

**PEMBERIAN KUOTA 1% TENAGA KERJA PENYANDANG
DISABILITAS OLEH PERUSAHAAN SWASTA DI INDONESIA**



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH
DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA STATA SATU
DALAM ILMU HUKUM**

OLEH:

MUHAMMAD RUSDI FIRDAUS

16340038

PEMBIMBING

UDIYO BASUKI, S.H., M.Hum.

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

ABSTRAK

Penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas merupakan kewajiban Negara. Disahkannya UU Penyandang Disabilitas yang menggantikan UU Penyandang Cacat memberikan nuansa baru pemenuhan hak penyandang disabilitas melalui pendekatan Hak Asasi Manusia dan prinsi-prinsip yang didasarkan pada otonomi individu penyandang disabilitas. Dalam Pasal 53 ayat (2) UU Penyandang disabilitas perusahaan swasta diwajibkan mempekerjakan paling sedikit 1% tenaga kerja penyandang disabilitas dalam rangka pemenuhan hak penyandang disabilitas pada sektor ketenagakerjaan. Namun demikian UU Penyandang Disabilitas tidak serta merta memberikan gambaran yang spesifik mengenai perusahaan swasta seperti apa yang dibebankan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas dan bagaimana cara pemerintah menekan dan memaksa perusahaan swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaannya.

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum pustaka dengan membaca dan menelaah data-data sekunder berupa bahan hukum primer seperti UU Penyandang disabilitas, KUH Perdata, KUH Dagang serta peraturan perundang-undangan lainnya. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa buku, jurnal, karya ilmiah, artikel, maupun pendapat ahli yang berkaitan dengan topik disabilitas, hukum perusahaan dan ketenagakerjaan. Penyusun juga menggunakan bahan hukum tersier berupa kamus dan ensiklopedia untuk membantu menjelaskan bahan hukum primer dan skunder diatas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah diskriptif-analisis dengan pendekatan yuridis-normatif.

Penelitian ini memberikan hasil berupa gambaran mengenai jenis dan bentuk perusahaan swasta yang dibebankan kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas adalah perusahaan swasta berbadan hukum yaitu PT, Perum, Yayasan, dan Koperasi yang mempekerjakan sedikitnya 100 (seratus) pekerja atau tidak mempekerjakan 100 (seratus) pekerja namun menggunakan teknologi tinggi. Upaya memaksa pemerintah kepada perusahaan swasta tersebut dilakukan melalui pendekatan tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) dan mekanisme negara kesejahteraan (*welfare state*) dimana negara berwenang mencampuri urusan pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas melalui hukum atas dasar kesejahteraan rakyat.

Kata Kunci: Penyandang Disabilitas, Perusahaan Swasta, Ketenagakerjaan

ABSTRACT

Respect, protection, and fulfillment of the rights of Persons with Disabilities are the obligations of the State. The enactment of the Law on Persons with Disabilities which replaces the Law on Persons with Impairment provides a new nuance for the fulfillment of the rights of persons with disabilities through a Human Rights approach and principles based on the individual autonomy of persons with disabilities. In Article 53 paragraph (2) of the Law on Persons with Disabilities, private companies are required to employ at least 1% of workers with disabilities in the context of fulfilling the rights of persons with disabilities in the labor sector. However, the Law on Persons with Disabilities does not necessarily provide a specific description of what private companies are charged with the obligation to employ persons with disabilities and how the government suppresses and forces private companies to employ persons with disabilities in their companies.

To answer both of the questions, this study uses a type of legal literature research by reading and examining secondary data in the form of primary legal materials such as the Law on Persons with Disabilities, the Civil Code, the Commercial Code, and other regulations. The secondary legal materials used in this research are books, journals, scientific works, articles, and expert opinions related to the topic of disability, company law, and employment. The compilers also use tertiary legal materials in the form of dictionaries and encyclopedias to help explain the primary and secondary legal materials above. The data analysis method used in this research is descriptive analysis with a juridical-normative approach.

This study provides results in the form of an overview of the types and forms of private companies that are widely charged with the obligation to employ persons with disabilities is a private company with a legal entity namely PT, Perum, Foundation, and Cooperative which employs at least 100 (one hundred) workers or not employing 100 (one hundred) workers but using high technology. Efforts to force the government to private companies are carried out through a Corporate Social Responsibility approach and a welfare state mechanism where the state is authorized to interfere in the fulfillment of the employment rights of persons with disabilities through law based on people's welfare.

Keywords: Persons with Disabilities, Private Companies, Employment



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Persetujuan Skripsi

Kepada Yth, Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta meyarankan perbaikan
seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhammad Rusdi Firdaus

NIM : 16340038

Judul ; Pemberian Kuota 1% Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas
Oleh Perusahaan Swasta Di Indonesia

Sudah dapat di ajukan kepada Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Sebagai satu syarat memperoleh gelar sarjana
strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan Ini kami mengharap agar skripsi atau tugas akhir saudara diatas dapat
segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 17 Februari 2022

Pembimbing

Udiyo Basuki, S.H., M. Hum
NIP. 19730825 199903 1 004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-651/Un.02/DS/PP.00.9/04/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PEMBERIAN KUOTA 1% TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS OLEH PERUSAHAAN SWASTA DI INDONESIA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD RUSDI FIRDAUS
Nomor Induk Mahasiswa : 16340038
Telah diujikan pada : Senin, 21 Februari 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Udiyo Basuki, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 626a03ffd5f99



Penguji I
Dr. Hj. Siti Fatimah, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6269f5f226224



Penguji II
Nurainun Mangunsong, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6269cca3e89ad



Yogyakarta, 21 Februari 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 626a14b951267

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Rusdi Firdaus
NIM : 16340038
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syariah dan Hukum

Menyatakan bahwa naskah skripsi yang berjudul “Pemberian Kuota 1% Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Oleh Perusahaan Swasta Di Indonesia” adalah hasil karya saya atau laporan yang saya lakukan sendiri dan bukan dari hasil karya orang lain. Kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Kemudian apabila terbukti tidak benar, maka penulis bersedia mempertanggungjawabkannya sesuai dengan hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 11 Februari 2022

Penulis



Muhammad Rusdi Firdaus
NIM: 16340038

MOTTO

‘Kau dilahirkan di muka bumi sendirian, dan kau akan mati sendirian, dan kau akan dihisab oleh Allah sendirian. Demi Allah, semua yang kau lihat di sekelilingmu ini tidak bermanfaat buat kamu, maka bertakwalah kepada Allah’

(Nasehat Atha bin Abi Rabah R.A kepada Amirulmu’minin)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Tulisan ini aku persembahkan kepada Allah Tuhan semesta alam sekaligus bukti cinta kasihku kepada kedua orangtuaku, keluargaku, keponakan-keponakanku yang unyu dan tak lupa saya ucapkan terimakasih kepada sahabat-sahabat karibku yang selalu memberikan nasehat dan support dalam pengerjaan tulisan ini, serta para pembaca yang berkenan membaca tulisan alakadarnya ini

Jazakumullahu Khairan

Semoga karya tulisku ini diterima sebagai bentuk pengabdianku pada bangsaku yang tercinta

-INDONESIA-



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR



الْحَمْدُ لِلَّهِ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى رَسُولِ اللَّهِ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ وَالَاهُ ، أَمَا بَعْدُ

Segala puji dan syukur Penyusun haturkan kepada Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia-Nya, sehingga sampai detik ini Penyusun dapat merasakan nikmat sehat lahir dan batin untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat beruntai salam semoga senantiasa tercurah kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri tauladan terbaik dan yang selalu dinantikan syafaatnya kelak di yaumul akhir.

Alhamdulillah Penyusun mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pemberian Kuota 1% Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Oleh Perusahaan Swasta Di Indonesia”, Penyusun menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan di dalamnya, oleh karena itu Penyusun sangat mengharapkan kritik dan saran yang dapat memperbaiki skripsi yang ditulis oleh para Penyusun selanjutnya. Proses Penyusunan skripsi ini juga tidak terlepas dari kendala dan beberapa kesulitan yang sempat menghambat proses Penyusunan skripsi ini. Namun berkat bantuan dan dukungan dari banyak pihak, akhirnya Penyusun dapat menyelesaikannya. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini, Penyusun menyampaikan terimakasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang dengan ikhlas membantu Penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta para jajarannya.
3. Bapak Ach. Tahir, S.H.I., LL.M., M.A., selaku ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Faiq Tobroni, M.H., selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Nurainun Mangunsong, S.H., M.Hum, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan bimbingan dan dukungan serta arahan kepada penyusun.
6. Udiyo Basuki, S.H., M. Hum., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak meluangkan waktu dengan sabar untuk membimbing, mendukung dan memberi masukan serta arahan konsep konsep dan kritik-kritik yang sangat berpengaruh besar dalam proses Penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf pengajar yang telah membekali ilmu serta pengalamannya hingga pada akhirnya Penyusun mendapat banyak ilmu yang bermanfaat sehingga bisa menyelesaikan studi di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Segenap Staf dan Karyawan Tata Usaha Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas pelayanan yang sangat baik.
9. Kedua orang tua Penyusun (Bpk. Rifai & Ibu Tutuk) yang telah melahirkan, merawat dan mendidik dengan penuh kasih, serta yang tidak pernah berhenti mendoakan, mendukung, dan mendorong menuju hal baik secara moril maupun materill.
10. Kakakku tersayang (Day Shine dan Novia) yang telah melahirka keponakan yang unyu-unyu dan menjadi penyemangat dalam pengerjaan tulisan ini.
11. Taman seperjuanganku di Komuniatas Pemerhati Konstitusi yang kocak dan sering merepotkan saya
12. Sahabatku Fikri Ilham, Nida Karima, Herlina yang membuat saya selalu tidak nyaman karna terus ditanya perihal kelangsungan tulisan ini
13. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Ilmu Hukum angkatan 2016.
14. Teman-teman seperjuangan di Vuinsa tim bola Voli UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
15. Teman-teman seperjuangan di IMM Fakultas Syariah dan IMM Cabang Sleman

16. Kepada semua pihak yang telah membantu Penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat Penyusun sebutkan satu persatu.

Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT. Penyusun berharap dan berdo'a semoga semua pihak tersebut diberikan balasan yang setimpal atau bahkan lebih, semoga senantiasa diberi kesehatan dan semoga selalu berada dalam lindungan Allah SWT, Aamiin ya rabbal 'alamin.

Yogyakarta, 22 Januari 2022
Penyusun

Muhammad Rusdi Firdaus



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARIME	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Telaah Pustaka.....	7
E. Kerangka Teoritik	10
F. Metodologi penelitian	15
G. Sistematika pembahasan.....	17
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERUSAHAAN SWASTA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN	19
A. Tinjauan Tentang Perusahaan Swasta.....	19
1. Pengertian Perusahaan.....	19
2. Bentuk-Bentuk Perusahaan.....	29
3. Pengertian Perusahaan Swasta.....	62
B. Tinjauan Tentang Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (<i>Corporate Social Responsibility</i>).....	64
1. Pengertian dan Konsep Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (<i>Corporate Social Responsibility</i>)	64
2. Ruang Lingkup, Prinsip Dan Bentuk Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (<i>Corporate Social Responsibility</i>)	71
3. Pendekatan dalam Konsep Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (<i>Corporate Social Responsibility</i>)	74

BAB III TINJAUAN TENTANG TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS	86
A. Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas	87
1. Pengertian Penyandang Disabilitas	86
2. Pendekatan Dalam Diskursus Disabilitas	90
3. Pengertian Tenaga kerja penyandang disabilitas	94
4. Rekrutmen Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Oleh Perusahaan	96
5. Hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas	101
B. Tinjauan Umum UU Penyandang Disabilitas	103
1. Sejarah Lahirnya UU Penyandang Disabilitas Di Indonesia	103
2. Asas, Arah Pengaturan Dan Ruang Lingkup UU Penyandang Disabilitas	107
3. Pendekatan Collaboratove Governance Dalam UU Penyandang Disabilitas	112
4. Implikasi Penerapan UU Penyandang Disabilitas Pada Sektor Ketenagakerjaan	119
C. Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Konsep Negara <i>Welfarestate</i> Indonesia	123
BAB IV ANALISIS MENGENAI KETENTUAN PEMBERIAN KUOTA 1% BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS	128
A. Perusahaan Swasta Yang Dibebankan Kewajiban Untuk Memberikan Kuota Khusus Bagi Penyandang Disabilitas	128
B. Upaya Pemerintah Mendorong Perusahaan Swasta Untuk Mempekerjakan Sedikitnya 1% Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas	138
1. Pelaksanaan Pemberian Kuota Khusus Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Sebagai Bagian Dari Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (<i>Coporate Social Responsibility</i>).....	139
2. Pelaksanaan Pemberian Kuota Khusus Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dalam <i>Negara Welfarestate</i>	144
BAB V PENUTUP	148
A. Kesimpulan	148
B. Saran	151
DAFTAR PUSTAKA	153
DAFTAR TABEL	

Tabel 2.1: Perkembangan Terminologi Penyandang Disabilitas Dalam
Peraturan Perundang-Undangan..... 102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1: Relasi Pemerintah, Swasta dan Masyarakat..... 110
Gambar 5.1: Syarat Materil Perusahaan..... 114
Gambar 5.2: Syarat Formil Perusahaan..... 114
Gambar 5.3: Relasi *Stakeholders* Perusahaan..... 125
CURRICULUM VITAE..... 159



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas merupakan kewajiban Negara.¹ Dengan disahkannya Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Right Of Persons With Disabilities* (Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas) menunjukkan komitmen dan kesungguhan pemerintah Indonesia untuk menghormati, melindungi dan memenuhi hak penyandang disabilitas secara penuh.

Sebelum bergabung kedalam konvensi hak-hak penyandang disabilitas (CRPD), sumber hukum pemenuhan hak penyandang disabilitas di Indonesia dapat ditemukan didalam Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Tetapi setelah dikaji dan diteliti secara seksama, UU Penyandang Cacat tidak menggunakan pendekatan Hak Asasi Manusia dalam penyusunannya sehingga pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas hanya sebatas pada bentuk belas kasihan (*charity based*) dan masih dipandang sebagai masalah sosial yang kebijakan pemenuhan haknya baru bersifat jaminan sosial, rehabilitasi sosial, bantuan sosial, dan peningkatan kesejahteraan sosial. Penyandang disabilitas seharusnya mendapatkan kesempatan yang sama dalam upaya pengembangan dirinya melalui kemandirian sebagai manusia yang bermartabat.²

¹ Penjelasan umum Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

² *Ibid*

Untuk menjawab persoalan tersebut, pada tahun 2016 pemerintah mengesahkan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dimana materi muatan dalam undang-undang tersebut telah menggunakan pendekatan hak asasi manusia dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas di Indonesia. Salah satu asas yang digunakan dalam UU Penyandang Disabilitas adalah asas otonomi individu³, artinya setiap penyandang disabilitas memiliki hak untuk bertindak atau tidak bertindak dan bertanggung jawab atas pilihan tindakannya.⁴

Berkat diakuinya asas otonomi individu inilah, penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak ekonominya diakui sebagai subjek yang memiliki hak untuk bekerja, berwirausaha dan hak untuk bergabung dalam koperasi dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya secara mandiri. Dalam pasal 11 UU Penyandang Disabilitas hak tersebut meliputi:

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi
- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja 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 yang sama dalam pengembangan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya
- h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wirausaha, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.⁵

³ Undang-Undang 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, pasal 2 huruf b

⁴ Penjelasan Pasal 2 huruf b Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

⁵ Undang-Undang 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, pasal 11

Hak untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana diterangkan dalam Pasal 11 huruf a UU Penyandang Disabilitas diimplementasikan dalam bentuk pemberian kuota khusus bagi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta.

Pelibatan peran serta pihak swasta dalam rangka pemenuhan aksesibilitas lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas menjadi persoalan yang menarik bila dikaji dari sisi perusahaan swasta sebagai pelaku usaha (bisnis). Terutama melihat keberadaan pasal 52 ayat 2 UU Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa “perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.”⁶

Secara definitif, tenaga kerja (*labor*) dimaknai sebagai *human resources* atau sumber daya manusia. menurut Suherman, pengertian dari *human resources* ialah sekumpulan atribut atau kemampuan manusiawi yang dapat disumbangkan untuk memungkinkan dilakukannya proses produksi barang dan jasa.⁷

Ketika definisi tenaga kerja diatas dihubungkan dengan kondisi penyandang disabilitas sebagai:

...orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif...⁸

⁶ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Pasal 54 ayat (2)

⁷ Rosyid Suherman, *Pengantar Teori Ekonomi*. (Jakarta: Rajawali, 2009). hlm. 56

⁸ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Pasal 1 angka 1

maka pemberian kuota khusus bagi tenaga kerja penyandang disabilitas oleh perusahaan swasta secara langsung ataupun tidak langsung dapat mengurangi produktifitas dari perusahaan tersebut. Padahal jika ditinjau dari tujuannya, perusahaan swasta berorientasi untuk memperoleh keuntungan dan/atau laba se-optimal mungkin dalam sistem kerja yang efektif dan efisien. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kuota khusus bagi tenaga kerja penyandang disabilitas menjadi beban yang harus ditanggung oleh perusahaan swasta akibat diberlakukannya UU Penyandang Disabilitas.

Disamping itu, Penggunaan nomenklatur ‘perusahaan swasta’ dalam pasal a quo hanya menunjukkan pada sifat kepemilikan modal dalam perusahaan yakni, pihak swasta atau non-pemerintah. di Indonesia istilah perusahaan dimaknai sebagai:

...Setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba baik yang diselenggarakan oleh orang perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.⁹

Sehingga perusahaan swasta yang dimaksud dalam pasal a quo setidaknya harus menjelaskan terkait penyelenggaranya baik oleh orang perseorangan maupun badan usaha; bentuknya baik badan hukum maupun bukan badan hukum; dan kedudukan perusahaan dimaksud.

⁹ Undang-Undang No. 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan, Pasal 1 huruf b

Ketidajelasan penggunaan frasa “perusahaan swasta”, berpotensi digunakan oleh Perusahaan/pelaku usaha swasta untuk menghindar dari kewajiban mempekerjakan sedikitnya 1% tenaga kerja penyandang disabilitas yang berakibat pada hilangnya efektifitas pelaksanaan UU Penyandang Disabilitas terutama terkait dengan pemenuhan hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Berdasarkan data hasil Sensus Ekonomi 2016 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah perusahaan di Indonesia tercatat ada sebanyak 26,7 juta. Diantara jumlah tersebut terdapat 450.000 perusahaan berskala Usaha Menengah Besar (UMB).¹⁰ Namun menurut keterangan Sekretaris Jenderal Kemnaker, berdasarkan data Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) dan data Dinas Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota per-Januari 2020, tercatat hanya 546 perusahaan saja yang mempekerjakan penyandang disabilitas.¹¹ Jumlah tersebut menandakan ketaatan perusahaan dalam memberikan kuota 1% bagi tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam Pasal 53 UU Penyandang Disabilitas tergolong rendah. Hal tersebut mungkin terjadi akibat tidak jelasnya kriteria perusahaan sebagaimana disebutkan dalam pasal a quo atau tidak adanya mekanisme pemaksa pelaksanaan pasal tersebut.

¹⁰ Detikfinance, "Ada 3,98 Juta Perusahaan Baru di RI dalam 10 Tahun Terakhir", <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3485474/ada-398-juta-perusahaan-baru-di-ri-dalam-10-tahun-terakhir>, diakses pada tanggal 28 Februari 2022 pukul 13.00 WIB

¹¹ Larasati Dyah Utami, “546 Perusahaan Pekerjaan Penyandang Disabilitas, Tingkatkan Reputasi dan Prestasi”, <https://www.tribunnews.com/regional/2021/08/13/546-perusahaan-pekerjaan-penyandang-disabilitas-tingkatkan-reputasi-dan-prestasi>. diakses pada tanggal 28 Februari 2022 pukul 13.00 WIB

Dengan dasar inilah, peneliti menyusun skripsi dengan judul **“PEMBERIAN KUOTA 1% TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS OLEH PERUSAHAAN SWASTA DI INDONESIA”** untuk membantu mendeskripsikan kriteria perusahaan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat 2 UU Penyandang Disabilitas sekaligus akibat hukum yang ditimbulkan bilamana perusahaan swasta yang dimaksud tidak menjalankan aturan secara semestinya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penyusun mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kriteria perusahaan swasta yang dibebankan kewajiban untuk menyediakan kuota 1% bagi tenaga kerja penyandang disabilitas?
2. Bagaimana upaya pemerintah mendorong perusahaan swasta untuk mempekerjakan 1% bagi tenaga kerja penyandang disabilitas?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penyusun memiliki tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mendeskripsikan kriteria perusahaan swasta yang dibebani kewajiban untuk memberikan kuota 1 % bagi tenaga kerja penyandang disabilitas

- b. Untuk mengetahui upaya pemerintah mendorong perusahaan swasta untuk mempekerjakan sedikitnya 1% tenaga kerja disabilitas dari seluruh jumlah pekerja

2. Kegunaan

Dalam penelitian ini, penyusun berharap adanya manfaat yang diperoleh antara lain:

a. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran dalam rangka perkembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan penyandang disabilitas, hak tenaga kerja disabilitas, hukum perusahaan dan tanggungjawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*).

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran untuk menyelesaikan problematika yang terjadi umumnya terkait dengan pemenuhan hak penyandang disabilitas dan khususnya terkait dengan hak terhadap aksesibilitas pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan dorongan bagi pengusaha untuk membantu menyediakan lapangan kerja bagi tenaga kerja penandang disabilitas di Indonesia.

D. Telaah Pustaka

Setelah dilakukan penelusuran dari berbagai literatur terkait dengan tema "Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Oleh Perusahaan Swasta" ditemukan beberapa karya hasil penelitian yang memiliki keterkaitan

dengan tema, akan tetapi tidak ada yang secara spesifik sama membahas tentang konsep pemberian kuota 1% bagi penyandang disabilitas oleh perusahaan swasta. Namun demikian, tulisan-tulisan terdahulu yang penyusun angkat telah memberikan banyak inspirasi terutama untuk mengarahkan penelitian ini pada rumusan masalah yang autentik dengan menghadirkan kebaruan (*novelty*).

Beberapa Karya tersebut yang *pertama* adalah skripsi yang tulis oleh Satiasti Putri berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerja Di Perusahaan Swasta Di Kota Yogyakarta”¹² penelitian ini berusaha menjawab permasalahan mengenai konsep perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas serta hambatan yang dialami pemerintah maupun pengusaha dalam rekrutmen pekerja. Meskipun sama-sama meneliti mengenai perusahaan swasta dalam rangka pemenuhan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas, skripsi Penyusun membahas lebih spesifik mengenai kriteria perusahaan swasta-nya yang dibebani kewajiban untuk memberikan kuota 1% tenaga kerja bagi penyandang disabilitas.

Karya *kedua*, berbentuk jurnal yang ditulis oleh Utami Dewi dengan judul “Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Di Kota Yogyakarta”¹³ penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauhmana implementasi kebijakan pemenuhan kuota bagi penyandang disabilitas

¹² Satiasti Putri, “Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerja Di Perusahaan Swasta Di Kota Yogyakarta”, Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa program studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia (UII) (2018)

¹³ Utami Dwi, “Implementasi Kebijakan Kuota Khusus Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Di Kota Yogyakarta”, *Natapraja*, Volume 3 Nomor 2 Tahun 2015

untuk bekerja di Kota Yogyakarta. Meskipun sama-sama meneliti pemberian kuota khusus tenaga kerja penyandang disabilitas namun penelitian ini berjenis penelitian lapangan (*field research*). Selain itu, perbedaan dengan skripsi Penyusun terletak pada dasar hukumnya, penelitian ini dilakukan pada tahun 2015 dengan menggunakan dasar hukum UU Penyandang Cacat sedangkan penelitian kami menggunakan dasar hukum UU Penyandang Disabilitas.

Karya *ketiga*, berbentuk jurnal yang ditulis Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho dengan judul “Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara.”¹⁴ Penelitian ini membahas tentang perlindungan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas serta sanksi yang diterapkan bagi perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara bila terjadi pelanggaran terhadap pemenuhan hak penyandang disabilitas. Perbedaan dengan skripsi Penyusun terletak pada pendekatannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan hak asasi manusia penyandang disabilitas, sedangkan penelitian yang akan kami lakukan menggunakan pendekatan teori perusahaan untuk menjelaskan kriteria perusahaan sebagai pemberi kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

Karya *keempat*, adalah skripsi yang ditulis oleh Maria Nurma Arum Kusumastuti dengan judul “Perlindungan Hukum Dari Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja.”¹⁵ Penelitian ini meneliti mengenai

¹⁴ Istifarroh, Widi Cahyo Nugroho, “Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara,” *Mimbar Keadilan*, Volume 12 Nomor 1 Tahun 2019

¹⁵ Maria Nurma septi Arum Kusumastuti, “Perlindungan Hukum Dari Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja” Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa program studi Ilmu Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta (2016)

potensi diskriminasi yang dapat dialami oleh tenaga kerja penyandang disabilitas di dunia kerja sekaligus mitigasi terhadap potensi diskriminasi terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas. Meskipun sama-sama menyinggung persoalan hak tenaga kerja penyandang disabilitas skripsi Penyusun fokus mengkaji bentuk perusahaan serta kriteria perusahaan dalam kerangka memperluas aksesibilitas kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

Karya *kelima*, berbentuk jurnal yang ditulis oleh Mufti Pramunawardhani Dewi dengan judul “Pelaksanaan Penempatan tenaga Kerja Penyandang Cacat Pada Perusahaan Swasta di Kabupaten Sleman.”¹⁶ Penelitian ini berbentuk penelitian lapangan dengan tujuan untuk mengetahui penerapan regulasi mengenai pemberian kuota khusus bagi tenaga kerja penyandang disabilitas oleh perusahaan swasta di kabupaten Sleman. Berbeda dengan penelitian yang kami lakukan yakni mendeskripsikan perusahaan swasta sebagai stakeholder yang berperan langsung dalam memberikan aksesibilitas lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

E. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritis (*teoritical framework*) merupakan kerangka berfikir yang bersifat teori dan konseptual mengenai masalah yang akan diteliti¹⁷. Kerangka teoritik yang kami gunakan dalam penelitian ini adalah:

¹⁶ Mufti Pramunawardhani Dewi, “Pelaksanaan Penempatan tenaga Kerja Penyandang Cacat Pada Perusahaan Swasta di Kabupaten Sleman”, *Mimbar Hukum*, Volume 18, Nomor 3 Tahun 2006

¹⁷ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Social Dan Hukum*, (Jakarta: Granit, 2004), hlm. 29

1. Teori Negara Kesejahteraan (*Welfare state*)

Teori ini menekankan kepada bentuk serta peran negara (penguasa) untuk mewujudkan kesejahteraan umum. Menurut Pierson kata kesejahteraan (*welfare*) paling tidak mengandung tiga subklasifikasi yakni kesejahteraan sosial (*social welfare*), kesejahteraan ekonomi (*economic welfare*) dan kesejahteraan negara (*state welfare*)¹⁸.

Menurut Philipus M. Hadjon dalam perkembangan *welfarestate*, pengaruh negara terhadap individu menjelma kedalam tiga cara yaitu pertama, pengaruh langsung sebagai akibat dari pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak sosial; kedua, pengaruh tidak langsung sebagai akibat dari pembentukan aparat pemerintah yang dilengkapi dengan kekuasaan jabatan dan keahlian; ketiga, harapan bahwa problem-masyarakat dapat dipecahan melalui campur tangan penguasa.¹⁹

Teori Negara kesejahteraan dalam penelitian ini digunakan untuk membedah persoalan pemberian kuota khusus tenaga kerja penyandang disabilitas oleh negara melalui pihak ketiga yaitu perusahaan swasta untuk mencapai tujuan negara dalam mensejahterakan penyandang disabilitas

2. Teori Badan Hukum

Sejarah tidak mencatat dengan pasti kapan badan hukum yang pertama muncul. karena keberadaan *corporate personality* dari badan hukum maka

¹⁸ Oman Sukmana, "Konsep dan Desain Negara kesejahteraan (*Welfare State*)", *Jurnal Sospol*. Vol. 2 No. 1, Hlm. 104

¹⁹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya : Bina Ilmu, 1987), hlm. 72

timbullah teori badan hukum.²⁰ Untuk memberikan pembedaan, dasar hukum bahwa badan hukum itu sebagai subjek hukum (pendukung/pembawa hak dan kewajiban didalam hukum) ada beberapa teori tentang badan hukum, yaitu:²¹

a. Teori Fiksi (Von Savigny)

Sebenarnya menurut alam hanya manusia selaku subjek hukum, tetapi orang menciptakan dalam bayangannya, jadi orang bersikap seolah-olah ada subjek hukum yang lain.

b. Teori Organ (Otto Van Gierke)

Badan hukum bukan suatu yang abstrak, tetapi benar-benar ada, badan hukum itu organisme yang riil, badan hukum menjadi kolektivitas, terlepas dari individu.

c. Teori Kekayaan Bersama (R. Van Jaring)

Menganggap badan hukum sebagai kumpulan manusia, jadi kepentingan badan hukum adalah kepentingan seluruh anggota,

badan hukum bukan abstraksi dan bukan organisme, dan pada hakikatnya hak dan kewajiban badan hukum adalah hak dan kewajiban anggota bersama, jadi hanya konstruksi yuridis saja.

d. Teori Kekayaan Bertujuan (A. Brintz)

²⁰ Hasibullah F. Sjawie, *Direksi Perseroan Terbatas Serta Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, (Jakarta: Kencana, 2017), Hlm. 14

²¹ FX. Suhardana et al, *Hukum Perdata I* (Jakarta: Prenhallindo, 1987), hlm 58-59

Badan hukum merupakan kekayaan yang bukan merupakan kekayaan perorangan tetapi terikat tujuan tertentu. Badan hukum memiliki pengurus yang berhak atau dapat berkehendak.

e. Teori Kenyataan Yuridis (Mujes, Paul Schotten)

Badan hukum itu adalah suatu realitas, konkrit, riil walaupun tidak dapat diraba, bukan khayal, tapi kenyataan yuridis hendaknya dalam mempersamakan badan hukum dengan manusia hanya terbatas pada bidang hukum saja.

Pada dasarnya ada dua kelompok dari teori badan hukum, yaitu:

- 1) Kelompok yang menganggap bahwa badan hukum itu sebagai wujud yang nyata
- 2) Kelompok yang menganggap bahwa badan hukum itu sebagai wujud yang bukan nyata.²²

Selanjutnya, badan hukum dibagi menjadi dua jenis yaitu badan hukum publik dan badan hukum privat. Menurut Peter Muhmud Marzuki badan hukum publik adalah negara dan bagian-bagian negara seperti daerah kota dan lain-lain, sedangkan badan hukum privat adalah suatu organisasi yang bergerak diluar bidang politik dan kenegaraan, badan hukum privat didirikan untuk mencari keuntungan atau untuk tujuan sosial.²³

²² Handri Raharjo, *Hukum Perusahaan*, (Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yudistira, 2009). Hlm. 20

²³ Chidir Ali, *Badan Hukum*, (Bandung: Alumni, 2014) Hlm. 59

Teori badan hukum dalam penelitian ini diarahkan untuk membuat gambaran mengenai perusahaan swasta yang dimaksud oleh UU Penyandang Disabilitas. Selain itu, teori ini digunakan sebagai kerangka berfikir untuk menentukan dan membedakan perusahaan berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum berdasarkan karakteristiknya.

3. Teori Perusahaan (*theory of the firm*)

Teori perusahaan merupakan suatu model dasar dari suatu perusahaan. Teori perusahaan menekankan bahwa perusahaan perlu menetapkan tujuan yang harus dicapai.²⁴ William F. Glueck mendefinisikan tujuan perusahaan sebagai hasil terakhir dari yang dicari organisasi melalui eksistensi dan oprasinya. Beraneka ragam tujuan dari perusahaan yang berbeda-beda dikejar oleh organisasi perusahaan, seperti kesinambungan keuntungan, efisiensi, mutu produk, menjadi pemimpin pasar (*market leader*), dan lain-lain.²⁵

Secara garis besar, teori perusahaan dapat dikelompokkan ke dalam berbagai golongan pandangan utama, yaitu prespektif neo-klasik (*neoclassical theory of the firm*), prespektif biaya transaksi (*transaction cost theory*), prespektif teori agensi (*principal-agent theory of the firm*) dan prespektif evolusi (*evolutionary theory of the firm*).²⁶

²⁴ Arifin Sitio Dan Halomoan Tamba, *Koperasi: Teori Dan Praktik*, (Jakarta: Erlangga, 2001), Hlm. 72

²⁵ *Ibid*

²⁶ A. Prasetyantoko, *Corporate Governance; Pendekatan Institusional*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 14

Teori ini selanjutnya berkembang dengan memasukkan faktor sosial sebagai bentuk pertanggungjawaban perusahaan selain kepada pemilik perusahaan (investor). Dengan kata lain perusahaan harus berdampak pada nilai tambah bagi masyarakat, yaitu meningkatkan *income* tanpa mengorbankan lingkungan masyarakatnya.²⁷

Pengembangan teori perusahaan dalam penelitian ini diarahkan pada konsep perusahaan sebagai entitas dalam masyarakat yang saling membutuhkan satu sama lain. Selain itu perusahaan memiliki tanggung jawab sosial karena keberadaan perusahaan identik dengan adanya faktor berupa sumber daya manusia dan faktor produksi lain, sehingga minat untuk mengkaji *corporate social responsibility* sangat membutuhkan pemahaman memadai tentang teori perusahaan.²⁸

F. Metodologi penelitian

Kebenaran dalam suatu ilmu dapat diketahui melalui metode atau cara yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian adalah prosedur atau langkah-langkah untuk memperoleh pengetahuan ilmiah dengan cara penguraian masalah, menganalisa, menarik kesimpulan dan mencari solusinya.²⁹ Untuk itu, agar memberikan kemudahan dalam mengarahkan metode penelitian dalam skripsi ini,

²⁷ Soegeng Soetadjo, *Pembahasan Pokok-Pokok Pikiran Teori Akuntansi Vernon Kam*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2009) Hlm. 134

²⁸ *Ibid*, hlm. 14

²⁹ Suryana, *Metode Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2010), hlm. 15

Penyusun menyajikan beberapa hal yang berkaitan dengan metode penelitian sebagaimana berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam Penyusunan skripsi ini adalah penelitian pustaka (*library research*). Soekanto menerangkan bahwa penelitian pustaka dalam studi hukum dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder³⁰ berupa peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, ensiklopedi, kamus, dan lain sebagainya sepanjang diperlukan dalam penelitian.³¹

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan oleh Penyusun adalah pendekatan yuridis-normatif. Pendekatan ini digunakan dalam penelitiannya Penyusun menyusun teks-teks hukum berupa peraturan perundang-undangan, putusan lembaga peradilan, dan lainnya yang baik secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan konsep perusahaan, ketenagakerjaan dan penyandang disabilitas.

3. Bahan Hukum Penelitian

Penelitian hukum kepustakaan menggunakan data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum skunder, dan bahan hukum tersier.

Bahan Hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat seperti

³⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Depok: PT. Raja Grafindo, 2021) hlm. 13

³¹ Nursapia Harahap, "Penelitian Kepustakaan," *Jurnal Iqra'*, Volume 08, No. 01, Mei 2014, hlm. 68.

norma atau kaidah dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, hukum adat, yurisprudensi dan traktat.³² Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bahan hukum seperti UUD NRI 1945, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Kitap Undang-undang Hukum Dagang dan peraturan perundang-undangan lain yang relevan.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer.³³ Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa buku, jurnal, karya ilmiah, artikel, maupun pendapat ahli yang berkaitan dengan topik disabilitas, hukum perusahaan dan ketenagakerjaan. Penyusun juga menggunakan bahan hukum tersier berupa kamus dan ensiklopedia untuk membantu menjelaskan bahan hukum primer dan skunder diatas.

4. Metode Analisis Data

Data-data yang telah dihimpun atau didokumentasikan, selanjutnya dianalisis dengan membandingkan bahan hukum primer diperkuat bahan hukum skunder berupa teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini untuk menemukan jawaban atas rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti.

G. Sistematika pembahasan

³² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, (Depok: PT. Raja Grafindo, 2021) hlm. 13

³³ *Ibid*

Bab Pertama berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab Kedua berisi tinjauan umum mengenai perusahaan swasta dan tanggung Jawab sosial perusahaan yang selanjutnya digunakan untuk menilai bentuk-bentuk perusahaan serta perannya dalam upaya membangun komunitas masyarakat penyandang disabilitas.

Bab Ketiga berisi tentang tinjauan umum UU Penyandang disabilitas, Pemenuhan hak penyandang disabilitas pada negara kesejahteraan (*welfare state*) serta gambaran umum mengenai tenaga kerja penyandang disabilitas yang dikaitkan dengan isu ketenagakerjaan.

Bab keempat berisi tentang analisis mengenai data berupa peraturan perundang-undangan dan data lain yang telah didokumentasikan pada bab kedua dan bab ketiga dengan memperhatikan kerangka teori yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

Bab kelima merupakan penutup yang berisi kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang menjadi topik penelitian dan juga berisi saran berdasarkan penelitian sebagai rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pasal 53 Ayat 2 Undang-Undang Penyandang disabilitas yang mengatur mengenai kewajiban perusahaan swasta untuk mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja haruslah dimaknai dengan tiga sisi. Pertama, dari sisi perusahaan swasta pemberi kerja, tenaga kerja penyandang disabilitas dan Pemerintah. Sehingga penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa yang dimaksud dengan perusahaan swasta dalam pasal *A-quo* dapat dimaknai sebagai perusahaan swasta berbadan hukum, yaitu perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas, Perusahaan Umum, Yayasan, maupun Koperasi milik swasta atau non-pemerintah yang mempekerjakan sedikitnya 100 (seratus) pekerja atau tidak mempekerjakan 100 (seratus) pekerja namun menggunakan teknologi tinggi. Perusahaan yang demikian berkewajiban mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Yang dimaksud dengan Perusahaan swasta berbadan hukum sebagaimana disebutkan diatas adalah perusahaan yang telah memenuhi syarat materil, meliputi (1) Adanya kekayaan yang terpisah; (2) Mempunyai tujuan tertentu; (3) Mempunyai kepentingan sendiri; dan (4) Adanya organisasi yang teratur dan terpenuhinya syarat formil, yaitu, (1) Dinyatakan

secara tegas dalam undang-undang, (2) Dinyatakan secara tegas di dalam akta pendiriannya, (3) Dalam prosedur pendiriannya diperlukan campur tangan pemerintah seperti kewajiban adanya pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, (4) Di dalam praktik kebiasaan diakui sebagai badan hukum; dan (5) Ditegaskan dalam yurisprudens sebagai badan hukum.

Bentuk badan hukum sebagaimana diterangkan diatas juga menyangkut bentuk perusahaan yang diwajibkan menyediakan dana Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) sebagaimana diatur dalam Pasal 15 huruf b UU Penanaman Modal yaitu Perusahaan penanaman Modal; sedangkan Pasal 74 UU Perseroan Terbatas yaitu Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan atau berkaitan dengan sumber daya alam. kedua Pasal diatas membebankan perusahaan berbentuk perusahaan penanaman modal berbadan hukum untuk menyediakan dana Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) yang dapat dialokasikan dalam rangka mempekerjakan 1% tenaga kerja peyandang disabilitas dibebankan pada Perusahaan berbadan hukum.

Syarat formil dan materil suatu badan hukum menjadi kunci pemerintah untuk melakukan upaya paksa baik secara persuasif maupun secara koersif pada perusahaan swasta berbadan hukum karena kedudukannya sebagai orang dalam arti *recht persoon* dan mekanisme pendiriannya melibatkan persinggungan dengan pemerintah dalam hal ini Pengadilan dan Mentri Hukum dan Hak Asasi Manusia.

2. Mekanisme pelaksanaan pemberian kuota khusus 1% tenaga kerja penyandang disabilitas dapat dilaksanakan dalam dua pendekatan. Pendekatan pertama, melalui mekanisme Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*), dan pendekatan kedua, melalui konsep negara kesejahteraan (*Welfare state*).

Upaya Pendekatan melalui mekanisme CSR dapat dilakukan dalam dua model, pertama melalui kesadaran perusahaan untuk menjaga keberlanjutan stakeholder-nya, termasuk didalamnya masyarakat (*society*) penyandang disabilitas disekitar perusahaan, dan kedua melalui kesadaran perusahaan untuk mentaati hukum yang berlaku dalam hal ini UU Penyandang disabilitas dan UU Ketenagakerjaan sebagai bentuk kewajiban hukum (*legal liability*) perusahaan swasta di Indonesia. Disinilah peran pemerintah untuk mengawasi dan menjamin pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas melalui upaya paksa yang mengandung sanksi.

Melalui konsep negara kesejahteraan, pemerintah berhak untuk ikut campur dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. Termasuk juga didalamnya pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja disabilitas; memfasilitasi tenaga kerja penyandang disabilitas untuk masuk ke bursa kerja sesuai dengan keahliannya; menciptakan lapangan pekerjaan seluas-luasnya; memperkuat kedudukan tenaga kerja (buruh) disabilitas dalam hubungan industrial. Hal ini dilakukan dengan melibatkan seluruh stakeholder pemerintah baik dari pemerintah itu sendiri maupun melalui

swasta/non-pemerintah. Namun seluruh proses campur tangan pemerintah dalam konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) ini dilaksanakan dengan hukum demi kesejahteraan rakyat.

B. Saran

Dari hasil penelitian diatas Penyusun mengajukan beberapa saran terkait dengan upaya pemenuhan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas, antara lain:

1. Kepada pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sebagai lembaga legislasi hendaknya mengevaluasi kembali UU Penyandang disabilitas dan menambahkan mekanisme pemberian sanksi pada perusahaan swasta yang yang tidak menjalankan Pasal 53 Ayat 2 secara khusus dalam UU Penyandang Disabilitas, artinya diperlukan perubahan UU Penyandang disabilitas dengan menambahkan materi muatan yang khusus mengatur sanksi bagi perusahaan swasta yang melanggar Pasal 53 Ayat 2 UU Penyandang Disabilitas.
2. Pemerintah harus menggalakkan audit terhadap perusahaan swasta yang telah memenuhi syarat diberlakukannya Pasal 53 ayat 2 UU Penyandang Disabilitas dan memonitoring perusahaan-perusahaan tersebut dalam rangka menciptakan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas sebagai bentuk penghormatan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas.
3. Bagi Pengusaha atau manajer perusahaan swasta hendaknya menanamkan pemahaman bahwa Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) bukanlah beban perusahaan yang berpengaruh negative pada pendapatan/laba

perusahaan. Tetapi semata-mata untuk menciptakan *Corporate sustainability* dengan jalan membangun kualitas ekonomi (*profit*), sosial (*people*) dan lingkungan (*planet*) masyarakat sekitar perusahaan dan berkontribusi membangun bangsa.



DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri jo
Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 97 Tahun 1997

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal dan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention On
The Right Of Persons With Disabilities (Konvensi Hak-Hak Penyandang
Disabilitas)

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

B. Buku

Abdul Kadir Muhammad, Hukum Perusahaan Indonesia, Bandung: Citra
Aditya Bakti

Ais Chatamarrasjid, Badan Hukum Yayasan, Edisi Revisi, Bandung: PT. citra
Aditya bakti, 2006

Ali, Chidir, Badan Hukum, Bandung: Alumni, 1999

Ashadie, Zaeni, Hukum Bisnis: Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia,
Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006

- Asikin, Zainal dan Priya Suhartana, Wira, Pengantar hukum perusahaan, Depok: Prenadamedia Group, 2016
- Asshiddiqie, Jimly dkk, Gagasan Amandemen UUD 1945 Dan Pemilihan Presiden Secara Langsung, Cetakan II, Jakarta: Setjen dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, 2006
- Asshiddiqie, Jimly, Konstitusi dan konstitusionalisme, Jakarta: Setjen dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, 2006
- Bertens, K, Etika, (Jakarta: Gamedia Pustaka utama, 1997) hlm. 293
- Cannon, Tom, Corporate Responsibility, Edisi Terjemahan, Jakarta: Elex Media Computindo, 1992
- Daming. Saharuddin. Sekapur Sirih Tentang Perwujudan Hak Penyandang Disabilitas Di Indonesia. 2013
- Fuadi, Munir, Perseroan Terbatas Paradigma Baru, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007
- FX. Suhardana et al, Hukum Perdata I, (Jakarta: Prenhallindo, 1987), hlm.58
- Hadjon, Philipus M, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya : Bina Ilmu, 1987
- Herdiansyah, Haris, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika, 2010
- Jatiningrum, Citrawati dan Marantika, Abshor, Good Corporate Governance dan Pengungkapan Enterprise Risk Management di Indonesia, Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2021
- Juanda, Hukum Pemerintahan Daerah: Pasang Surut Hubungan Antara DPRD dan Kepala Daerah Bandung: Alumni, 2004
- Khairandy, Ridwan dan Malik, Camellia, “Good Corporate Governance”,Perkembangan Pemikiran Dan Implementasinya Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum, Yogyakarta:PT. Total Media ,2007
- Kusumastuti, Arie dan Suhardiadi, Maria, Hukum Yayasan di Indonesia, Jakarta: PT Abadi, 2003

- Muchsan, Sistem Pengawasan Terhadap perbuatan Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia, Yogyakarta: Liberty, 1992
- Mulhadi, Hukum Perusahaan, Bentuk-Bentuk Badan Usaha di Indonesia, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010
- Murjiyanto, R, Pengantar Hukum Dagang: Aspek-Aspek Hukum Perusahaan Dan Larangan Praktik Monopoli, Yogyakarta: Liberty, 2002
- Naskah akademik Rancangan Undang-Undang tentang Penyandang Disabilitas
- Oxford Learner's Pocket Dictionary Fourth Edition, China: Oxford University Press, 2008
- Prasetyantoko, A, *Corporate Governance; Pendekatan Institusional*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Pujiyono, Hukum Perusahaan, Surakarta: Indotama Solo, 2014
- Purwosutjipto, H.M.N., Pengertian Pokok-Pokok Hukum Dagang Indonesia, Jilid I, Jakarta: Djambaran, 1981
- Rahardjo, Satjipto, Ilmu Hukum, Bandung: PT Citra Aditya bakti, 1996
- Rianto, Adi, *Metodologi Penelitian Social Dan Hukum*, Jakarta: Granit, 2004.
- Rochmat Soemitro, R, Himpunan Kuliah-kuliah Pengantar Ilmu Ekonomi, Bandung: Eresco, 1987
- Said, M Natzir, Hukum Perusahaan di Indonesia I (perorangan), Bandung: Alumni, 1987
- Salam, Baharudin, Etika Moral, Asas Moral Dalam Kehidupan Sosial Manusia, Jakarta: Renika Cipta, 1997
- Sendjun H Manululang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jakarta : PT Rineka Citra, 1998
- Sitio Arifin dan Halomoan Tamba, *Koperasi: Teori Dan Praktik*, Jakarta: Erlangga, 2001

- Sitio, Arifin Dan Tamba, Sitio, Koperasi: Teori Dan Praktik, Jakarta: Erlangga, 2001
- Sjahputra Tunggal, Imam Dan Widjaja Tunggal, Amin, Membangun Good Corporate Governance, Cetakan I, Jakarta: Harvarindo, 2002
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri, Penelitian Hukum Normatif, Depok: PT. Raja Grafindo, 2021
- Soemitro, Rochmat, Hukum Perseroan Terbatas, Yayasan, dan Wakaf, Bandung: PT Resco, 1993
- Soetadjo, Soegeng, *Pembahasan Pokok-Pokok Pikiran Teori Akuntansi Vernon Kam*, Surabaya: Airlangga University Press, 2009.
- Suherman, Rosyid*, Pengantar Teori Ekonomi, Jakarta: Rajawali, 2009. Keraf, A. Sonny, *Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevansinya*, Yogyakarta: Kanisius, 1998
- Surya, Indra Dan Yustiavandana, Ivan, Penerapan Good Corporate Governance: mengesampingkan hak-hak istimewa demi kelangsungan usaha, Jakarta: Rencana, 2006
- Suryana, Metode Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Universitas Pendidikan Indonesia, 2010
- Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), *Fundamental Principles of Disability*. London: Union of the Physically Impaired Against Segregation, 1976
- Wahyudi, Isa dan Azheri, Busyra, *Corporate Social Responsibility: Prinsip, Pengaturan dan Implementasi*, Malang: In-Trans Publishing, 2008
- Wibisono, Yusuf, *Membedah Konsep & Aplikasi CSR*, Gresik: Fascho Publishing, 2007
- Widjaya, I.G.Rai, *Hukum Perusahaan*, Jakarta: Kesaint Blanc, 2005

Yossa AP Nainggolan, dkk, Rekam Jejak Kontribusi Komnas Ham Dalam Pembentukan Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Jakarta: Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, 2016

C. Artikel, Skripsi dan Jurnal

Darmabrata, Wahyono dan Wahyudi Hertanto, Ari, “Implementasi Good Corporate Governance Dalam Menyikapi Bentuk-Bentuk Penyimpangan Fiduciary Duty Direksi Dan Komisaris Perseroan Terbatas“, Jurnal Hukum Bisnis Vol. 22 No.6 tahun 2003

Elviandri, dkk, “Quo Vadis Negara Kesejahteraan: Meneguhkan Ideologi *Welfare statenegara* Hukum Kesejahteraan Indonesia“, Mimbar Hukum, Vol 31, No. 2, Juni 2019

Harahap, Nursapia, “Penelitian Kepustakaan“, *Jurnal Iqra'*, Volume 08, No. 01, Mei 2014

Irawan Febriansyah, Ferry, “Konsep pembentukan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia“, *Prespektif* Vol. XXI No.3 Tahun 2016

Istifarroh, Widi Cahyo Nugroho, “Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara“, *Mimbar Keadilan*, Volume 12 Nomor 1 Tahun 2019

Lestari Ginting, Yoremia, Mekanisme Tata Kelola dan Pengungkapan Tanggung jawab Sosial Perusahaan, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 13 (1), 2016

Maftuhin, Arif, “Mengikat Makna Diskriminasi: Penyandang Cacat, Difabel Dan Penyandang Disabilitas“, *Inklusi: Jurnal Of Disability Studies*, Vol. 3, No. 2 Tahun 2016

Maria Nurma septi Arum Kusumastuti, “Perlindungan Hukum Dari Diskriminasi Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja” Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa program studi Ilmu Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta (2016)

Millati, Sofiana, “Social-Relational Model Dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas“, *Inklusi: Journal Of Disability Studies*, Vol. 3, No. 2 Tahun 2016

Mufti Pramunawardhani Dewi, “Pelaksanaan Penempatan tenaga Kerja Penyandang Cacat Pada Perusahaan Swasta di Kabupaten Sleman”, *Mimbar Hukum*, Volume 18, Nomor 3 Tahun 2006

Oman Sukmana, “Konsep dan Desain Negara kesejahteraan (*Welfare state*)”, *Jurnal Sospol*. VOL. 2 No. 1

Satiasti Putri, “Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerja Di Perusahaan Swasta Di Kota Yogyakarta”, Skripsi, Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia (UII) (2018)

Suharto, Edi, Peta dan Dinamika *Welfare state* di Beberapa Negara: Pelajaran apa yang bisa dipetik untuk membangun Indonesia?, Makalah disampaikan pada Seminar “Mengkaji Ulang Relevansi *Welfare statedan* Terobosan melalui Desentralisasi Otonomi di Indonesia”, Institute for Research and Empowerment (IRE) Yogyakarta dan Perkumpulan Prakarsa Jakarta, Wisma MM Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2006.

Utami Dwi, “Implementasi Kebijakan Kuota Khusus Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan Di Kota Yogyakarta”, Natapraja, Volume 3 Nomor 2 Tahun 2015 Rahmat Heriawan, Andi, “Studi Perbandingan Perusahaan perseorangan (*sole Proprietorship*) dan koperasi (*Coperative*) pada Negara Laos & Indonesia”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* Vol. 4 No. 4 November 2020

D. Internet

Konsep/Penjelasan Teknis, Penduduk Usia Kerja,
<https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab1>
diakses pada 14 Januari 2022 Pukul 13.00

Oxford Reference,

<https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110810104>

850483 diakses pada tanggal 29 Agustus 2021 pukul 13.42 WIB