

BAB II

**TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA, PENYANDANG
DISABILITAS DAN PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM
BAGI PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS**

A. Tinjauan tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan baik diri mereka sendiri maupun untuk masyarakat. Sudah tentunya pekerja ini dalam memberikan barang dan jasa disesuaikan dengan kemampuannya demi menghasilkan barang produksi yang memiliki nilai ekonomi bahkan dapat dikonsumsi dengan aman, tidak membahayakan bagi kesehatan.¹ Dengan kata lain, dalam memberikan produksi sangat terjamin keamanan saat digunakan serta untuk mendapatkan keuntungan, dibutuhkan pekerja yang berkompeten yang sesuai dengan kemampuan agar menghasilkan barang atau jasa untuk mencapai target perusahaan.

Tenaga kerja adalah produk yang telah atau sedang bekerja atau mencari pekerjaan, dan melakukan pekerjaan lainnya yang telah

¹ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

diperjanjikan oleh kedua belah pihak.² Seperti mereka yang sedang bersekolah, seorang ibu rumah tangga. Dalam istilah praktis tenaga kerja terdiri dari dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Mereka yang sedang mencari kerja atau sedang bekerja juga mendapatkan hak yang sama, yaitu hak untuk diperlakukan secara adil dan seimbang.³ Angkatan kerja contohnya adalah seorang petani yang sedang menunggu hujan untuk panen di sawahnya, serta yang dimaksud bukan angkatan kerja adalah mereka yang sedang menjalani suatu kesibukan tetapi kesibukan atau pekerjaan mereka tidak diberi upah.

Tenaga kerja memiliki dua faktor, yakni faktor homogen dan faktor heterogen, serta tenaga kerja itu sendiri bisa menjadi faktor produksi yang bersifat homogen dalam suatu negara, tetapi heterogen (tidak identik) antar Negara.⁴ Pembagian tenaga kerja setiap negara memiliki perbedaan masing-masing. Pembagian yang berbeda-beda oleh setiap negara tentunya menyesuaikan kebutuhan negara itu sendiri, bersifat homogen atau bersifat heterogen itu sesuai dengan kebutuhan setiap negara.

Penduduk yang berusia 15 tahun ke atas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia sudah bisa di kategorikan ke dalam usia produktif untuk melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan di negara-negara

² Lalu Husni, 2009, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Edisi Revisi*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm 3.

³ Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm 17-19.

⁴ *Ibid*, hlm 20.

maju, orang yang bekerja antara usia 15 dan 64 tahun.⁵ Tingkat usia produktif tiap negara bagi setiap warga negara yang ingin bekerja berbeda-beda, ini sesuai dengan peraturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku setiap negara dan ditentukan pula oleh tingkat kematangan dan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang sedang dijalani.

Tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia produktif untuk melakukan sebuah pekerjaan, memiliki pekerjaan, mencari pekerjaan, dan melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga, usia produktif seseorang untuk melakukan berbagai kegiatan produktif yang salah satunya bekerja, Indonesia menetapkan usia minimal 15 tahun karena di usia ini seseorang dianggap cakap untuk menjalankan suatu pekerjaan.⁶ Pekerja merupakan seluruh penduduk yang memiliki tujuan untuk bekerja dan mampu untuk melaksanakan suatu pekerjaan jika ada permintaan tenaga kerja. Semata-mata melakukan suatu pekerjaan untuk diri sendiri maupun untuk orang lain bahkan untuk kepentingan negara.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini,

⁵ As'ad Said Ali, 2009, *Negara Pancasila Jalan Kemaslahatan Berbangsa*, Jakarta, Pustaka LP3ES Indonesia, hlm 86.

⁶ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit*, hlm 68.

pembentukan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan efektivitas kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut.⁷

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja atau tenaga kerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam hal-hal tertentu yang tercakup dalam pengertian pekerja/buruh diperluas. Misalnya dalam hal kecelakaan kerja, dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat (2) ditentukan bahwa:

Yang termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja adalah:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak menerima upah.
- b. Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan.
- c. Narapidana yang dipekerjakan di sebuah perusahaan.

⁷ Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 1969.

2. Macam-macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja sendiri terdiri dari dua angkatan yaitu, angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja (*labour force*) terdiri antara lain:

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

Sedangkan dari bukan angkatan kerja terdiri dari:

- a. Golongan yang bersekolah
- b. Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya bersekolah
- c. Golongan yang mengurus rumah tangga
- d. Golongan yang hanya mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah yang dijanjikan seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- e. Golongan lain yang sebagai golongan penerima pendapatan.

Golongan lain ini terdiri dari dua macam golongan, yaitu:

- 1) Penerima pendapatan

Ialah mereka yang yang secara lahiriah tidak melakukan suatu pekerjaan atau produksi dalam kegiatan ekonomi, tetapi mereka memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan.

- 2) Orang-orang yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia (orang-orang yang berusia senja), cacat atau sakit kronis.

Tenaga kerja merupakan modal utama dalam meningkatkan kesejahteraan perekonomian masyarakat. Dalam meningkatkan kesejahteraan, tentunya sebagai tenaga kerja sangat diperhatikan dan diberikan jaminan pula dalam hal hak dan kewajibannya agar tercipta tenaga kerja yang makmur dan bebas dari rasa perlakuan yang tidak adil. Adapun hak dan kewajiban para tenaga kerja telah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

a. Hak Tenaga Kerja

Hak adalah segala sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atas status seseorang. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan regulasi mengenai tenaga kerja mengatur mengenai hak-hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupannya agar tercipta kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai

dengan bakat, minat dan kemampuan yang dimiliki melalui penyaluran keterampilan di lembaga pelatihan kerja. Adapun dalam memberikan pekerjaan bagi tenaga kerja, mereka sangat berharap dalam memberikan pekerjaan sangat memperhatikan minat akan pekerjaan yang disukai. Hal ini bertujuan agar mereka memperoleh kepuasan kerja dan mendapatkan hasil yang memuaskan serta diharapkan juga perusahaan memberikan suatu penghargaan atau *reward* atas kontribusi pelaksanaan kerja yang baik yang sudah diberikan.

- 3) Setiap tenaga kerja berhak atas penambahan keahlian melalui pembinaan keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi kerja yang dimiliki mampu berkembang secara optimal dan kreatifitas yang dimiliki semakin mumpuni.
- 4) Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- 5) Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.
- 6) Setiap tenaga kerja juga berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

b. Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa suatu benda atau penghargaan yang harus dilakukan seseorang karena kedudukan atau statusnya. Adapun kewajiban tenaga kerja adalah:

- 1) Wajib melakukan prestasi atau pekerjaan bagi pengusaha
- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja
- 4) Wajib mematuhi perjanjian kerja bersama
- 5) Wajib menjaga rahasia perusahaan
- 6) Wajib mematuhi peraturan pengusaha

Akan tetapi selain banyaknya kewajiban pekerja/buruh, ada tiga kewajiban utama yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh, yaitu melakukan pekerjaan, mematuhi petunjuk pengusaha dan membayar ganti kerugian. Pengertian pekerjaan dan seperti apa pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pekerja/buruh tidak diatur secara jelas dalam peraturan ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Namun secara teoritis Iman Soepomo mengemukakan bahwa pekerjaan adalah perbuatan untuk kepentingan pengusaha, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus

untuk meningkatkan produksi, baik jumlah maupun mutunya.⁸ Sedangkan pekerjaan yang wajib dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Jika macam dan jenis pekerjaan ini tidak ditetapkan dalam perjanjian, yang berlaku adalah kebiasaan. Pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan itu oleh pekerja/buruh lainnya.

Pekerjaan yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh harus dikerjakan sendiri oleh pekerja/buruh, terlebih jika menyangkut pekerjaan yang memerlukan keahlian tertentu akan menimbulkan ketidakmungkinan untuk diganti oleh orang lain, tidak bisa pula pekerja/buruh tersebut menyuruh salah seorang keluarganya untuk menggantikannya masuk bekerja apabila pekerja/buruh tersebut berhalangan.

Selain melakukan pekerjaan yang sudah diperjanjikan dengan pengusaha maka pekerja/buruh juga berkewajiban untuk mematuhi petunjuk-petunjuk pengusaha dalam menjalankan pekerjaannya. Petunjuk-petunjuk itu diberikan oleh penguasa atau oleh orang yang dikuasakan untuk itu selama pekerja/buruh tersebut melaksanakan pekerjaannya. Pekerja/buruh wajib menaati segala peraturan tentang

⁸ Iman Soepomo, 1993, *Hukum Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Jakarta, Penerbit Djambatan., hlm 69.

hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan kepada perbaikan tata tertib dalam perusahaan yang diberikan kepada pekerja/buruh.

Sesuai dengan ketentuan perusahaan dan kewajiban mematuhi petunjuk pengusaha, pekerja/buruh wajib menaati perintah pengusaha demi kelancaran tata tertib dalam perusahaan. Apabila petunjuk ini tidak ada maka yang harus dilaksanakan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang biasa dilakukan di perusahaan itu.⁹

Petunjuk pengusaha yang harus ditaati oleh pekerja/buruh dalam aturan perusahaan salah satunya adalah membayar ganti kerugian. Tanggungjawab pekerja/buruh atas kerugian yang timbul karenanya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatan yang disengaja atau karena kelalaiannya. Kesengajaan yang dimaksud adalah jika perbuatannya atau tidak berbuat bermaksud untuk merugikan kepentingan pengusaha yang terjadi karena faktor kurang hati-hati saat menjalankan pekerjaan sehingga menimbulkan kerugian terhadap pengusaha. Bagi pengusaha melihat besar kecilnya kerugian yang dialami perusahaan akan menentukan langkah apa yang akan diambil sebagai bentuk ganti kerugian yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh terhadap pengusaha.

⁹ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit*, hlm 70.

Banyak cara yang dapat dilakukan pengusaha jika pekerja/buruh telah menimbulkan kerugian baginya, salah satunya adalah dengan cara memberikan peringatan terlebih dahulu. Tetapi jika peringatan ini tidak diperhatikan oleh pekerja/buruh, pengusaha bisa mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan undang-undang.¹⁰

4. Pengusaha

Pengusaha adalah orang perseorangan baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum atau badan-badan lainnya yang memiliki kedudukan sebagai pemberi kerja untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini sesuai dengan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengertian pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan sebuah perusahaan yang bukan miliknya.

¹⁰ Bab XII Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan dimana perusahaan tersebut berkedudukan di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pengertian pengusaha memiliki arti yang sangat luas, karena disini pengusaha atau atasan dapat berupa perseorangan, pemilik dari suatu usaha yang sedang berdiri, pengurus atau persero dari suatu badan hukum baik itu berupa yayasan, perseoran terbatas (PT), koperasi, dan badan usaha lainnya seperti firma, CV dan sebagainya asal mempekerjakan minimal seorang pekerja dengan memberinya sebuah upah.

Adapun pengertian perusahaan menurut ketentuan Pasal 1 angka 6 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. 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 atau buruh, dengan membayar upah atau memberikan sebuah imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang memiliki sebuah pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan wajib memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sifat hubungan hukum yang terjadi antara pemilik perusahaan dengan pengurus (pimpinan perusahaan) adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan perburuhan, yaitu hubungan yang bersifat subordinasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang memerintah dan yang diperintah. Pengurus perusahaan (pimpinan perusahaan) mengikatkan dirinya untuk menjalankan perusahaan sebaik-baiknya, sedangkan pengusaha mengikatkan dirinya untuk membayar upahnya.
- b. Hubungan pemberian kuasa, yaitu hubungan hukum yang diatur dalam Pasal 1792 KUH Perdata. Pengusaha (pemilik perusahaan) merupakan pemberi kuasa, sedangkan pimpinan perusahaan merupakan pemegang kuasa. Pemegang kuasa mengikatkan dirinya untuk menjalankan perintah pemberi kuasa, sedangkan pemberi kuasa mengikatkan dirinya untuk memberi upah sesuai dengan perjanjian yang bersangkutan.

Selaku pengusaha apabila sudah menyepakati terjadinya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan dirinya, maka seorang pengusaha berkewajiban untuk memberikan upah kepada pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaannya. Sementara itu, kewajiban tambahan seorang pengusaha adalah memberikan surat keterangan kepada pekerja/buruh yang dengan kemauan sendiri hendak berhenti bekerja diperusahaan.

Dimana mengenai kewajiban pengusaha untuk memberi upah kepada pekerja/buruh tercantum dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu kebijakan perlindungan pengupahan seorang pengusaha terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk 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
- j. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi. Sedangkan bagi pekerja/buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu

atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat dibeli dari jumlah uang itu.

Kewajiban tambahan seorang pengusaha adalah mengenai pemberian surat keterangan. Surat keterangan yang umumnya dibutuhkan oleh pekerja/buruh yang berhenti bekerja pada suatu perusahaan sebagai tanda pengalaman bekerja. Surat keterangan yang dibuat oleh pengusaha pada umumnya berisi:

1. Nama pekerja/buruh
2. Tanggal mulai bekerja dan tanggal berhentinya
3. Jenis pekerjaan yang dilakukannya atau keahlian yang dimiliki pekerja/buruh tersebut

Apabila seorang pekerja/buruh berhenti bekerja pada suatu perusahaan dan meminta surat keterangan yang dimaksud, maka pengusaha wajib memberikannya. Seorang pengusaha yang menolak memberikan surat keterangan yang diminta atau dengan sengaja menulis surat keterangan palsu, pengusaha harus bertanggungjawab atas kerugian yang diderita pekerja/buruh.

Kewajiban lain yang tidak kalah penting dari seorang pengusaha adalah bertindak sebagai pengusaha yang baik. Ini berarti bahwa pengusaha harus berbuat dan bertindak sebijaksana mungkin, yaitu:

1. Apa yang seharusnya berdasar ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.

2. Apa yang seharusnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah, dihindari dan tidak dilakukan dengan penuh ketaatan.

5. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seorang buruh/pekerja dengan seorang pengusaha, dimana hubungan kerja tersebut terjadi setelah dilakukannya kesepakatan atau perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Kedua belah pihak disini terikat dalam suatu kontrak, di satu sisi seorang pekerja atau buruh bersedia melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan sesuai dengan apa yang disepakati dan disisi lain pengusaha melakukan suatu pemberian upah terhadap seorang pekerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara lisan atau tertulis.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, yaitu:

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang*-paksaan, *dwaling*-penyesatan/kekhilafan atau *bedrog*-penipuan).
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan).
- c. Ada (objek) pekerjaan yang dijanjikan
- d. (*causa*) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tercantum dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja), yakni obyek (pekerjaannya) tidak jelas dan *causa*-nya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

Sementara Prof. Subekti memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-

ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas-bawah (*dietsverhouding*) yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.

Perjanjian kerja berakhir karena hal-hal sebagai berikut¹¹:

1. Pekerja/buruh meninggal
2. Berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian (apabila PKWT)
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan/penetapan lembaga PPHI yang *inkracht*.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang telah tercantum dalam PK, PP atau PKB yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:

- a. Meninggalnya pengusaha
- b. Beralihnya hak atas perusahaan menurut Pasal 163 ayat (1) yang menyatakan bahwa, perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) lama ke pengusaha (pemilik) baru karena penjualan (*take over*/akuisisi/divestasi), pewarisan atau hibah.

¹¹ R. Subekti, 1995, *Aneka Perjanjian*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm 46-47.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai hubungan kerja yang tercantum dalam Pasal 1 angka 15 yang menyebutkan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Pada prinsipnya hubungan kerja meliputi beberapa hal, yaitu:

- a. Perjanjian pembuatan kerja
- b. Kewajiban pekerja (melakukan suatu pekerjaan atas pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha)
- c. Kewajiban pengusaha (memberikan pekerjaan kepada pekerjanya dan juga memberikan suatu imbalan atau upah)
- d. Berakhirnya suatu hubungan kerja
- e. Penyelesaian perselisihan terhadap pihak-pihak yang bersangkutan

Jadi hubungan kerja merupakan hubungan yang ditinjau dari perspektif hukum adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau karyawan berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak atau tidak nyata, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja, dengan kata lain ikatan ini timbul karena adanya perjanjian kerja. Inilah yang merupakan hubungan kerja.

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

Tiga unsur yang terdapat dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) sesuai dengan Undang Undang Ketenagakerjaan, yaitu¹²:

1. Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja atau buruh. Secara umum pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja atau buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

2. Upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

¹² Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm 47-48.

Dengan demikian, pada prinsipnya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja atau buruh.

3. Perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh berada dibawah perintah pengusaha. Dalam praktik, unsur perintah ini misalnya dalam perusahaan yang mempunyai banyak pekerja atau buruh, yaitu adanya peraturan tata tertib yang harus dipatuhi oleh pekerja atau buruh.

Dengan dipenuhinya tiga unsur tersebut, maka sudah jelas ada hubungan kerja atau perjanjian kerja baik yang dibuat dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis maupun secara lisan antara pengusaha dengan pekerja.

B. Tinjauan Umum tentang Penyandang Disabilitas

1. Pengertian Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur mengenai definisi penyandang disabilitas yang tercantum dalam Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa, penyandang disabilitas adalah setiap orang yang memiliki keterbatasan dari segi fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama yang

dalam interaksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan atau kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

WHO mendefinisikan disabilitas sebagai *“A restriction or inability to perform an activity in the manner or within the range considered normal for a human being, mostly resulting from impairment”*.¹³

Definisi tersebut menyatakan dengan dengan jelas bahwa disabilitas merupakan pembatasan atau ketidakmampuan untuk melakukan suatu kegiatan dengan cara yang atau dalam rentang dianggap normal bagi manusia, sebagian besar akibat penurunan kemampuan.¹⁴

Penyandang disabilitas yang dialami setiap orang ditentukan dari dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal seseorang mengalami disabilitas adalah karena telah mendapati kekurangan fisik (cacat) sejak lahir, dari segi keturunan ataupun dari segi kecacatan karena lain hal semasa masih di dalam kandungan.

Sedangkan disabilitas dari faktor eksternal adalah:

1. Musibah/bencana alam
2. Kecelakaan kerja

¹³ Yayasan Daksa Akselerasi Aditama (*DAKSA Foundation Blog*), Pengertian Disabilitas menurut WHO, <https://daksablog.wordpress.com/2013/05/07/hari-internasional-penyandang-disabilitas-international-day-of-person-with-disabilities-idpwd/>, diakses pada 20 Februari, jam 11.50.

¹⁴ W.J.S. Poerwadarminta, 1976, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, PN Balai Pustaka, Pengertian Cacat.

3. Adanya suatu penyakit yang diderita sehingga membahayakan diri orang tersebut jika tidak dilakukan suatu tindakan medis

2. Macam-macam Jenis Disabilitas

Disabilitas atau yang biasa dikenal dengan istilah penyandang cacat ini memiliki 7 (tujuh) macam jenis disabilitas yang dimiliki oleh orang penyandang difabel, yaitu:

1. Buta (Tuna Netra)

Orang buta adalah orang yang tidak memiliki kemampuan untuk melihat suatu obyek dengan kedua matanya. Orang yang buta biasanya memiliki kemampuan mendeteksi benda-benda yang ada di sekitarnya dengan memaksimalkan kemampuan pendengarannya lewat suara atau getaran yang didengarnya maupun dirasakannya. Selain buta total, ada juga orang yang mengalami kebutaan sebagian (parsial) yang tidak dapat mengidentifikasi tes menghitung jumlah jari dari jarak tiga meter.

2. Tuli (Tuna Rungu)

Orang tuli adalah orang yang tidak memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan mendengar sebagaimana orang normal pada umumnya. Orang yang mempunyai cacat pendengaran yang belum parah masih bisa menggunakan alat bantu pendengaran sehingga bisa kembali mendengar dengan baik.

3. Bisu (Tuna Wicara)

Orang bisu adalah orang yang tidak bisa berbicara dengan orang lain, memiliki keterbatasan yang nyata untuk berkomunikasi secara verbal dengan orang lain yang normal. Orang yang bisu biasanya disebabkan oleh masalah pendengaran sejak lahir yang tidak terdeteksi sehingga menyebabkan anak menjadi kesulitan untuk belajar berbicara dengan normal. Seseorang juga bisa mengalami bisu selektif yang hanya menjadi bisu ketika berhadapan dengan situasi dan kondisi tertentu. Penyebab bisu ada dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.

4. Cacat Fisik (Tuna Daksa)

Orang yang tuna daksa adalah orang yang mengalami kecacatan fisik, cacat tubuh, kelainan, kerusakan dan lain sebagainya yang diakibatkan oleh kerusakan otak, kerusakan syaraf tulang belakang, kecelakaan, cacat sejak lahir, dan lain sebagainya.¹⁵ Contoh yang paling mudah dari tuna daksa adalah orang yang tangannya buntung, kakinya buntung, lumpuh, kakinya kecil sebelah, dan lain sebagainya.

5. Keterbelakangan Mental (Tuna Grahita)

Orang yang tuna grahita adalah orang yang mengalami keterbelakangan mental sehingga memiliki tingkat kecerdasan yang

¹⁵ Anonim, Cacat fisik menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia, <http://m.hukumonline.com/klinik/detail/lt4b8cf8abc7dc4/kesempatan-kerja-bagi-penyandang-cacat>, diakses pada tanggal 28 Oktober 2016, jam 17.00.

rendah di bawah rata-rata orang pada umumnya. Ciri mental terbelakang biasanya dapat dilihat dari kelainan fisik maupun dari perilaku abnormal yang sering ditunjukkan dalam kehidupan sehari-hari.

6. Cacat Pengendalian Diri (Tuna Laras)

Orang yang tuna laras adalah orang yang memiliki kesulitan dalam pendendalian diri seperti masalah pengendalian emosi, sulit bergaul, senang menyendiri, kepercayaan diri rendah, senang berbuat jahat, malu tampil di depan umum, dan lain sebagainya. Selain itu orang yang cacat suara dan nada juga termasuk ke dalam golongan tuna laras.

7. Cacat Kombinasi (Tuna Ganda)

Orang yang tuna ganda adalah orang yang mengalami kecacatan lebih dari satu. Misalnya seperti orang yang mengalami tangan buntung sekaligus mengalami kebutaan permanen, atau orang yang mentalnya terbelakang (idiot) sekaligus memiliki cacat pada pendengarannya (tuli), dan lain-lain.

C. Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas

1. Pengertian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan hukum tenaga kerja dimaksud sebagai upaya untuk menjamin hak-hak para pekerja atau buruh dalam melaksanakan pekerjaan ditempat kerja yang bertujuan untuk menjamin kesamaan

perlakuan tanpa adanya perlakuan yang diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarga dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹⁶

Perlindungan kerja adalah segala bentuk upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam menjamin hak-hak pekerja atau buruh baik jasmani maupun rohani sehingga pekerja atau buruh merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas.¹⁷

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Ketenagakerjaan juga menjelaskan bahwa perlindungan kerja merupakan hukum umum (*Publiek-rechtelijk*) dengan sanksi pidana.

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu¹⁸:

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang memiliki tujuan untuk memungkinkan pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada

hlm 2. ¹⁶ Konsideran Menimbang Huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung,

¹⁷ Hendarji, 2003, *Kapita Selekta Undang-Undang Perburuhan*, Jakarta, LBHI, hlm 3.

¹⁸ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit*, hlm 84.

umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.

2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja atau buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja atau buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja atau buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Menurut pengaturan perburuhan Departemen Tenaga Kerja, dengan jelas dapat diketahui bahwa masalah-masalah yang berkaitan dengan perlindungan dan keselamatan kerja ditangani “Bidang Pembinaan Norma-norma Perlindungan Kerja”, yang dalam hal ini ditangani 3 sub yaitu¹⁹:

- a. Pembinaan dan pengawasan perundang-undangan
- b. Norma-norma kerja
- c. Tunjangan kecelakaan

Norma-norma kerja yang mencakup dalam perlindungan kerja sebagaimana ditentukan oleh pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tubuh
- b. Pemberian pengobatan, perawatan bagi buruh yang sakit
- c. Pengaturan penyediaan tempat kerja, cara dan syarat yang memenuhi persyaratan sebagai sebuah perusahaan
- d. Kesehatan kerja untuk mencegah timbulnya penyakit atau kecelakaan yang akan menimpa buruh, baik sebagai akibat pelaksanaan kerja maupun penyakit umum.
- e. Ketetapan syarat-syarat kesehatan bagi perusahaan yang tertuju pada perlindungan kesehatan bagi para buruhnya.

¹⁹ Sunindhia dan Nanik Wijaya, 1987, *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta, Bina Aksara, hlm 80.

Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh dengan memerhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk yang memiliki hak asasi.

Kesehatan kerja ini bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja atau buruh melakukan pekerjaannya. Pekerjaan disini adalah pekerjaan yang dijalankan oleh pekerja/buruh untuk pengusaha dalam hubungan kerja dengan menerima upah. Adanya penekanan dalam suatu hubungan kerja menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana diatur dalam Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain kesehatan kerja yang termasuk dalam jenis perlindungan sosial, maka pekerja/buruh juga mendapatkan perlindungan berupa keselamatan kerja yang termasuk dalam jenis perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Dasar dalam membicarakan masalah keselamatan kerja adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Keselamatan kerja tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh juga kepada pengusaha dan juga pemerintah.

- a. Bagi pekerja/buruh, dengan adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenteram sehingga pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya kepada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.
- b. Bagi pengusaha, dengan adanya pengaturan keselamatan kerja di perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
- c. Bagi pemerintah (dan masyarakat) dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja yang terakhir adalah jaminan sosial. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat atau

pemerintah. Usaha-usaha tersebut dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha, yaitu²⁰:

1. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial (*Social Service*).
2. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial (*Social Assistance*).
3. Usaha-usaha berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai Sarana Sosial (*Social Infra Structure*).
4. Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko sosial ekonomis, di golongan ke dalam Asuransi Sosial (*Social Insurance*).

Dengan mencakup usaha-usaha tersebut, maka secara definitif jaminan sosial tercantum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial yang

²⁰ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit*, hlm 118-119.

terdapat dalam Pasal 2 ayat (4) yang menyatakan bahwa, jaminan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial.

Adapun peristiwa-peristiwa yang dijaminan oleh jaminan sosial adalah:

1. Kebutuhan akan pelayanan medis
2. Tertundanya, hilangnya atau turunnya sebagian penghasilan yang disebabkan:
 - a. Sakit
 - b. Hamil
 - c. Kecelakaan kerja dan penyakit jabatan
 - d. Hari tua
 - e. Cacat
 - f. Kematian pencari nafkah
 - g. Pengangguran

2. Tujuan Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas

Dasar menimbang huruf c dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, menyatakan bahwa untuk

mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan bagi para penyandang disabilitas menuju kehidupan yang sejahtera, mandiri dan tanpa ada sikap membeda-bedakan atau diskriminasi, maka diperlukan peraturan khusus untuk menjamin perlindungan hukum para penyandang disabilitas. Peraturan khusus ini bertujuan untuk dapat mengatasi masalah pengangguran yang terutama banyak dialami oleh pekerja penyandang disabilitas.

Upaya pemerintah untuk menyamaratakan kesempatan kerja bagi golongan yang sudah produktif patut dihargai. Karena melalui peraturan perundang-undangan yang khusus untuk difabel, para penyandang disabilitas dapat bekerja sesuai dengan bidang keahliannya dan mendapatkan perlindungan hukum yang sama dengan pekerja yang non disabilitas.²¹

Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas atas perubahan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat mengatur mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan hak dan kewajiban para penyandang disabilitas. Adapun tujuan diadakannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 ini adalah memberikan perlindungan hukum seluas-luasnya

²¹ Anonim, Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas, <http://www.centroone.com/news/2012/07/2m/pemda-harus-jamin-hak-pilih-penyandang-cacat/printpage>, diakses pada tanggal 28 Oktober 2016, jam 16.30.

terhadap penyandang disabilitas mengenai aspek-aspek kehidupan, antara lain:

- a. Hak Bebas dari Stigma
- b. Hak Hidup
- c. Hak untuk Pekerjaan, Kewirausahaan dan Koperasi.

Sesuai dengan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur mengenai hak untuk pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi. Meliputi hak-hak:

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah atau pemerintah swasta tanpa ada diskriminasi.
- b. Memperoleh upah yang sama dengan pekerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggungjawab yang sama.
- c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas
- e. Mendapatkan program kembali bekerja
- f. Penempatan kerja yang adil, proporsional dan bermartabat
- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya
- h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi dan memulai usaha sendiri.

Dalam Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan terhadap penyandang cacat ini regulasinya selain dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas atas perubahan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, bahwa setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Perlindungan ini antara lain :

1. Penyediaan aksesibilitas, yaitu kemudahan yang disediakan bagi penyandang cacat guna mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.
2. Pemberian alat kerja
3. Pemberian alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Perlindungan ini merupakan bentuk pengakuan HAM yang memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yaitu tertera dalam Pasal 41 ayat (2) dan Pasal 42.

Hak asasi sebagai konsep moral dalam bermasyarakat dan bernegara bukanlah suatu konsep yang lahir seketika dan bersifat menyeluruh. Hak asasi lahir setahap demi setahap melalui periode-periode tertentu dalam sejarah perkembangan masyarakat. Negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak-hak konstitusional, terutama hak-hak pekerja/buruh disabilitas. Namun negara wajib menjamin pelaksanaan hak konstitusional penyandang disabilitas untuk bekerja.²²

²² Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm14-16.