

## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS MENGENAI KESEMPATAN KERJA BAGI PENYANDANG DISABILITAS

#### A. Hak Atas Pekerjaan Yang Layak

##### 1. Tanggung Jawab Negara

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

Penyandang disabilitas merupakan salah satu masalah besar yang masih dihadapi oleh negara-negara berkembang, termasuk juga Indonesia. Mereka adalah bagian dari masyarakat marginal yang sering tersisihkan dalam proses pembangunan nasional. Negara yang bermartabat adalah negara yang menghormati, menghargai, memenuhi, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negaranya tanpa terkecuali<sup>15</sup>. Memberikan lapangan pekerjaan kepada pencari kerja merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh Negara Indonesia sebagai konsekuensi dari negara hukum. Kesempatan kerja untuk penyandang disabilitas merupakan bentuk dari hak asasi manusia yang harus dipenuhi oleh pemerintah Indonesia yang merupakan bentuk dari tanggung jawab dalam mensejahterakan rakyatnya.

---

<sup>15</sup>Rahayu Repindowaty Harapan, *Perlindungan terhadap penyandang Disabilitas menurut Convention On the Right Of Persons with Disabilities*.

Indonesia merupakan suatu negara hukum yang mana menjamin seluruh hak warga negaranya termasuk juga peyandang disabilitas dalam memberikan atau menyediakan lapangan pekerjaan. Menurut teori negara hukum kesejahteraan, negara ikut bertanggung jawab memberikan pekerjaan atau kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas sebagai konsekuensi dari negara hukum yang mana negara harus ikut campur dalam mensejahterakan masyarakatnya. Sebagaimana komitmen pemerintah dalam meningkatkan kesamaan hak untuk memperoleh kesempatan kerja bagi setiap orang Indonesia termasuk penyandang disabilitas yang tercantum didalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar tahun 1945 yang mengatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pasal 28 D ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 yang mengatakan bahwa setiap warga negara berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. . Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh memperoleh perlakuan sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kesamaan kesempatan dalam memperoleh kesempatan kerja telah diatur didalam pasal 13 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Operasional Hukum Ketenagakerjaan secara sistematis dan pengelompokan peraturan perundang-undangan terbagi menjadi tiga kelompok, yaitu :

1. Masa Sebelum Bekerja (*Pre-Employment*)

Masalah pengadaan tenaga kerja meliputi pengaturan lowongan kerja, pengarahan dan penempatan kerja merupakan hal penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.

2. Masa Selama Bekerja (*During-Employing*)

Tampaknya masa selama hubungan kerja mendapatkan perhatian karena masa itu merupakan substansi dari hukum ketenagakerjaan. Sedemikian pentingnya, maka pemerintah perlu campur tangan dan mengatur selama hubungan kerja berlangsung. Melalui cara inilah semua pihak dapat dilindungi secara adil agar tercapai ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha.

3. Masa Setelah Bekerja (*Post-Employing*)

Setelah hubungan kerja juga perlu perhatian seksama sehingga tenaga kerja tetap mendapatkan perlindungan sesuai keadilan. Permasalahan seperti sakit berkepanjangan, hari tua, pensiun, tunjangan kematian, dan sebagainya tidak dapat diabaikan begitu saja. Untuk ini pemerintah mengambil peranan agar semua hak pekerja dapat terpenuhi.

Pemerintah menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai tugas, yaitu<sup>16</sup> :

1. Perencanaan tenaga kerja

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

2. Perluasan kesempatan kerja

Pasal 41 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja. Pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja ini dibebankan bukan hanya kepada pemerintah saja, tetapi diharapkan dari masyarakat, karena itu dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintahan dan unsur masyarakat.

Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Tanggung jawab perluasan kesempatan kerja ada pada pemerintah, tetapi masyarakat juga didorong untuk ikut mengupayakan perluasan kesempatan kerja ini. Karena itu, diharapkan lembaga keuangan, baik perbankan maupun nonperbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan

---

<sup>16</sup>Hardijan Rusli, *Op. Cit.* hlm 11-12

kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja. Semua kebijakan pemerintah, baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja.

### 3. Pembinaan

Penjelasan pasal 173 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pembinaan adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Pembinaan dilakukan oleh pemerintah secara terpadu dan terkoordinasi dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.

### 4. Pengawasan

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

Tugas pemerintah ini kiranya sesuai dengan fungsinya seperti yang tercantum pada pasal 102 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu<sup>17</sup> :

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

Hak untuk mendapatkan pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia yang harus dipenuhi oleh pemerintah sebagaimana yang diatur didalam pasal 2 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang mengatakan bahwa Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada dan tidak terpisahkan oleh manusia, yang harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan demi peringatan martabat manusia, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kecerdasan serta keadilan.

## **2. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja menurut Soepomo adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu

---

<sup>17</sup> Ibid

perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Husni dalam Asikin (1993:51) berpendapat bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah<sup>18</sup>.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menjelaskan mengenai hubungan kerja. Pada pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dalam pengertian hubungan kerja, terkandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut majikan/pimpinan/pengusaha. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh

---

<sup>18</sup> Abdul Hakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan keempat, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm 39.

bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh perusahaan yang dibuat pengusaha<sup>19</sup>.

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

1. Para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh)
2. Perjanjian kerja
3. Adanya pekerjaan
4. Upah, dan
5. Perintah.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) mengenal hubungan antara dua pihak yang melakukan pekerjaan dengan pembayaran sebagai balas jasa, tetapi tetapi tidak dinamakan hubungan kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Hubungan antara seorang yang melakukan satu pekerjaan tertentu dengan pihak lainnya : contoh : dokter dengan pasiennya, notaris dengan seorang kliennya dan lain-lain. Hubungan semacam ini sering terjadi setelah adanya perjanjian untuk melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu, dikatakan bukanlah hubungan kerja, karena tidak ada wewenang pada pihak pemberi pekerjaan untuk memimpin dilakukannya pekerjaan itu oleh yang menerima pekerjaan, tiada wewenang memberi petunjuk terutama berkenaan dengan cara melakukan pekerjaan itu kepada pihak yang

---

<sup>19</sup>Zainal Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Kerja*, cetakan ketiga, PT RajaGrafindo, 2013, hlm 50.



melakukan pekerjaan, sedangkan wewenang itu ada pada hubungan kerja. Hubungan kerja yang semacam ini adalah perjanjian untuk melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu, diatur pada pasal 1601 KUHPerdata.

- b. Hubungan antara seorang pemborong pekerjaan dengan seorang yang memborongkan pekerjaan. Hubungan ini terjadi setelah adanya perjanjian pemborong pekerjaan, dimana pihak kesatu, pemborong pekerjaan, mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu, misalnya mendirikan atau membongkar suatu bangunan, dengan harga tertentu bagi pihak lainnya. Hubungan ini bukan pula hubungan kerja, karena tidak ada unsur memberi petunjuk dan memimpin pada pihak yang memborongkan.

Perjanjian pemborongan pekerjaan ini diatur dalam KUHPerdata, buku III Bab 7A pasal 1601, 1601b, 1601c (2), dan 1604-1617.

Bedanya perjanjian pemborongan pekerjaan ini dengan perjanjian melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu, ialah bahwa pada perjanjian pemborongan pekerjaan tujuan utama ialah selesainya pembuatan karya yang bersangkutan. Sedangkan, pada perjanjian untuk melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu, ciri terpenting pada perjanjian ini adalah tanggung jawab dan resiko menjalankan pekerjaan terletak pada si penerima pekerjaan<sup>20</sup>.

### **3. Tenaga Kerja**

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

---

<sup>20</sup>Agusmindah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm 43-44.

pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedangkan mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh seumur/usia<sup>21</sup>

Tenaga kerja penyandang disabilitas adalah tenaga kerja yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental namun mampu melakukan kegiatan secara selayaknya, serta mempunyai bakat, minat dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat<sup>22</sup>.

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

1. Golongan yang bekerja, dan
2. Golongan yang menganggur atau sedang mencari pekerjaan

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri atas :

1. Golongan yang bersekolah
2. Golongan yang mengurus rumah tangga, dan

---

<sup>21</sup> Sedjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, cetakan kedua, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hlm 3.

<sup>22</sup> Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas

3. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan<sup>23</sup>.

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

1. Golongan yang menerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi, tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik, dan
2. Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia, cacat atau sakit kronis.

Ketiga golongan bukan angkatan kerja ini kecuali mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh karena itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *Potential Labour Force (PLF)*<sup>24</sup>.

Tengah kerja penyandang disabilitas juga merupakan golongan angkatan kerja karena mereka juga memiliki suatu keterampilan dan kemampuan dalam melakukan suatu kegiatan seperti mereka yang tidak mempunyai disabilitas.

---

<sup>23</sup> Agusmindah, *Op.Cit* , hlm 6.

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm 7

#### **4. Peraturan Perusahaan**

Perusahaan yang mempekerjakan minimal sepuluh orang pekerja/buruh wajib memiliki peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan tersebut harus menjabarkan dan merinci syarat kerja yang diatur dalam dalam peraturan perundang-undangan. Jika syarat kerja tersebut belum diatur dalam peraturan perundangan maka materi syarat kerja tersebut harus lebih baik dari ketentuan peraturan perundangan dibidang ketenagakerjaan.

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. (pasal 1 angka 20 UU No.13 Tahun 2003 vide pasal 1 huruf 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama).

Dalam hal peraturan perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh atau sudah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, namun keanggotaanya tidak mewakili mayoritas pekerja/buruh diperusahaan tersebut, maka yang menjadi wakil pekerja/buruh adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokrasi (yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh) untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. (pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-48/MEN/IV/2004 tentang tata cara pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama). Jika perusahaan memiliki cabang di beberapa daerah maka peraturan perusahaan dapat

berlaku sebagai peraturan perusahaan induk, dengan tetap diberikan kesempatan untuk membuat peraturan perusahaan turunan yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan cabang. Selama peraturan perusahaan turunan belum dibuat dan disahkan maka peraturan perusahaan induk tetap berlaku.

Sebaliknya jika beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum yang berdiri sendiri, maka peraturan perusahaan dibuat oleh masing-masing perusahaan dengan memperhatikan ketentuan pasal 3 keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja sama.

Jika peraturan perusahaan telah terbentuk, maka pengusaha diwajibkan untuk mengajukan permohonan pengesahan kepada :

1. Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam satu wilayah Kabupaten/Kota
2. Kepala Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari satu Kabupaten/Kota.( pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja sama).

Permohonan pengesahan peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud harus dilakukan dengan melengkapi :

1. Permohonan tertulis, yang memuat :
  - a. Nama dan alamat perusahaan
  - b. Nama pimpinan perusahaan
  - c. Wilayah operasi perusahaan
  - d. Status perusahaan
  - e. Jenis/bidang usaha
  - f. Jumlah pekerja/buruh menurut jenis kelamin
  - g. Status hubungan kerja
  - h. Upah tertinggi dan terendah
  - i. Nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh (apabila ada)
  - j. Nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh (apabila ada)
  - k. Masa berlakunya peraturan perusahaan
1. Pengesahan peraturan perusahaan untuk yang keberapa
2. Naskah peraturan perusahaan rangkap tiga yang telah ditanda tangani oleh pengusaha
3. Bukti telah dimintakan saran atau pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh, atau wakil pekerja/buruh jika belum ada serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh jika telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh yang keanggotaannya tidak mewakili mayoritas pekerja/buruh.

Dalam pembuatan peraturan perusahaan, perusahaan sekurang-kurangnya harus memuat :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha
- b. Hak dan kewajiban buruh
- c. Syarat kerja
- d. Tata tertib perusahaan, dan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan paling lama dua tahun, dan wajib diperbaharui atau diperpanjang masa berlakunya paling lama tiga puluh hari sebelum habis masa berlakunya. Jika dalam peraturan perusahaan ada perubahan atau pembaharuan maka perubahan dan pembaharuan tersebut harus berdasarkan kesepakatan serikat pekerja/serikat buruh atau wakil pekerja/buruh.

## **B. Teori Kesempatan Kerja**

Beberapa teori mengenai kesempatan kerja didalam hukum ketenagakerjaan antara lain adalah <sup>25</sup>:

### **1. Teori Klasik Adam Smith**

Teori klasik menganggap bahwa manusialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith

---

<sup>25</sup> <http://hukumonline.com>, diakses pada hari selasa tanggal 2 juni 2015 pada pukul 20.35 WIB

(1729-1790) juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

## 2. Teori Malthus

Thomas Robert Malthus (1766-1834) dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi. Buku Malthus yang dikenal paling luas adalah *Principles of Population*. Dari buku tersebut akan dilihat bahwa meskipun Malthus termasuk salah seorang pengikut Adam Smith, tidak semua pemikirannya sejalan dengan pemikiran Smith. Disatu pihak Smith optimis bahwa kesejahteraan umat manusia akan selalu meningkat sebagai dampak positif dari pembagian kerja dan spesialisasi. Sebaliknya, Malthus justru pesimis tentang masa depan umat manusia. Kenyataan bahwa tanah sebagai salah satu faktor produksi utama tetap jumlahnya. Dalam banyak hal justru luas tanah untuk pertanian berkurang karena sebagian digunakan untuk membangun perumahan, pabrik-pabrik dan bangunan lain serta pembuatan jalan. Menurut Malthus manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil-hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan umat manusia. Malthus tidak percaya bahwa teknologi mampu berkembang lebih cepat dari jumlah penduduk sehingga perlu dilakukan pembatasan dalam jumlah penduduk. Pembatasan ini disebut Malthus sebagai pembatasan moral.



### 3. Teori Keynes

Kaum klasik percaya bahwa perekonomian yang dilandaskan pada kekuatan mekanisme pasar akan selalu menuju keseimbangan (*equilibrium*). Dalam posisi keseimbangan semua sumber daya, termasuk tenaga kerja, akan digunakan secara penuh (*full-employed*). Dengan demikian di bawah sistem yang didasarkan pada mekanisme pasar tidak ada pengangguran. Kalau tidak ada yang bekerja, daripada tidak memperoleh pendapatan sama sekali, maka mereka bersedia bekerja dengan tingkat upah yang lebih rendah. Kesiediaan untuk bekerja dengan tingkat upah lebih rendah ini akan menarik perusahaan untuk memperkerjakan mereka lebih banyak.

Kritikan Jhon Maynard Keynes (1883-1946) terhadap sistem klasik salah satunya adalah tentang pendapatnya yang mengatakan bahwa tidak ada mekanisme penyesuaian (*adjustment*) otomatis yang menjamin bahwa perekonomian akan mencapai keseimbangan pada tingkat penggunaan kerja penuh. Dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik di atas. Di manapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (*labor union*) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan pekerja dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah diturunkan maka boleh jadi tingkat pendapatan masyarakat akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan akan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga.

Kalau harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marjinal tenaga kerja (*marginal value of productivity of labor*), yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam memperkerjakan tenaga kerja akan turun. Jika penurunan dalam harga-harga tidak begitu besar, maka kurva nilai produktivitasnya hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga kerja yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi kalau harga-harga turun drastis maka kurva nilai produktivitas marginal dari tenaga kerja juga turun drastis dimana jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin bertambah luas.

#### **4. Teori Harrod-Domar**

Teori Harrod-Domar dikenal sebagai teori pertumbuhan. Menurut teori ini, investasi tidak hanya menciptakan permintaan, tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Peran modal fisik di dalam model pertumbuhan sangat penting, akan tetapi kapasitas produksi hanya dapat meningkat bila sumber daya lain (modal fisik) membesar. Di samping itu dalam model pertumbuhan, jumlah penduduk yang besar tidak mengurangi pendapatan per kapita asalkan modal fisiknya meningkat. Model yang sama juga dikemukakan oleh model Solow di mana dalam model ini dipakai suatu fungsi produksi *Cobb-Douglas*. Angkatan kerja diasumsikan tumbuh secara geometris dan *full employment* selalu tercapai. Tetapi, dalam model ini pekerja sudah diperluaskan secara jelas sebagai salah satu faktor produksi, dan bukan sekedar pembagi (untuk memperoleh output pekerja). Dalam model ini juga dilihat substitusi antara modal fisik dan pekerja.

## 5. Teori Ester Boserup

Boserup berpendapat bahwa pertumbuhan penduduk justru menyebabkan dipakainya sistem pertanian yang lebih intensif disuatu masyarakat dan meningkatnya output di sektor pertanian. Boserup juga berpendapat bahwa penambahan penduduk berakibat dipilihnya sistem teknologi pertanian pada tingkatan yang lebih tinggi. Dengan kata lain, inovasi (teknologi) ada lebih dahulu. Inovasi itu hanya menguntungkan bila jumlah penduduk lebih banyak. Inovasi menurut Boserup dapat meningkatkan output pekerja, tetapi hanya dilakukan bila jumlah pekerjanya banyak. Pertumbuhan penduduk justru mendorong diterapkannya suatu inovasi (teknologi) baru.

Dari keseluruhan teori tenaga kerja dan pertumbuhan yang mendominasi sebagian besar teori-teori pembangunan pada tahun 1950-an dan 1960-an dan pada awal tahun 1980-an dikenal bentuk aliran ekonomi sisi penawaran atau supply-side economics, yang memfokuskan pada kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan output nasional melalui akumulasi modal. Karena model ini menghubungkan tingkat penyediaan kesempatan kerja dengan tingkat pertumbuhan GNP, artinya dengan memaksimalkan penyerapan tenaga kerja, untuk memaksimalkan pertumbuhan GNP dan kesempatan kerja dengan cara memaksimalkan tingkat tabungan dan investasi.

## C. Kesempatan dan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas

### 1. Pengertian Penyandang Disabilitas

Pasal 1 Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang cacat mengatakan bahwa Penyandang cacat/Disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik/mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan hambatan baginya untuk melakukan secara layaknya, yang terdiri dari :

- a. Penyandang cacat fisik
- b. Penyandang cacat mental
- c. Penyandang cacat fisik dan mental<sup>26</sup>

Pengertian Penyandang Disabilitas juga telah diatur didalam pasal 1 Peraturan Daerah provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas yang mengatakan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat memenuhi hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh, dan efektif berdasarkan kesamaan hak<sup>27</sup>.

Pasal 1 Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat tidak hanya menjelaskan mengenai definisi penyandang disabilitas, akan tetapi

---

<sup>26</sup>Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat.

<sup>27</sup> Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas.

juga menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan penyandang cacat/disabilitas yaitu :

**a. Derajat Kecacatan**

Pasal 1 Undang-undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat mengatakan bahwa Derajat Kecacatan adalah tingkat berat ringannya keadaan kecacatan yang disandang.

**b. Kesamaan Kesempatan**

Kesamaan kesempatan adalah keadaan yang memberikan peluang kepada penyandang cacat untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Menurut PERDA Provinsi Jawa Barat Nomor 7 tahun 2013 tentang penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas pada pasal 9 mengatakan bahwa penyandang disabilitas mempunyai kesempatan dalam bidang :

1. Pendidikan
2. Kesehatan
3. Keolahragaan
4. Seni budaya
5. Kesempatan kerja
6. Kesempatan berusaha
7. Pelayanan publik
8. Politik
9. Perlindungan hukum, dan
10. Informasi publik.

### c. Akseibilitas

PERDA Provinsi Jawa Barat Nomor 7 tahun 2013 mengatakan bahwa Akseibilitas adalah kemudahan yang diberikan kepada penyandang cacat guna mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Dengan tersedianya akseibilitas dengan baik, penyandang disabilitas dapat mengakses informasi mengenai kesempatan kerja yang disediakan oleh perusahaan-perusahaan.

### d. Rehabilitasi

Rehabilitasi adalah proses refungsionalisasi dan pengembangan yang memungkinkan penyandang disabilitas mampu menjalankan fungsi tubuh maupun fungsi sosialnya secara wajar dalam kehidupan bermasyarakat.

Rehabilitasi itu sendiri terbagi atas 4 macam yaitu :

1. Rehabilitasi medik, adalah kegiatan pelayanan kesehatan secara utuh dan terpadu melalui tindakan medik agar penyandang disabilitas dapat mencapai kemampuan fungsionalnya seoptimal mungkin.
2. Rehabilitasi pendidikan, adalah kegiatan pelayanan pendidikan secara utuh dan terpadu melalui proses belajar mengajar agar penyandang disabilitas dapat mengikuti pendidikan secara optimal sesuai bakat, minat, dan kemampuannya.
3. Rehabilitas pelatihan, adalah kegiatan pelayanan pelatihan secara utuh dan terpadu, agar penyandang disabilitas dapat memiliki

keterampilan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan dengan kemampuan yang dimilikinya.

4. Rehabilitasi sosial, adalah kegiatan pelayanan sosial secara utuh dan terpadu melalui pendekatan fisik, mental, dan sosial agar penyandang disabilitas dapat melaksanakan fungsi sosialnya secara optimal dalam kehidupan bermasyarakat.

e. Bantuan Sosial

Bantuan sosial adalah upaya pemberian bantuan kepada penyandang cacat yang tidak mampu yang bersifat tidak tetap, agar mereka dapat meningkatkan taraf kesejahteraan sosialnya.

f. Pemeliharaan Taraf Kesejahteraan Sosial

Pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial adalah upaya perlindungan dan pelayanan yang bersifat terus menerus agar penyandang disabilitas dapat mewujudkan taraf kehidupan yang wajar.

## **2. Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas**

Kesempatan kerja merupakan salah satu hak dari penyandang disabilitas agar mereka dapat meningkatkan kesejahteraan hidup dengan cara bekerja, setiap perusahaan milik negara, swasta, maupun milik daerah wajib mempekerjakan tenaga kerja disabilitas sekurang-kurangnya 1% dari tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Hak asasi dalam bekerja bagi penyandang cacat adalah

hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan UUD 1945<sup>28</sup>.

Kesempatan kerja adalah banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia untuk angkatan kerja<sup>29</sup>. Perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja telah diatur oleh pemerintah didalam Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang cacat, PERDA Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas, dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 13 Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat mengatakan bahwa “setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”. Pasal 14 mengatakan bahwa “perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat diperusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan dengan jumlah karyawan dan/kualifikasi perusahaan”.

Jenis dan derajat kecacatan penyandang disabilitas berpengaruh dalam memperoleh kesempatan pekerjaan. Kriteria jenis dan derajat kecacatan yang memungkinkan penyandang disabilitas untuk bekerja hanya untuk penyandang disabilitas yang mempunyai cacat fisik yang terbagi atas :

---

<sup>28</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafita, Jakarta, 2009, hlm.15.

<sup>29</sup> T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*, Kanisius, Yogyakarta, 2004, hlm.207.



## 1. Cacat Fisik ringan

- orang yang mengalami kelainan fisik, misalnya keadaan tubuh dengan amputasi tangan atau kaki, kaki layu, tangan/kaki bengkok. Penyandang disabilitas tersebut mampu melakukan aktifitas sehari-hari dan tidak perlu bantuan orang lain.

## 2. cacat fisik sedang

- orang yang memiliki kelainan fisik, misalnya keadaan tubuh dengan amputasi dua tangan atas siku, amputasi atas lutut atas paha dan sebagainya

PERDA Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas pasal 20 mengatakan bahwa “penyandang disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan, kompetensi, jenis, dan derajat disabilitas”. Pasal 21 ayat (1) “pemerintah daerah dan pemerintah kabupaten/kota wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada tenaga kerja penyandang disabilitas, untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi pekerjaan serta jenis dan derajat kecacatannya”. Pasal 21 ayat (2) “ Pemerintah Daerah, Pemerintah Kabupaten/Kota, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, serta perusahaan swasta, wajib mempekerjakan pegawai penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan paling kurang 1% (satu persen) dari jumlah pegawai “. Pasal 22 ayat (1) “ Persyaratan dan kualifikasi pekerjaan bagi pekerja penyandang

disabilitas di instansi Pemerintah Daerah, Pemerintah Kabupaten/Kota, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, serta perusahaan swasta, diterapkan dengan memperhatikan faktor :

- a. Jenis disabilitas
- b. Pendidikan
- c. Keahlian, keterampilan, dan/atau kemampuan
- d. Kesehatan
- e. Formasi yang tersedia, dan
- f. Jenis dan bidang usaha

Setiap perusahaan dilarang menolak calon tenaga kerja disabilitas sebagaimana pada Pasal 23 PERDA Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2013 mengatakan bahwa “ Pemerintah Daerah, Pemerintah Kabupaten/Kota, BUMN, BUMD, dan perusahaan swasta dilarang menolak calon tenaga kerja dan/atau memutus hubungan kerja dengan alasan yang bersangkutan penyandang disabilitas”. Pasal 24 “ Tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai hak, kewajiban, dan tanggung jawab dengan pekerja/pegawai lainnya, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menjelaskan mengenai kesempatan kerja untuk tenaga kerja disabilitas pada pasal pasal 5 yang mengatakan bahwa “ setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan”. Pasal 6 “ setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa

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

Mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas juga mendapatkan pengakuan dari dunia internasional, yang mana terdapat dua instrumen pokok dalam hukum internasional yang mengatur hak kerja penyandang disabilitas, yaitu

1. Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 2006 beserta *optical protokol* yang merupakan pencapaian tersukses untuk instrumen hukum internasional dibidang disabilitas.

Pasal 20 dari UNCPRD mengenai hak pekerjaan dan lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas, menegaskan hal-hal berikut :

- 1) Non diskriminasi
- 2) Promosi pekerjaan disektor swasta
- 3) Memastikan akomodasi yang layak.

Akomodasi yang layak merupakan modifikasi dan penyesuaian yang diperlukan dan cocok, dengan tidak memberikan beban tambahan yang tidak proposional atau tidak semestinya, apabila diperlukan dalam kasus tertentu, guna menjamin kenyamanan dan pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.(pasal 2 UNCPRD)

2. Konvensi ILO Nomor 159 dan rekomendasi Nomor 168 juga mengatur hak-hak penyandang disabilitas. Konvensi ini mempromosikan :

- 1) Persamaan kesempatan antara pekerja disabilitas dengan pekerja lain pada umumnya.
- 2) Persamaan perlakuan dan menghargai akses, hak kepemilikan, dan peningkatan dalam pekerjaan.

### **3. Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Disabilitas**

Pelatihan kerja penyandang cacat sebenarnya telah diatur didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-205/MEN/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja penyandang Cacat. Yang mana peraturan ini dibuat agar tenaga kerja penyandang cacat lebih lebih mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam dalam menghadapi suatu pekerjaan.

Tenaga kerja penyandang cacat adalah tenaga kerja yang mempunyai kelainan fisik dan/mental namun mampu melakukan kegiatan selayaknya, serta mempunyai bakat, minat dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-205/MEN/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja penyandang Cacat mengatur beberapa hal penting mengenai pelatihan tenaga kerja penyandang cacat, diantaranya adalah<sup>30</sup> :

---

<sup>30</sup>Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-205/MEN/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja penyandang Cacat

1. Tenaga kerja penyandang cacat berhak mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, swasta maupun perusahaan. (pasal 5 ayat (1) )
2. Pelaksanaan pelatihan kerja dapat dilaksanakan secara khusus bagi tenaga kerja penyandang cacat atau bersama-sama dengan peserta pelatihan kerja lainnya. (pasal 5 ayat (2) )
3. Lembaga pelatihan kerja yang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang peserta pelatihannya terdapat tenaga kerja penyandang cacat, harus menerapkan persyaratan dan metode latihan kerja yang telah ditetapkan, serta fasilitas yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatan tenaga kerja penyandang disabilitas. (pasal 5 ayat (3) )
4. Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (2) dilaksanakan oleh instruktur dan tenaga pelatihan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku. (pasal 6 ayat (1) )
5. Instruktur bagi tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada pasal 6 ayat (1) harus memiliki sertifikat khusus dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. (pasal 6 ayat (2) )
6. Tenaga kerja penyandang cacat setelah mengikuti program pelatihan kerja berhak mendapatkan sertifikat pelatihan kerja. (pasal 7 ayat (1) )
7. Tenaga kerja penyandang cacat dapat mengikuti uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat kompetensi. (pasal 7 ayat (2) )

Penempatan tenaga kerja disabilitas telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-205/MEN/1999 tentang Pelatihan

Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja penyandang Cacat mengatur tentang berbagai hal mengenai penempatan tenaga kerja penyandang cacat, diantaranya adalah :

1. Tenaga kerja penyandang cacat berhak memperoleh rehabilitasi vokasioanl setelah mendapatkan rehabilitasi medis, sosial, dan edukasional. (pasal 8 ayat (1) )
2. Rehabilitasi vokasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi bimbingan penyuluhan jabatan, pelatihan kerja dan penempatan secara selektif. (pasal 8 ayat (2) )
3. Untuk memperoleh rehabilitasi vokasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tenaga kerja penyandang cacat harus mendaftarkan diri pada penyelenggara penempatan kerja. (pasal 8 ayat (3) )
4. Penempatan tenaga kerja penyandang cacat dilakukan melalui proses penempatan individual berdasarkan penerapan alat-alat baik reguler maupun khusus dan teknik-teknik penyesuaian bagi tenaga kerja penyandang cacat ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai. (pasal 9 ayat (1) )
5. Penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja penyandang cacat dapat dilakukan oleh pemerintah dan atau swasta. (pasal 10 ayat (1) )
6. Penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja swasta yang menempatkan tenaga kerja penyandang cacat harus mendapatkan izin. (Pasal 10 ayat (2) )

7. Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pelayanan penempatan tenaga kerja penyandang cacat harus berbentuk badan hukum. (pasal 10 ayat (3))
8. Pengusaha harus melaporkan penerimaan tenaga kerja penyandang cacat yang dipekerjakan diperusahaannya kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk. (pasal 11 ayat (1))

