penyandang Cacat (Disabilitas) Fisik

1) Tuna Netra

Berarti kurang penglihatan. Keluarbiasaannya ini menuntut adanya pelayanan khusus sehingga potensi yang dimiliki oleh para tuna netra dapat berkembang secara optimal.

2) Tuna Rungu/Wicara

Tuna Rungu, ialah individu yang mengalami kerusakan alat atau organ pendengaran yang menyebabkan kehilangan kemampuan menerima atau menangkap bunyi serta suara. Sedangkan Tuna Wicara, ialah individu yang mengalami kerusakan atau kehilangan kemampuan berbahasa, mengucapkan kata-kata, ketepatan dan kecepatan berbicara, serta produksi suara.

Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hlm. 410.

³² Peter Coleridge, *Pembebasan dan Pembangunan: Perjuangan Penyandang cacat (disabilitas) (disabilitas) di Negara-negara Berkembang*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997), hlm. 30.

3) Tuna Daksa

Secara harfiah berarti cacat fisik. Kelompok tuna daksa antara lain adalah individu yang menderita penyakit epilepsy (ayan), kelainan tulang belakang, gangguan pada tulang dan otot, serta yang mengalami amputasi.

b. Penyandang Cacat (Disabilitas) Mental

1) Tuna Laras

Dikelompokkan dengan anak yang mengalami gangguan emosi. Gangguan yang muncul pada individu yang berupa gangguan perilaku seperti suka menyakiti diri sendiri, suka menyerang teman, dan lainnya.

2) Tuna Grahita

Sering dikenal dengan cacat mental yaitu kemampuan mental yang berada di bawah normal. Tolak ukurnya adalah tingkat kecerdasan atau IQ. Tuna grahita dapat dikelompokkan sebagai berikut:

c. Penyandang Cacat (Disabilitas) Mental Eks Psikotik:

- 1) Eks psikotik penderita gangguan jiwa, sering mengganggu.
- 2) Kadang masih mengalami kelainan tingkah laku.

d. Penyandang Cacat (Disabilitas) Mental Retardasi:

1) Tuna Grahita Ringan (Debil)

Tampang dan fisiknya normal, mempunyai IQ antara kisaran 50 sampai dengan 70. Mereka juga termasuk kelompok mampu didik, mereka masih bisa dididik (diajarkan) membaca, menulis dan berhitung, anak tunagrahita ringan biasanya bisa menyelesaikan pendidikan setingkat kelas IV SD Umum.

2) Tuna Grahita Sedang (Embisil)

Tampang atau kondisi fisiknya sudah dapat terlihat, tetapi ada sebagian anak tuna grahita yang mempunyai fisik normal. Kelompok ini mempunyai IQ antara 30 s/d 50. Mereka biasanya menyelesaikan pendidikan setingkat kelas II SD Umum.

3) Tuna Grahita Berat (Idiot)

Kelompok ini termasuk yang sangat rendah intelegensinya tidak mampu menerima pendidikan secara akademis. Anak tunagrahita berat termasuk kelompok mampu rawat, IQ mereka rata-rata 30 kebawah. Dalam kegiatan sehari-hari mereka membutuhkan bantuan orang lain.

e. Penyandang Cacat (Disabilitas) Fisik dan Mental (Tuna Ganda)

Kelompok penyandang jenis ini adalah mereka yang menyandang lebih dari satu jenis keluarbiasaan, misalnya penyandang tuna netra dengan tuna rungu sekaligus, penyandang tuna daksa disertai dengan tuna grahita atau bahkan sekaligus.

1. Derajat Kecacatan

Dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dikatakan bahwa setiap penyandang cacat (disabilitas) mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 dan Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Disabilitas) yang dimaksud dengan derajat kecacatan adalah berat ringannya keadaan cacat yang disandang seseorang. Pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 diatur bahwa penentuan jenis dan tingkat kecacatan yang disandang oleh seseorang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang kesehatan.

Lebih lanjut Pasal 6 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor:104/MENKES/PER/II/1999 tentang Rehabilitasi Medik, dinyatakan bahwa penyandang cacat dapat dibedakan dalam jenis dan derajat kecacatan yang meliputi cacat fisik, cacat mental dan cacat fisik dan mental. Cacat fisik meliputi cacat bahasa, penglihatan, pendengaran, skeletal, rupa, visceral dan generalisata. Cacat mental meliputi cacat intelektual dan psikologi lainnya. Cacat fisik dan mental mencakup kecacatan baik yang dimaksud dalam kriteria cacat fisik dan

cacat mental.

Pasal 7 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 104/MENKES/PER/II/1999 tentang Rehabilitasi Medik mengatur bahwa derajat kecacatan dinilai berdasarkan keterbatasan kemampuan seseorang dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari yang dapat dikelompokkan dalam:

- a. Derajat cacat 1: mampu melaksanakan aktifitas atau mempertahankan sikap dengan kesulitan.
- b. Derajat cacat 2: mampu melaksanakan kegiatan atau mempertahankan sikap dengan bantuan alat bantu.
- c. Derajat cacat 3: dalam melaksanakan aktifitas, sebagian memerlukan bantuan orang lain dengan atau tanpa alat bantu.
- d. Derajat cacat 4: dalam melaksanakan aktifitas tergantung penuh terhadap pengawasan orang lain.
- e. Derajat cacat 5: tidak mampu melakukan aktifitas tanpa bantuan penuh orang lain dan tersedianya lingkungan khusus.
- f. Derajat cacat 6: tidak mampu penuh melaksanakan kegiatan sehari-hari meskipun dibantu penuh orang lain.

Berdasar ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa penyandang cacat (disabilitas) merupakan setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya, dapat dibedakan dalam jenis dan derajat kecacatan yang meliputi cacat fisik, cacat mental dan cacat fisik dan mental.

2. Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas

Semakin meningkatnya pembangunan, semakin besar pula kesempatan kerja yang tersedia. Hal ini berarti semakin besar pula permintaan akan tenaga kerja. Sebaliknya semakin besar jumlah penduduk, semakin besar pula kebutuhan akan kesempatan kerja. Tersedianya lapangan/kesempatan kerja baru untuk mengatasi peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi

daerah. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi khususnya investasi langsung (*direct investment*) pada sektor-sektor yang bersifat padat karya, seperti konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan. Sementara pada sektor jasa, misalnya melalui perdagangan maupun pariwisata.³³

Kesempatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut serta aktif dalam kegiatan perekonomian. Kesempatan kerja adalah penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja atau disebut pekerja.

Menurut Esmara, kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang sudah memperoleh pekerjaan, semakin banyak orang yang bekerja semakin luas kesempatan kerja.³⁴ Sedangkan Sagir, memberi pengertian kesempatan kerja sebagai lapangan usaha atau kesempatan kerja yang sudah tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan.³⁵ Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kesempatan kerja adalah penduduk yang berusia produktif yang sedang memiliki pekerjaan atau tidak memiliki pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan.

Terkait dengan penyandang cacat (disabilitas), Lembaga Bantuan Hukum (LBH) penyandang cacat (disabilitas) Indonesia mendesak kepada semua perusahaan yang beroperasi di Indonesia untuk melaksanakan kewajiban kuota tenaga kerja penyandang cacat (disabilitas). Adapun kuota yang dimaksudkan adalah seperti yang tercantum dalam Surat Edaran Menakertrans Nomor 01.KP.01.15/2002 tentang penempatan tenaga kerja penyandang cacat (disabilitas) yang mengatakan bahwa setiap perusahaan yang memiliki jumlah karyawan 100

³³ Astati, *Persiapan Pekerjaan Penyandang cacat (disabilitas) (disabilitas)*, (Bandung: CV. Pendawa, 2001), hlm. 20.

³⁴ Better Work Indonesia, *Mempekerjakan Penyandang Disabilitas: Pedoman untuk Pengusaha*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2000), hlm. 3.

³⁵ *Ibid.*, hlm. 5.

orang atau lebih, wajib mempekerjakan 1 (satu) orang penyandang cacat (disabilitas) yang memenuhi persyaratan jabatan atau kualifikasi pekerjaan atau kurang dari 100 orang jika perusahaan tersebut menggunakan teknologi tinggi.³⁶

Di setiap negara, baik negara maju maupun negara miskin, selalu ada individu yang memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu yang dalam istilah umum sehari-hari disebut sebagai penyandang cacat (disabilitas). Demi menjaga hak-hak dan kewajiban para penyandang cacat (disabilitas) maka pemerintah di setiap negara melindungi para penyandang cacat (disabilitas) tersebut dengan perangkat hukum berupa peraturan pemerintah maupun undang-undang.

Perangkat hukum di Indonesia yang mengatur tentang kesempatan kerja bagi penyandang cacat (disabilitas) sebenarnya sudah cukup memadai. Hal ini terbukti dengan adanya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang cacat (disabilitas), yang dalam beberapa pasal juga mengatur tentang kesamaan dan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 13 dan Pasal 14) lengkap dengan sanksi pidana dan administratif (Pasal 28 & 29). Menurut Surat Edaran Menakertrans Nomor 01.KP.01.15/2002 yang berisi tentang kuota pekerja penyandang cacat (disabilitas) juga merupakan langkah nyata usaha pemerintah untuk melindungi para penyandang cacat (disabilitas).

Menyikapi hal tersebut, tak dapat dipungkiri memang ada beberapa perusahaan atau lembaga yang memberikan tanggapan positif dengan segera melaksanakan aturan tersebut, namun sebagian lagi nampaknya tetap “cuek”. Apalagi di tengah-tengah meningkatnya jumlah pengangguran akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan sekarang ini, maka semakin sempit pula ruang bagi para pekerja penyandang cacat (disabilitas) untuk mendapatkan pekerjaan.³⁷

HAK DAN KEWAJIBAN PENYANDANG CACAT

³⁶ Astati, *Op. Cit.*, hlm. 20.

³⁷ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 30.

(DISABILITAS)

1. Hak Penyandang Cacat (Disabilitas)

Hak adalah segala sesuatu yang harus diberikan pada seseorang. Hak boleh digunakan atau tidak digunakan. Hak asasi adalah manusia diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikatnya dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerahNya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Jadi hak asasi manusia itu sudah ada sejak manusia ada dan dilindungi oleh Negara. Berkaitan dengan penyandang cacat (disabilitas) dalam Pasal 5 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 diatur bahwa setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang rentan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya. Kelompok masyarakat rentan dalam ketentuan ini antara lain orang lanjut usia, anak-anak, fakir miskin, wanita hamil, dan penyandang cacat (disabilitas). Lebih lanjut Pasal 41 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 mengatur bahwa setiap penyandang cacat (disabilitas), orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus. Jadi penyandang cacat (disabilitas) berhak atas pemberian pelayanan, jasa, atau penyediaan fasilitas dan sarana demi kelancaran, keamanan, kesehatan, dan keselamatan.

Secara umum dapat dikatakan bahwa penyandang cacat (disabilitas) berhak atas penyediaan sarana aksesibilitas yang menunjang kemandiriannya, kesamaan kesempatan dalam pendidikan, kesamaan kesempatan dalam ketenagakerjaan, rehabilitasi, bantuan sosial, dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial. Dalam hal ini yang dimaksud rehabilitasi meliputi rehabilitasi medik, rehabilitasi pendidikan, rehabilitasi pelatihan, dan rehabilitasi sosial.

Dalam Deklarasi Hak Penyandang Cacat (Disabilitas) diatur beberapa hak penyandang cacat (disabilitas). Pasal 2 deklarasi tersebut menyatakan bahwa:

Penyandang cacat (disabilitas) berhak menikmati semua hak yang ditetapkan dalam Deklarasi ini. Hak-hak tersebut harus diberikan kepada semua penyandang cacat (disabilitas) tanpa pengecualian apa pun dan tanpa pembedaan atau diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik atau pendapat lainnya, asal usul nasional atau sosial, kekayaan, kelahiran atau situasi lain dari penyandang cacat (disabilitas) itu sendiri atau pun keluarganya.

Hak-hak penyandang cacat (disabilitas) dalam Deklarasi diatur dalam Pasal 3 sampai Pasal 13. Hak-hak tersebut meliputi:

- b. hak yang melekat untuk menghormati martabat manusia
- c. hak sipil dan politik
- d. hak atas kemandirian
- e. hak atas pelayanan jasa
- f. hak atas jaminan ekonomi
- g. hak atas pertimbangan kebutuhannya yang khusus
- h. hak untuk berpartisipasi dalam semua kegiatan sosial, kreatif, atau rekreasi
- i. hak atas perlindungan terhadap perlakuan eksploitatif atau merendahkan martabat
- j. hak atas bantuan hukum
- k. hak atas konsultasi
- l. hak atas informasi hak-haknya dalam Deklarasi

Menurut Pasal 5 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dikatakan bahwa setiap penyandang cacat mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Lebih lanjut dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Penyandang Cacat ditegaskan bahwa setiap penyandang cacat berhak memperoleh:

- a. pendidikan pada semua satuan, jalur, jenis, dan jenjang pendidikan;

- b. pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya;
- c. perlakuan yang sama untuk berperan dalam pembangunan dan menikmati hasil-hasilnya;
- d. aksesibilitas dalam rangka kemandiriannya;
- e. rehabilitasi, bantuan sosial, dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial; dan
- f. hak yang sama untuk menumbuhkan kembangkan bakat, kemampuan, dan kehidupan sosialnya, terutama bagi penyandang cacat (disabilitas) anak dalam lingkungan keluarga dan masyarakat.

Pemenuhan hak-hak atas penyandang cacat (disabilitas) tersebut menjadi kewajiban pemerintah dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya pada masyarakat untuk turut berperan serta. Hal ini seperti diatur dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Penyandang Cacat.

3. Kewajiban Penyandang Cacat (Disabilitas)

Hak-hak penyandang cacat (disabilitas) yang telah disebutkan diatas ditegaskan kembali dengan ditandatanganinya Konvensi tentang Perlindungan dan Pemajuan Hak serta Martabat Penyandang Cacat (disabilitas) (*Convention on the Protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities*) pada tanggal 30 Maret 2007 oleh lebih dari 80 negara. Peristiwa tersebut menjadi momentum penting terhadap pengakuan hak penyandang cacat (disabilitas) untuk hidup setara dengan warga masyarakat lainnya dan kewajiban Negara Pihak untuk mewujudkannya. Konvensi ini lebih menekankan bahwa penyandang cacat (disabilitas) harus diberi kesempatan yang sama dan dijamin hak-haknya sebagaimana warga masyarakat lainnya.

Prinsip persamaan hak mengandung arti bahwa kebutuhan-kebutuhan setiap individu itu sama pentingnya, bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut harus dijadikan sebagai dasar perencanaan masyarakat dan bahwa semua sumber harus dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga menjamin agar setiap individu memperoleh kesempatan

yang sama untuk berpartisipasi. Oleh karena para penyandang cacat (disabilitas) memiliki hak-hak yang sama dengan warga negara lainnya, maka mereka pun harus mempunyai kewajiban yang sama pula. Kewajiban penyandang cacat (disabilitas) berdasarkan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, dinyatakan sebagai berikut:

Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2):

- (1) Setiap penyandang cacat mempunyai kewajiban yang sama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pelaksanaannya disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.

Kewajiban penyandang cacat (disabilitas) sebagai warga negara dan anggota masyarakat dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang dimaksud diatur dalam batang tubuh UUD, dimana yang dinyatakan sebagai berikut:

Pasal 27 ayat (1) dan ayat (3):

- (2) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- (3) Setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara.

Pasal 28J ayat (1) dan ayat (2):

- (1) Setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
- (2) Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.

Pasal 30 ayat (1):

Tiap-tiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam usaha pertahanan dan keamanan negara.

Pasal 31 ayat (2):

“Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.”

Kewajiban penyandang cacat (disabilitas) dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang dimaksud juga diatur di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, yaitu dalam Bab VI mengenai Kewajiban Dasar manusia, dimana menyatakan sebagai berikut:

Pasal 67:

Setiap orang yang ada di wilayah negara Republik Indonesia wajib patuh pada peraturan perundang-undangan, hukum tidak tertulis, dan hukum internasional mengenai hak asasi manusia yang telah diterima oleh negara Republik Indonesia.

Pasal 68:

Setiap warga negara wajib ikut dalam upaya pembelaan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 69 ayat (1):

Setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain, moral, etika, dan tata tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Pasal 70

Dalam menjalankan hak dan kewajibannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan undang-undang dengan maksud untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, keamanan, dan ketertinban umum dalam suatu masyarakat demokratis.

Membayar pajak tepat pada waktunya adalah contoh nyata yang merupakan salah satu

kewajiban penyandang cacat (disabilitas) yang harus dilaksanakan sama seperti warga masyarakat lainnya. Akan tetapi, kewajiban-kewajiban tersebut tidak dapat diterapkan secara langsung sama seperti masyarakat lainnya. Sesuai dengan Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat, kewajiban-kewajiban yang dimaksud tetap harus disesuaikan dengan kondisi kecacatan seseorang dan pendidikannya.

KESIMPULAN

1. Implementasi mempekerjakan pekerja penyandang cacat (disabilitas) belum dapat diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan seperti, pemenuhan kuota pekerja disabilitas, perlindungan dan pemenuhan hak masih kurang, serta peran pemerintah masih belum maksimal melakukan pengawasan terhadap pekerja disabilitas yang bekerja di perusahaan swasta.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang cacat (disabilitas) (disabilitas) di perusahaan swasta melalui pengaturan perundang-undangan yang berisi hak-hak pekerja disabilitas seperti pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, kondisi dan lingkungan kerja, serta mengenai penerapan sanksi administrasi terhadap badan usaha dalam mempekerjakan disabilitas tidak memenuhi hak-hak tersebut. Oleh karena itu Pemerintah dan anggota DPR-RI sekarang sedang melakukan pembahasan RUU Disabilitas yang merupakan RUU pengganti Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, dimana RUU ini merupakan inisiatif dari DPR-RI. Kementerian Sosial sebagai leading sektor yang ditunjuk oleh Presiden RI untuk melakukan pembahasan Daftar Inventaris Masalah (DIM) RUU Disabilitas. Di dalam RUU ini hak pekerja penyandang cacat (disabilitas) sudah sangat terakomodir dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.
3. Peran Pemerintah terhadap pekerja penyandang cacat (disabilitas) (disabilitas) di

Pemerintahan dikaitkan dengan *good corporate governance*

- a. *Transparency*, didalam memberikan pendanaan yang diperkirakan perlu disediakan untuk mendanai berbagai kegiatan penyandang disabilitas. Dana itu adalah sumber daya keuangan yang disediakan untuk menyelenggarakan dan mengelola penyandang disabilitas.
- b. *Accountability*, masalah penyandang disabilitas dilaksanakan oleh berbagai sektor di banyak kementerian dan lembaga sehingga kurang efektif penanganannya. Mekanisme kerja dan kordinasi tidak berjalan dengan baik, sehingga pelaksanaan program menjadi tidak focus dan tumpang tindih. Oleh karena itu, perlu dibentuk satu lembaga khusus yang menangani masalah penyandang disabilitas ini.
- c. *Responsibility*, melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan perlindungan dan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas. Pembinaan dan pengawasan untuk di tingkat Pemerintah dilaksanakan oleh Kementerian sedangkan untuk di tingkat Pemerintah Daerah pembinaan dan pengawasan dilakukan oleh satuan kerja perangkat daerah (SKPD) baik yang ada di tingkat provinsi, maupun yang ada di tingkat kabupaten/kota sesuai dengan fungsi dan tugas pokok masing-masing.
- d. *Independency*, kemandirian yang merupakan suatu keadaan di mana dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja disabilitas dapat dikelola tanpa adanya intervensi dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- e. *Fairness*, kesetaraan dan kewajaran sebagai perlakuan yang adil dan setara terhadap pekerja disabilitas dengan pengusaha berdasarkan perjanjian dan perundang-undangan yang berlaku. Penerapan dari prinsip kewajaran ini sangat erat kaitanya

dengan prinsip transparansi, karena hanya dengan keterbukaanlah pengawasan terhadap segala ketidakadilan dapat dilakukan.

Saran

Saran dalam penulisan tesis ini, adalah:

1. Diharapkan peran serta masyarakat khususnya para pelaku usaha untuk mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Diharapkan Pemerintah melakukan sosialisasi dan penyuluhan ke masyarakat khususnya penyandang disabilitas mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan yang diatur dalam perundang-undangan.
3. Diharapkan Peran Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Kementerian Sosial melakukan pengawasan yang intensif terhadap pekerja penyandang disabilitas di perusahaan swasta agar dapat memberikan perlindungan hukum dalam melakukan kewajiban sebagai pekerja di perusahaan.
4. Diharapkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memberi kesempatan yang seluas-luasnya bagi anak penyandang cacat (disabilitas) dalam memperoleh pendidikan yang bermutu pada semua satuan pendidikan di semua jenis, jalur dan jenjang pendidikan secara inklusif dan khusus sehingga tercipta penyandang cacat (disabilitas) yang mempunyai pendidikan dan keahlian di bidangnya yang pada akhirnya menciptakan tenaga kerja penyandang cacat (disabilitas) yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Bogor: Gahlia Indonesia, 2010).
- Aloewic, Tjepi F., *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, (Jakarta:

BPHN, 1996).

- Astati, *Persiapan Pekerjaan Penyandang cacat (disabilitas) (disabilitas)*, (Bandung: CV. Pendawa, 2001).
- Asshiddiqie, Jimly dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, (Sekretariat Jenderal & Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta, 2006).
- Better Work Indonesia, *Mempekerjakan Penyandang Disabilitas: Pedoman untuk Pengusaha*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2000).
- Coleridge, Peter, *Pembebasan dan Pembangunan: Perjuangan Penyandang cacat (disabilitas) (disabilitas) di Negara-negara Berkembang*, (Yogyakarta: PustakaPelajar, 1997).
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000).
- Djumaldji, F.X., *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001).
- Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990).
- Hendratno, Edie Toet *Penerapan Prinsip GCG pada Peraturan Perundan-Undangan*, (Bahan Kuliah).
- Internasional Labour Organization, *Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja*, (Jakarta: ILO, 2006).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI), kkbi.web.id, diakses pada 2 September 2015.
- Kementerian Kesehatan RI, *Pedoman Pemeriksaan dan Kemampuan Fungsional Penyandang Caca . Dalam JICA, Country Profile on Disability, Republic of Indonesia*, (Tokyo: Planning & Evacuation Department of JICA, 2002).
- Nababan, Iskandar P., *Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Moyivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung)*, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung).
- O'Reilly, Arthur, *Hak Atas Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas*, (Jakarta: International Labour Office, 2013).

Prints, Darwan, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000).

Poerwadarminta, W.J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN. Balai Pustaka.

Soekanto, Soerjono, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Press, 1986).

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2003).

Widiantoro, J., *Hukum tentang Perlindungan Konsumen*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2003)).

Wijayanto, Puguh Ari, *Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Kaum Difabel Sebagai Korban Tindak Pidana*, *Jurnal Hukum*, 2013.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Penyandang Cacat*, UU No. 4 tahun 1997, Pasa 1 angka 1.

Indonesia, *Undang Undang Republik Indonesia tentang Penyandang cacat (disabilitas)*, UU No. 4 Tahun 1997, Pasal 1.

Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 butir 2.

Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Hak Asasi Manusia*, UU No.39 Tahun 1999, Pasal 2.