

**HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN BAGI PENYANDANG  
DISABILITAS MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016  
DAN KONSEP KEADILAN DALAM ISLAM  
(STUDI DI PT. CAKRA GUNA CIPTA MALANG)**

**SKRIPSI**

**oleh:**

**ISTI PUJI RAHAYU**

**NIM 17220135**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2021**

**HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN BAGI PENYANDANG  
DISABILITAS MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016  
DAN KONSEP KEADILAN DALAM ISLAM  
(STUDI DI PT. CAKRA GUNA CIPTA MALANG)**

**SKRIPSI**

**oleh:**

**ISTI PUJI RAHAYU**

**NIM 17220135**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2021**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Demi Allah SWT,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN BAGI PENYANDANG  
DISABILITAS MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016  
DAN KONSEP KEADILAN DALAM ISLAM  
(STUDI DI PT. CAKRA GUNA CIPTA MALANG)**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindahkan data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika dikemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 10 Desember 2021

Penulis,



Isti Puji Rahayu

NIM. 17220135

## HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Isti Puji Rahayu NIM. 17220135, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN BAGI PENYANDANG  
DISABILITAS MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016  
DAN KONSEP KEADILAN DALAM ISLAM  
(STUDI DI PT. CAKRA GUNA CIPTA)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.H.I  
NIP. 197408192000031002

Malang, 10 Desember 2021  
Dosen Pembimbing,



Iffaty Nasyi'ah, M.H.  
NIP. 197606082009012007

## BUKTI KONSULTASI

NAMA : Isti Puji Rahayu  
NIM : 17220135  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Dosen Pembimbing : Iffaty Nasyi'ah, M.H  
Judul Skripsi : Hak Mendapatkan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Dan Konsep Keadilan Dalam Islam (Studi di PT. Cakra Guna Cipta Malang)

No	Hari/Tanggal	Materi/Hasil Konsultasi	Paraf
1.	2 Februari 2021	Proposal Skripsi	
2.	22 Februari 2021	Revisi Proposal	
3.	7 Maret 2021	ACC Seminar Proposal	
4.	15 April 2021	Revisi Bab I, II, II	
5.	30 Juni 2021	Konsul Penelitian	
6.	09 Desember 2021	Bimbingan Bab IV	
7.	09 Desember 2021	Revisi Bab I-IV	
8.	10 Desember 2021	ACC Skripsi	

Malang, 10 Desember 2021

Ketua Program Studi

Hukum Ekonomi Syariah



**Dr. Fakhruddin, M.H.I.**

## PENGESAHAN SKRIPSI

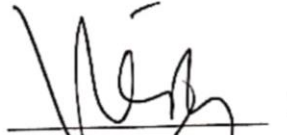
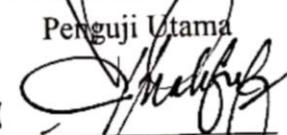
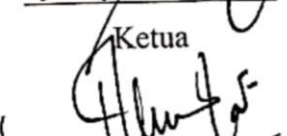
Dewan penguji skripsi saudara Isti Puji Rahayu NIM. 17220135,  
Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas  
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

**HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN BAGI PENYANDANG  
DISABILITAS MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016  
DAN KONSEP KEADILAN DALAM ISLAM  
(STUDI DI PT. CAKRA GUNA CIPTA MALANG)**

Telah dinyatakan **LULUS** dengan nilai:

Dewan Penguji:

1. Risma Nur Arifah, S.HI., M.H.  
NIP 198408302019032010
2. Mahbub Ainur Rofiq, M.H.  
NIP 19881130201802011159
3. Iffaty Nasyi'ah, M.H.  
NIP 197606082009012007

(  )  
Penguji Utama  
(  )  
Ketua  
(  )  
Sekretaris

Malang, 10 Desember 2021

Dekan,

**Dr. Sudirman, M.A**

NIP.197708222005011003

## PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara/i Isti Puji Rahayu, NIM 17220135, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

### **HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 DAN KONSEP KEADILAN DALAM ISLAM (STUDI DI PT. CAKRA GUNA CIPTA MALANG)**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: B+

Malang, 24 Juni 2022

Scan Untuk Verifikasi



Dekan,  
  
Dekan, M.A.  
NIP. 197708222005011003



## **MOTTO**

*“Lakukan sesuatu kepada orang lain dengan suatu perlakuan yang kamu juga  
suka mendapat perlakuan seperti itu”*

(K.H Marzuqi Mustamar)



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq serta hidayah kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 DAN KONSEP KEADILAN DALAM ISLAM (STUDI DI PT. CAKRA GUNA CIPTA MALANG)”** dapat penulis selesaikan dengan baik.

Sholawat serta salam sudah sepatutnya kita haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju jalan yang terang benderang yakni agama Islam dengan memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Aamiin.

Skripsi ini disusun sebagai bagian dari proses memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya bimbingan, bantuan, dukungan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak terhadap penulisan skripsi ini dari awal hingga pada tahap akhir dan/atau penyelesaian.

Pada kesempatan ini penulis dengan segenap kerendahan hati ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman M.H selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.H.I selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Risma Nur Arifah, M.H selaku dosen wali penulis selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis haturkan terima kasih kepada beliau yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
5. Ibu Iffaty Nasyi'ah, M.H selaku dosen pembimbing skripsi penulis, penulis sampaikan terimakasih atas waktu yang telah beliau berikan untuk memberikan bimbingan, semangat, motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan staf Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan banyak ilmu, pengalaman selama proses belajar mengajar, arahan dan masukan kepada penulis. Semoga Allah SWT memberikan pahalanya yang sepadan kepada beliau.
7. Ibu Rika Lestari, S.E selaku Manajer HDR serta karyawan PT. Cakra Guna Cipta telah bersedia memberikan informasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.


8. K.H Marzuqi Mustamar, jajaran pengasuh Pondok Pesantren Sabilurrosyad Gasek, serta guru-guru penulis yang selalu memberikan motivasi dan nasehat-nasehat yang membuat penulis menjadi lebih baik.
9. Kedua orang tua penulis, Bapak Istiyar dan Ibu Ilham Suci yang telah merawat, memberikan dukungan dan doa dengan setulus hati demi terselesaikannya skripsi ini.
10. Kakak penulis, Rofik Prasetyo, Faridhatul Usfadah, dan Muchammad Nur Arif yang juga ikut memberikan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.
11. Yulianti Rukmana, Faridatul Aliyah, Mutmainnah selaku sahabat sekaligus saudara di perantauan yang selalu mendampingi penulis baik dalam keadaan suka maupun duka.
12. Penghuni kamar 23 Ponpes Sabilurrosyad Gasek yang senantiasa mensupport dan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Keluarga besar PKPT IPNU-IPPNU Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sudah memberikan banyak pengalaman kepada penulis.
14. Keluarga besar IKAMAHALITA Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menjadi tempat pulang di perantauan.
15. Seluruh teman-teman Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017 yang telah berjuang hingga akhir dalam menyelesaikan perkuliahan bersama-sama
16. Dan kepada semua pihak yang telah membantu baik materi maupun formal dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap semoga apa yang telah diperoleh selama masa perkuliahan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat bermanfaat bagi penulis pribadi dan para pembaca.

Penulis sebagai manusia biasa yang tidak pernah lepas dari kesalahan, menyadari bahwasannya penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak, Aamiin Ya Robbal Alamin.

Malang, 10 Desember 2021

Penulis,



Isti Puji Rahayu  
NIM. 17220135

## PEDOMAN LITERASI

### A. Umum

Transliterasi ialah pemindahalihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari bahasa Arab, namun ditulis dalam bahasa latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut:

## B. Konsonan

ا = Tidak dilambangkan	ض = dl
ب = B	ط = th
ت = T	ظ = dh
ث = Ta	ع = ‘ (menghadap ke atas)
ج = J	غ = gh
ح = H	ف = f
خ = Kh	ق = q
د = D	ك = k
ذ = Dz	ل = l
ر = R	م = m
ز = Z	ن = n
س = S	و = w
ش = Sy	ه = h
ص = Sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk pengganti lambang “ع”.

## C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan

bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal	Panjang	Diftong
a = fathah	Ā	قال menjadi qâla
i = kasrah	î	قيل menjadi qîla
u = dlommah	û	دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong	Contoh
aw = و	قول menjadi qawlun
ay = ي	خير menjadi khayrun

#### D. Ta' marbûthah(ة)

*Ta' marbûthah* ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, contohnya yaitu : في رحمة الله : Menjadi *fi rahmatillâh*.

### E. Kata Sandang dan Lafdhal-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak diawal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
3. *Masyâ' Allâh kâna wa mâ lam yasya' lamyakun.*
4. *Billâh 'azza wajalla.*

### F. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :      شيء - syai'un                      أمرت - umirtu  
                    النون - an-nau'un                      تأخذون - ta'khudzûna

### G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* atau *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh :      وان الله لهو خير الرازقين - wa innalillâha lahuwa khairar-



râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh : وما محمد إلا رسول = wa maâ Muhammadun illâ Rasûl

ان اول بيت وضع للدرس = inna Awwala baitin wu dli'a linnâsi

Penggunaan huruf capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan jika penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh : نصر من الله فتح قريب = nasrun minallâhi wa fathun qarîb

الله الامر جميعا = lillâhi al-amru jamî'an

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
BUKTI KONSULTASI .....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI .....	v
PENGESAHAN SKRIPSI .....	vi
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
PEDOMAN LITERASI .....	xii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xx
ABSTRAK.....	xxi
ABSTRACT.....	xxii
مستخلص البحث.....	xxiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7

C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Definisi Operasional.....	9
F. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Penelitian Terdahulu .....	13
B. Kerangka Teori.....	17
BAB III.....	52
METODE PENELITIAN .....	52
BAB IV .....	58
PAPARAN DAN ANALISIS DATA .....	58
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	58
B. Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Terhadap Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di PT. Cakra Guna Cipta.....	65
C. Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di PT. Cakra Guna Cipta Menurut Konsep Keadilan Dalam Islam Ali Muhammad Ash-Shallabi.....	81
BAB V.....	87

PENUTUP .....	87
A. Kesimpulan .....	87
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA .....	89
LAMPIRAN .....	92
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	95

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan.....	15
Tabel 4. 1 Jam kerja PT. Cakra Guna Cipta.....	63
Tabel 4. 2 Data Karyawan Penyandang Disabilitas PT. Cakra Guna Cipta .....	66

## ABSTRAK

Isti Puji Rahayu, 17220135, 2021, **“HAK MENDAPATKAN PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 DAN KONSEP KEADILAN DALAM ISLAM (STUDI DI PT. CAKRA GUNA CIPTA MALANG)”**, Skripsi, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing : Iffaty Nasyi’ah, M.H

---

**Kata kunci** : Hak, Penyandang Disabilitas, Pekerjaan, Keadilan Islam

Adanya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas memberikan jaminan kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan perlindungan, pemenuhan hak untuk mengembangkan diri dan mendayagunakan seluruh kemampuan untuk berkontribusi secara optimal, aman, dan leluasa salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan. Meskipun dengan peraturan dan konstitusional yang jelas, pemenuhan hak tersebut belum berjalan secara maksimal. Sebagian penyandang disabilitas di Indonesia masih dalam keadaan yang rentan, tertinggal, dan atau miskin yang disebabkan oleh adanya pembatasan, pengurangan, dan penghilangan hak bagi mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) mengetahui implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 terhadap pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di PT. Cakra Guna Cipta, 2) mengetahui pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di PT. Cakra Guna Cipta menurut konsep keadilan dalam Islam.

Penelitian menggunakan metode penelitian yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Penentuan subjek menggunakan metode purposive sampling. Sumber data yang digunakan data primer, sekunder, dan tersier. Metode pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Adapun metode analisis data dengan pemeriksaan data, klasifikasi, verifikasi, analisis, dan kesimpulan.

Dari penelitian ini diperoleh dua kesimpulan. Pertama, PT. Cakra Guna Cipta belum sepenuhnya mengimplementasikan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengenai pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan, pemenuhan tersebut hanya sebatas pada penyamarataan kesempatan antara karyawan penyandang disabilitas dan karyawan non disabilitas, belum pada penyesuaian terhadap keberagaman disabilitas. Kedua, konsep keadilan yang dikemukakan oleh Ali Muhammad Ash-Shalabi bahwa keadilan tidak terbatas pada sekedar menahan diri untuk tidak merugikan orang lain dan memberikan haknya kepada setiap orang, melainkan mencakup sesuatu yang lebih dalam dan lebih jauh, yakni berupa keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang saling bertentangan dengan tujuan ketertiban bagi perdamaian dan kemajuan masyarakat.

## ABSTRACT

Isti Puji Rahayu, 17220135, 2021, “**RIGHT TO GET A JOB FOR PEOPLE WITH DISABILITIES ACCORDING TO LEGAL LAW NUMBER 8 OF 2016 AND THE CONCEPT OF JUSTICE IN ISLAM (STUDY AT PT. CAKRA GUNA CIPTA MALANG)**”, Thesis, Department of Islamic Economic Law, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Advisor : Iffaty Nasyi'ah, M.H

---

**Keywords:** Rights, Persons with Disabilities, Employment, Islamic Justice

The existence of Legal Law Number 8 of 2016 concerning about persons with disabilities, this legal product guarantees people with disabilities to get protection, fulfill the right to develop themselves and utilize all abilities to contribute optimally, safely, and freely, one of which is in the field of employment. Even with clear regulations and constitutional provisions, the fulfillment of these rights has not been carried out optimally. Some people with disabilities in Indonesia are still in a vulnerable, left behind, and/or poor condition due to restrictions, reductions, and elimination of their rights.

This study aims to: 1) find out the implementation of Legal Law Number 8 of 2016 toward fulfillment of the rights for persons with disabilities in getting a job at PT. Cakra Guna Cipta, 2) find out the fulfillment of rights for persons with disabilities in getting a job at PT. Cakra Guna Cipta according to the concept of justice in Islam.

The research used empirical juridical research methods using a sociological juridical approach. On determine the subject, the researcher used purposive sampling method. The data sources used are primary, secondary, and tertiary data. Data collection methods in the form of interviews and documentation. The data analysis method is data examination, classification, verification, analysis, and conclusion.

From this research, have two conclusions were obtained. First, PT. Cakra Guna Cipta has not fully implemented Legal Law Number 8 of 2016 concerning Person with Disabilities regarding the fulfillment of the rights for persons with disabilities in obtaining employment, the fulfillment is only limited to equalizing opportunities between employees with disabilities and non-disabilities employees, not yet adjusting to the diversity of disabilities. Second, the concept of justice by Ali Muhammad Ash-Shalabi explains that justice is not limited to just refraining from harming others and giving everyone their rights, but includes something deeper and farther, in the form of a balance between interests and conflict with the goals of order for peace and the progress of society.

## مستخلص البحث

إستي فوجي رهايو، 17220135، 2021، "الحق في الحصول على الوظيفة للأشخاص ذوي الإعاقة بناء على القانون رقم ٨ لعام ٢٠١٦ ومفهوم العدالة في الإسلام (دراسة في PT. Cakra Guna Cipta (MALANG)"، البحث الجامعي، قسم القانون الاقتصادي الإسلامي، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، المشرفة: الأستاذة عفتي ناشئة، الماجستير.

**الكلمات الرئيسية:** الحقوق، الأشخاص ذو الإعاقة، الوظيفة، العدالة الإسلامية.

كان بوجود القانون رقم ٨ لعام ٢٠١٦ بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة ضمانات للأشخاص ذوي الإعاقة للحصول على الحماية والوفاء بالحقوق في تطوير أنفسهم والاستفادة من جميع القدرات للمساهمة بالأمتل والأمان والحرية، أحدها في مجال العمالة. بالرغم من وجود القانون والأحكام الدستورية الواضحة، لم يتم وفاء هذه الحقوق بالشكل الأمتل. لا يزال بعض الأشخاص ذوي الإعاقة في إندونيسيا ضعيفين و أو متخلفين و أو مساكين بسبب القيود والتخفيضات والإزالات على حقوقهم.

وأما أهداف هذا البحث هي: (1) لمعرفة تنفيذ القانون رقم 8 لسنة 2016 بشأن الوفاء بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على وظيفة في PT. Cakra Guna Cipta Malang، (2) ولمعرفة الوفاء بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على وظيفة في PT. Cakra Guna Cipta Malang بناء على مفهوم العدالة في الإسلام.

ويستخدم هذا البحث بطريقة البحث القانوني التجريبي باستخدام منهج قانوني اجتماعي. وتحديد الموضوع باستخدام طريقة أخذ العينات هادفة. ومصادر البيانات المستخدمة هي البيانات الأولية والثانوية والثالثية. وطرق جمع البيانات بشكل المقابلات والتوثيق. وطريقة تحليل البيانات هي فحص البيانات وتصنيفها والتحقق منها وتحليلها والاستنتاج.

من هذا البحث نتيجتين. الأولى، TP. kaCranuG a Catpi لم يطبق قانون رقم ٨ سنة ٢٠١٦ عن الأشخاص ذوي التشوية بنسبة على إنجاز حقوق الأشخاص ذوي التشوية في العمل، وهذا الإنجاز فقط تعميم الفرص بين الموظفون ذوي التشوية والموظفون الآخرون، ليس في تكييف التشوية المتنوعة بعد. والثانية، العدالة التي يقولها علي محمد الصابوني أنّ العدالة لا يقتصر بامتناع التخسير



لغيرهم وإعطاء الحقوق إليهم فقط، بل في الناحية أعمق وأبعد منه، يعني التوازن بين الأهمية المعارضة لإعطاء السلام والتقدم للمجتمع

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Manusia memiliki hak asasi yang melekat sejak lahir, sebagai hak dasar yang melekat pada diri manusia yang bersifat universal perlu untuk dilindungi, dihormati, dan dipertahankan. Pemenuhan hak asasi manusia tidak boleh dibedakan menurut fisik, golongan, maupun kepercayaan seseorang termasuk penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dengan masyarakat pada umumnya. Sebagai bagian dari warga Negara Indonesia sudah sepatutnya para penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan yang sama terutama dalam hal pekerjaan.

Sama dengan masyarakat pada umumnya, penyandang disabilitas pun perlu bekerja untuk mencukupi kebutuhan dirinya serta keluarganya. Mengingat kebutuhan yang terus bertambah dari waktu ke waktu, tidak mungkin penyandang disabilitas selalu menggantungkan kebutuhannya pada orang lain, mereka juga memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhannya sendiri. Seperti masyarakat umumnya, penyandang disabilitas juga berhak mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi. Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi.

Diskriminasi yang dialami oleh penyandang disabilitas menjadikan mereka sulit untuk memperoleh pekerjaan. Padahal disebutkan dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan, memilih, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri”.<sup>1</sup> Berdasar pada undang-undang tersebut artinya penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan bekerja seperti orang normal lainnya.

Keberadaan para penyandang disabilitas sudah menjadi suatu keniscayaan di dunia termasuk di Indonesia, sehingga terdapat masyarakat yang memiliki fisik lengkap dari sisi fungsinya dan ada juga yang memiliki fisik kurang lengkap. Hal tersebut merupakan kehendak Allah SWT yang mana kita tidak layak untuk mempersalahkan karena apapun yang ditetapkan oleh Allah SWT merupakan suatu bukti keadilan-Nya. Allah SWT memberikan kelebihan kepada mereka yang memiliki fisik lengkap dalam waktu yang bersamaan juga berarti memberikan kewajiban untuk memperhatikan hak-hak penyandang disabilitas agar dapat terpenuhi dengan mudah.

Islam menempatkan prinsip persamaan hak sebagai unsur penting untuk mewujudkan kesejahteraan. Persamaan merupakan prinsip untuk tidak bersikap diskriminatif terhadap sesama manusia apapun latar belakangnya. Disebutkan dalam Q.S An-Nahl ayat 90 :

---

<sup>1</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ  
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran*” (Q.S An-Nahl: 90)<sup>2</sup>

Ayat tersebut memberikan gambaran bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk berbuat adil dalam segala aspek kehidupan, serta berbuat baik dengan sesama. Adil mempunyai arti menempatkan sesuatu pada tempatnya serta keseimbangan hak dan kewajiban. Hak asasi manusia tidak boleh dikurangi disebabkan adanya kewajiban atas mereka. Oleh karenanya, hak setiap orang harus diberikan sebagaimana mestinya. Kemudian barulah manusia bisa merasakan kebahagiaan bilamana hak-hak mereka dijamin dalam masyarakat. Mereka harus diperlakukan secara sama dan diterima secara tulus tanpa adanya diskriminasi. Manusia yang memiliki fisik normal sudah seyogyanya mengayomi mereka yang memiliki kekurangan, terlebih penyandang disabilitas.

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Pasal 1 ayat (1) Penyandang Disabilitas merupakan setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan

---

<sup>2</sup> Q.S An-Nahl (16) : 90.

dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.<sup>3</sup> Penyandang disabilitas sebenarnya sama seperti manusia lainnya sebagai ciptaan Allah SWT yang memiliki hak dasar untuk hidup maju dan berkembang serta berkarya secara adil dan bermartabat. Umat Islam dianjurkan untuk memberikan kemanfaatan bagi penyandang disabilitas seperti dalam segala aspek baik aspek hukum, aspek budaya, aspek pendidikan, aspek sosial, ketenagakerjaan, serta aspek-aspek yang lain.

Adanya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas memberikan jaminan kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan perlindungan, serta pemenuhan hak untuk mengembangkan diri dan mendayagunakan seluruh kemampuan sesuai kemampuan yang dimilikinya untuk berkontribusi secara optimal, aman, dan leluasa dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat. Tidak hanya itu, adanya undang-undang ini juga memberikan peluang kerja yang cukup menjanjikan bagi penyandang disabilitas. Undang-Undang ini memberikan jaminan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun pihak swasta sebagaimana diatur dalam Pasal 53 ayat (1) dan (2). Di dalam Pasal 53 ayat (1) disebutkan bahwa “Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai/pekerja”. Sementara dalam pasal

---

<sup>3</sup> Undang-Undang No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

2 disebutkan perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari total pegawai.

Meskipun Undang-Undang telah memberikan hak bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan, namun sampai saat ini pemenuhan hak tersebut belum berjalan secara maksimal. Kesempatan yang diberikan kepada penyandang disabilitas untuk mendapat pekerjaan sangat rendah dibandingkan dengan masyarakat umumnya. Sebagian penyandang disabilitas di Indonesia masih dalam keadaan yang rentan, tertinggal, dan/atau miskin hal ini disebabkan oleh adanya pembatasan, pengurangan, bahkan penghilangan hak bagi mereka. Dalam dunia kerja, seseorang yang disebut sebagai “penyandang disabilitas” dihadapkan pada banyak hambatan. Mereka tidak memperoleh kesempatan seperti orang normal lainnya. Padahal mendapatkan pekerjaan merupakan hal yang penting bagi penyandang disabilitas, sama dengan kebutuhan dasar lain seperti pendidikan, kesejahteraan, dan kenyamanan.

Masih banyak disebut dalam berita baik melalui surat kabar ataupun media elektronik mengenai hambatan-hambatan yang dialami penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Seperti contoh yang dialami oleh Putri Sampaghita Trisnawinny Santoso, seorang penyandang disabilitas tunarungu yang mengaku sudah mengirimkan lamaran ke banyak perusahaan namun semua perusahaan tersebut tidak mau menerima dirinya dengan alasan akan sulit untuk berkoordinasi sebab dia tidak bisa mendengar dan butuh dengan menggunakan bahasa isyarat. Akhirnya ia memilih untuk

berwiraswasta membuka bisnis kopi bersama dengan teman-temannya dimana semua pekerjanya juga merupakan penyandang disabilitas tunarungu.<sup>4</sup>

Penerapan pengaturan pada dunia kerja dan ketersediaan pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas masih sangat kecil. Penyandang disabilitas masih merasa dianaktirikan dan belum menikmati hak-hak sebagaimana diatur dalam konstitusi. Disamping peluang yang sulit, tidak jarang mereka mengalami perlakuan yang tidak mengenakan seperti diberhentikan tanpa ada penjelasan dari manajemen perusahaan. Bahkan penyandang disabilitas tidak dianggap sebagai pekerja, melainkan hanya seperti peserta magang.

Berdasarkan data Dinas Sosial Kabupaten Malang pada tahun 2020 terdapat 11.396 penyandang disabilitas yang tersebar di 33 kecamatan, terdiri dari 1.950 tunanetra, 3.758 tunadaksa, 2.659 tunarungu, serta 3.029 disabilitas mental. Dari sekian banyak penyandang disabilitas masih sedikit yang bekerja pada sebuah instansi. Penyandang disabilitas masih mengalami kendala untuk dapat bekerja terlebih pada perusahaan swasta, masih banyak perusahaan yang belum mempekerjakan atau bahkan tidak memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk dapat bekerja. Dari 1.200 perusahaan yang ada di Kabupaten Malang, hanya sekitar 14 perusahaan yang menempatkan

---

<sup>4</sup> <https://megapolitan.kompas.com/read/2019/05/11/04140091/ditolak-perusahaan-berulang-kali-3-sahabat-ini-bangun-bisnis-kopi-tuli?page=all> diakses pada 23 Maret 16.00 wib.

penyandang disabilitas sebagai karyawan salah satunya adalah PT. Cakra Guna Cipta.<sup>5</sup>

Kondisi di atas memperlihatkan kondisi penyandang disabilitas yang memprihatinkan walau dengan pengaturan dan konstitusional yang sudah jelas tidak menjamin terlaksananya pemenuhan hak-hak tersebut secara efektif. Berdasar pada latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk membahas dalam suatu karya ilmiah dengan judul : “Hak Mendapatkan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan Konsep Keadilan Dalam Islam (Studi di PT. Cakra Guna Cipta Malang)”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, sehingga yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimana implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 terhadap pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di PT. Cakra Guna Cipta?
2. Bagaimana pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di PT. Cakra Guna Cipta menurut konsep keadilan dalam Islam?

---

<sup>5</sup> <https://radarmalang.jawapos.com/ekonomi-bisnis/02/05/2021/14-perusahaan-di-kabupaten-malang-ramah-pekerja-difabel/> diakses pada 15 Mei 2021 pukul 14.30 wib.



### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 terhadap pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di PT. Cakra Guna Cipta.
2. Untuk mengetahui pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di PT. Cakra Guna Cipta menurut konsep keadilan dalam Islam.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis dalam pendidikan maupun dalam masyarakat pada umumnya. Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

#### **1. Secara Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharap mampu menjadi referensi bagi perusahaan-perusahaan khususnya di Kabupaten Malang dalam mengoptimalkan peraturan untuk mewujudkan perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang layak guna mencapai kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.

#### **2. Praktis**

Manfaat penelitian ini secara praktis adalah:

- a. Bagi lingkungan kerja Kabupaten Malang, penelitian ini diharapkan menjadi referensi dalam hal pengawasan usaha khususnya terkait pelaksanaan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang layak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016.
- b. Bagi mahasiswa, sebagai rujukan dalam melakukan penelitian yang sama dengan penelitian yang telah ditulis.
- c. Bagi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penelitian ini diharapkan menjadi referensi yang komprehensif dalam pengembangan ilmu hukum secara praktis, khususnya dalam hal pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang layak.

## **E. Definisi Operasional**

Tujuan adanya definisi operasional adalah untuk memberi batasan mengenai apa saja yang akan diteliti dalam penelitian ini. Penulis merumuskan beberapa definisi operasional supaya tidak terjadi kesalahpahaman dengan pembaca dalam memahami maksud dari penelitian penulis, berikut beberapa pengertian dari istilah yang terdapat di dalam judul skripsi ini, antara lain:

### **1. Penyandang Disabilitas**

Disabilitas (*disability*) adalah orang-orang yang memiliki keterbatasan baik fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu yang lama dimana hal ini dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif mereka

dalam kehidupan masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.<sup>6</sup>

## 2. Keadilan

Adil adalah ketidakperpihakan kepada yang berselisih, yang mana hanya berpihak kepada segala sesuatu yang benar.<sup>7</sup> Adil dimaknai seimbang, tidak berpihak dan memberikan hak kepada orang yang berhak menerimanya tanpa sedikitpun dikurangi, dan menempatkan segala sesuatu pada tempatnya.

## F. Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan penelitian yang berjudul “Hak Mendapatkan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan Konsep Keadilan Dalam Islam (Studi di PT. Cakra Guna Cipta Malang)” disusun dengan sistematika berikut:

BAB I : PENDAHULUAN, bab ini merupakan elemen dasar dari penelitian meliputi latar belakang masalah yang menjadi landasan berfikir pentingnya penelitian serta ulasan mengenai judul yang dipilih dalam penelitian. Selanjutnya mengulas tentang rumusan masalah mengenai spesifikasi penelitian yang diajukan tujuan penelitian mengenai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian yang dirangkai dengan manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika penulisan.

---

<sup>6</sup> Lampiran UU RI Nomor 19 Tahun 2011 tentang *Convention on the Right of Persons with Disabilities (Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas)*, Pasal 1, 3.

<sup>7</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an*, (Bandung: Mizan, 2003), 44.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**, bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang berisi informasi tentang penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu guna menghindari duplikasi dan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian meliputi pengertian HAM, pengertian dan jenis penyandang disabilitas, peraturan-peraturan yang mengatur tentang penyandang disabilitas, peraturan yang mengatur ketenagakerjaan, serta konsep keadilan dalam Islam sebagai landasan teoritis untuk pengkajian serta analisis masalah.

**BAB III : METODE PENELITIAN**, bab ini menjelaskan mengenai metode yang dijadikan sebagai instrument dalam penelitian untuk menghasilkan penelitian yang lebih terarah dan sistematis. Dalam metode penelitian akan dijelaskan secara lengkap mengenai jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, analisis pengolahan data, dan keabsahan data.

**BAB IV : PAPARAN DAN ANALISIS DATA**, bab ini menjelaskan mengenai paparan hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini berisi tentang analisis data-data primer maupun sekunder untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan yaitu terkait implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 terhadap pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di PT. Cakra Guna Cipta dan juga bagaimana menurut konsep keadilan dalam Islam terhadap pemenuhan hak bagi

penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di PT. Cakra Guna Cipta.

BAB V : PENUTUP, bab ini merupakan bagian terakhir dalam sebuah penelitian yang menjelaskan kesimpulan yang memuat pokok-pokok yang telah diteliti atau jawaban atas rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya dan saran yang merupakan sesuatu yang dapat diterapkan terhadap kemungkinan-kemungkinan pada suatu penelitian. Hal-hal yang belum ada dalam penelitian ini dapat dilakukan pada penelitian selanjutnya. Kemudian lampiran-lampiran yang dijadikan sebagai penguat terhadap penelitian yang menunjukkan bahwa penelitian benar-benar dilakukan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari penelitian dari objek yang sama atau pengulangan terhadap penelitian yang sama, serta menghindari anggapan adanya plagiasi terhadap karya tertentu, maka perlu diadakan kajian terhadap karya-karya yang pernah ada. Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berjudul Hak Mendapatkan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan Konsep Keadilan Dalam Islam (Studi di PT. Cakra Guna Cipta Malang).

Penelitian yang penulis ambil berdasarkan isu dari kalangan masyarakat. Penulis mengambil contoh dari penelitian sebelumnya, yang sedikit memiliki kaitan dengan pembahasan yang penulis ambil, diantaranya:

1. Skripsi yang ditulis oleh Achmad Jamaluddin, merupakan mahasiswa Universitas Lampung pada tahun 2020 yang berjudul *Peran Dinas Sosial Provinsi Lampung Dalam Pelayanan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas*. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris dengan data primer dan sekunder. Peneliti mengkaji tentang faktor penghambat dan upaya Dinas Sosial dalam memberikan pelayanan dan pemenuhan hak-hak terhadap penyandang disabilitas tuna netra. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, upaya yang dilakukan oleh Dinas Sosial Provinsi Lampung dalam

memberikan pelayanan dan pemenuhan hak terhadap penyandang disabilitas tuna netra adalah dengan memberikan program melalui bimbingan fisik, mental, social, serta keterampilan. Adapun yang menjadi faktor penghambat yaitu penyandang disabilitas tuna netra memiliki kemampuan berbeda dalam menangkap materi yang diberikan sehingga menyulitkan dalam proses rehabilitasi dan kurangnya sarana prasarana bagi penyandang disabilitas.<sup>8</sup>

2. Jurnal yang ditulis oleh Pamungkas Satya Putra pada tahun 2019 yang berjudul *Akseibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Karawang*. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder. Penelitian ini fokus pada penerapan kaidah-kaidah dalam hukum positif khususnya akseibilitas perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Kabupaten Karawang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan lemahnya pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan dengan belum diaturnya secara konsekuen untuk menjamin hak konstitusional warga negara dalam Peraturan Daerah Kabupaten Karawang.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Achmad Jamaluddin, *Peran Dinas Sosial Provinsi Lampung Dalam Pelayanan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas*, (Universitas Negeri Lampung, 2020), <http://repository.lppm.unila.ac.id/id/eprint/30317>

<sup>9</sup> Pamungkas Satya Putra, *Akseibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Karawang*, *Mimbar Hukum* No. 2 (2019): 31 <http://doi.org/10.22146/jmh.44200>

3. Jurnal yang ditulis oleh Istifarroh pada tahun 2019 yang berjudul *Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara*. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder. Penelitian ini fokus pada penerapan kaidah-kaidah dalam hukum positif khususnya kewajiban perusahaan swasta dan BUMN untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dengan kuota minimal sebanyak 1%.<sup>10</sup>

**Tabel 2. 1**

**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama/ Universitas/ Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Achmad Jamaluddin /Universitas Lampung/2020	Peran Dinas Sosial Provinsi Lampung Dalam Pelayanan Dan Pemenuhan Hak- Hak Penyandang Disabilitas	Penelitian ini memiliki persamaan dengan penulis yakni persamaan dalam meneliti pemenuhan	Analisisnya yakni fokus pada faktor penghambat dan upaya Dinas Sosial dalam memberikan pelayanan dan pemenuhan hak-hak terhadap penyandang

<sup>10</sup> Istifarroh, *Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara*, Mimbar Keadilan No. 1 (2019): 12  
<https://doi.org/10.30996/mk.v12i1.2164>



			hak terhadap penyandang disabilitas.	disabilitas tuna netra.
2.	Pamungkas Satya Putra /Universitas Singaperbangsa Karawang/2019	Akseibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Karawang	Penelitian ini memiliki persamaan dengan penulis yakni persamaan dalam meneliti perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas	Dalam penelitian ini penulis fokus pada fokus pada penerapan kaidah-kaidah dalam hukum positif khususnya akseibilitas perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Kabupaten Karawang
3.	Istifarroh /Universitas 17 Agustus 1945 /2019	Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara	Penelitian ini memiliki persamaan dengan penulis yakni persamaan dalam meneliti perlindungan	Dalam penelitian ini penulis fokus pada kewajiban perusahaan swasta dan BUMN untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dengan kuota minimal

			hak bagi penyanggand disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di perusahaan.	sebanyak 1%
--	--	--	---	-------------

## B. Kerangka Teori

### 1. Penyanggand Disabilitas

#### a. Pengertian Penyanggand Disabilitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia penyanggand diartikan sebagai seseorang yang menyanggand (menderita) sesuatu, sedangkan disabilitas merupakan kata serapan dari bahasa Inggris *disability* yang berarti cacat atau ketidakmampuan. Disebutkan dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyanggand Disabilitas yang dimaksud dengan penyanggand disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk

berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.<sup>11</sup>

Kata “disabilitas” tidak lain adalah kata “cacat” yang selama ini sering dipakai oleh masyarakat ketika menyebut orang yang mempunyai kekurangan fisik atau mental. Karena kata “cacat” memiliki konotasi negatif dan juga bertentangan dengan tujuan konvensi nasional yang mempromosikan penghormatan atas martabat “penyandang cacat” serta melindungi dan menjamin kesamaan hak asasi mereka sebagai manusia, maka bahasa tersebut diubah menjadi “penyandang disabilitas”.

Di dalam *The International Classification of Impairment, Disability and Handicap*, ada tiga definisi yang berkaitan dengan kecacatan yaitu *impairment*, *disability*, dan *handicap*. *Impairment* adalah kehilangan fungsi psikologis. *Disability* adalah suatu keterbatasan atau kehilangan kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan dengan cara yang dipandang normal bagi seorang manusia. *Handicap* adalah suatu kerugian bagi individu tertentu sebagai akibat dari *impairment* atau *disability* yang membatasi atau menghambat terlaksananya suatu peran yang normal. Namun hal tersebut juga tergantung pada usia, jenis kelamin, dan faktor-faktor sosial maupun budaya.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

<sup>12</sup> Akhmad Soleh, *Akseibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*, Cet.1 (Yogyakarta: LKiS, 2016), 18.

## **b. Ragam dan Karakteristik Penyandang Disabilitas**

Orang-orang dengan kebutuhan khusus atau yang biasa disebut dengan penyandang disabilitas terdapat beberapa ragam dan kriteria. Hal ini berarti setiap penyandang disabilitas memiliki ciri masing-masing, dimana kesemuanya memerlukan bantuan untuk tumbuh dan berkembang dengan baik. Secara umum disabilitas dibagi menjadi 3 kategori, diantaranya:<sup>13</sup>

### 1) Disabilitas Berat

Penyandang disabilitas kategori berat merupakan individu yang bergantung pada bantuan orang lain dalam melakukan kehidupan sehari-hari seperti mandi, berpakaian, makan, berpindah tempat dan lain-lain. Mereka biasanya mengalami Cerebral Palsy (CP) atau disabilitas ganda. Jika yang dialami adalah disabilitas intelektual biasanya IQ mereka kurang dari 30, mereka hanya dapat berbaring di atas tempat tidur ataupun duduk di kursi roda.

### 2) Disabilitas Sedang

Penyandang disabilitas kategori sedang merupakan individu yang masih mampu melakukan kegiatan sehari-hari seperti mandi, berpakaian, makan, berpindah, dan lain-lain. Tidak hanya itu mereka juga masih bisa dilatih untuk membuat keterampilan-keterampilan. Penyandang disabilitas sedang

---

<sup>13</sup> Ahmad Ishomuddin, dkk. *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas*, (Jakarta: PBNU, 2019), 17.

biasanya mengalami disabilitas intelektual dengan IQ antara 30-50.

### 3) Disabilitas Ringan

Penyandang disabilitas kategori ringan merupakan individu yang sudah mampu hidup secara mandiri, mampu melakukan aktivitas sehari-hari, dan bersosialisasi dengan masyarakat pada umumnya. Biasanya dengan memakai alat bantu yang sesuai dengan ragam disabilitasnya mereka bisa untuk bersekolah. Penyandang disabilitas ringan biasanya memiliki IQ lebih dari 70.

Sedangkan ragam penyandang disabilitas menurut Akhmad Sholeh terdiri atas 3 jenis, yaitu:<sup>14</sup>

#### 1) Disabilitas Fisik

Orang yang menyandang disabilitas terdiri dari berbagai macam, yaitu:<sup>15</sup>

##### a) Tunanetra

Tunanetra adalah seseorang yang memiliki hambatan dalam masalah penglihatan, baik hilang atau kurangnya fungsi penglihatan sebagai akibat dari kecelakaan, kelahiran, maupun penyakit. Tunanetra dapat diklasifikasikan menjadi dua golongan yaitu buta total

---

<sup>14</sup> Akhmad Soleh, *Akseibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*, 24.

<sup>15</sup> Nur Kholis Reefani, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, (Yogyakarta: Imperium, 2013), 17.

(*totally blind*) dan kemampuan melihat amat rendah (*low vision*).

b) Tunarungu

Tunarungu adalah seseorang yang kehilangan fungsi pendengaran yang mengakibatkan orang tersebut tidak dapat menangkap berbagai rangsangan terutama melalui indra pendengarannya baik permanen ataupun tidak permanen. Tunarungu diklasifikasikan menjadi dua golongan yaitu tuli (*deaf*) dan kurang dengar (*low of hearing*).

c) Tunadaksa

Tunadaksa adalah seseorang yang memiliki cacat pada anggota gerak tubuh. Merupakan suatu keadaan rusak atau terganggu sebagai akibat gangguan bentuk atau adanya hambatan pada tulang, otot, dan sendi yang disebabkan oleh adanya penyakit, kecelakaan, ataupun disebabkan sejak kelahiran. Tunadaksa diklasifikasikan ke dalam enam macam, yakni (1) kerusakan yang dibawa sejak lahir misalnya kaki seperti tongkat (*club-foot*) dan tangan seperti tongkat (*hand-foot*). (2) kerusakan waktu kelahiran seperti kerusakan pada syara lengan akibat tertarik pada saat proses kelahiran (*erb's palsy*). (3) kerusakan karena infeksi. (4) kerusakan traumatik seperti anggota tubuh yang sebagian

dibuang akibat kecelakaan (amputasi), kecelakaan akibat luka bakar, dan patah tulang. (5) adanya tumor, seperti tumor tulang (*oxostosis*) dan kista. (6) kerusakan lainnya seperti telapak kaki yang rata, tidak berteluk (*flalfeet*), bagian belakang sumsum tulang belakang yang melengkung (*kyphosis*), dan bagian depan sumsum tulang belakang yang melengkung (*lordosis*).<sup>16</sup>

d) Tunawicara

Tunawicara adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal, sehingga sulit atau bahkan tidak dimengerti orang lain.

2) Disabilitas Mental (Non-Fisik)

Kelainan mental terdiri dari:

a) Tuna Grahita

Tuna grahita adalah seseorang yang memiliki kemampuan intelektual dibawah rata-rata atau yang biasa disebut dengan retardasi mental. Orang yang mengalami disabilitas ini biasanya memiliki IQ antara 35-70.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan seseorang mengalami disabilitas intelektual seperti disebabkan oleh tekanan kehidupan emosional yang dialami oleh ibunya

---

<sup>16</sup> Sutjihati Somantri, *Psikologi Anak Luar Biasa*, (Jakarta: Refika Aditama, 2006), 121-125.

ketika mengandung, penanganan pada saat melahirkan yang tidak tepat, dan terserang penyakit berat seperti demam tinggi yang diikuti kejang, radang otak, dan lain-lain.

b) Tuna Laras

Tuna laras adalah seseorang yang memiliki hambatan dalam mengontrol emosi dan sosial. Tuna laras biasanya menunjukkan perilaku yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku di sekitarnya.

3) Disabilitas Ganda

Disabilitas ganda atau tunaganda merupakan seseorang yang menderita cacat lebih dari satu kecacatan yakni berupa fisik dan mental.

**c. Pengaturan tentang Penyandang Disabilitas**

Untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas menuju kehidupan yang mandiri dan tanpa adanya diskriminasi diperlukan peraturan yang dapat menjamin pelaksanaannya. Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Bab III disebutkan beberapa hak penyandang disabilitas, hak-hak tersebut antara lain:

- 1) hidup
- 2) bebas dari stigma
- 3) privasi
- 4) keadilan dan perlindungan hukum



- 5) pendidikan
- 6) pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi
- 7) kesehatan
- 8) politik
- 9) keagamaan
- 10) keolahragaan
- 11) kebudayaan dan pariwisata
- 12) kesejahteraan sosial
- 13) aksesibilitas
- 14) pelayanan publik
- 15) perlindungan dari bencana
- 16) habilitasi dan rehabilitasi
- 17) konsesi
- 18) pendataan
- 19) hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat
- 20) berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi
- 21) berpindah tempat dan kewarganegaraan
- 22) bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

Tertuang pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 bahwasanya dalam melakukan pelaksanaan dan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas berasaskan pada:

- 1) Penghormatan terhadap martabat;

- 2) Otonomi individu;
- 3) Tanpa diskriminasi;
- 4) Partisipasi penuh;
- 5) Keragaman manusia dan kemanusiaan;
- 6) Kesamaan kesempatan;
- 7) Kesetaraan;
- 8) Aksebilitas;
- 9) Kapasitas yang terus berkembang dan identitas anak;
- 10) Inklusif; dan
- 11) Perlakuan khusus dan perlindungan lebih.

Di dalam Pasal 11 disebutkan lebih lanjut mengenai hak penyandang disabilitas terkait dengan pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi:<sup>17</sup>

- 1) memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi
- 2) memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama
- 3) memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan
- 4) tidak diberhentikan karena alasan disabilitas
- 5) mendapat program kembali bekerja

---

<sup>17</sup> Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

- 6) penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat
- 7) memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya
- 8) memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Terdapat beberapa pasal yang membahas terkait pekerjaan untuk penyandang disabilitas, beberapa pasal tersebut mengatur tentang kewajiban dari pemberi kerja antara lain:

- 1) Memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mengikuti proses rekrutmen.<sup>18</sup>
- 2) Memberi kesempatan adaptasi di awal kerja kepada penyandang disabilitas untuk menentukan apa yang dibutuhkan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang.
- 3) Menyediakan fasilitas dan ruang kerja yang sesuai dengan jenis disabilitas, agar penyandang disabilitas dapat bekerja dengan maksimal.<sup>19</sup>
- 4) Memberi upah yang sama antara tenaga kerja penyandang disabilitas dengan yang tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas atas pekerjaan yang sama.<sup>20</sup>
- 5) Membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhinya hak penyandang disabilitas.

---

<sup>18</sup> *Ibid*, Pasal 47.

<sup>19</sup> *Ibid*, Pasal 48.

<sup>20</sup> *Ibid*, Pasal 49.

- 6) Menjamin hak berserikat dan berkumpul dalam lingkungan pekerjaan kepada penyandang disabilitas.

Selain kewajiban yang dibebankan kepada pemberi kerja atau pengusaha, aturan ini juga memberikan kewajiban kepada pemerintah pusat dan pemerintah daerah terkait dengan pekerjaan penyandang disabilitas. Kewajiban tersebut antara lain:

- 1) Menjamin akses yang setara bagi penyandang disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan.<sup>21</sup>
- 2) Memiliki Unit Layanan Disabilitas pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
- 3) Menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan, penempatan, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil tanpa adanya diskriminasi.

Pemerintah juga dapat memberikan sanksi administratif bagi pemberi kerja yang tidak menyediakan akomodasi yang layak, fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas. Sanksi administratif berupa:

- 1) Teguran tertulis
- 2) Penghentian kegiatan operasional

---

<sup>21</sup> *Ibid*, Pasal 52.

- 3) Pembekuan izin usaha
- 4) Pencabutan izin usaha

Sebaliknya untuk mendukung perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas, maka pemerintah wajib memberikan insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Terkait bentuk dan tata cara pemberian insentif diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.

## **2. Ketenagakerjaan**

### **a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan**

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah hukum perburuhan atau dalam bahasa belanda disebut *arbeidrechts*. Mengingat istilah tenaga kerja yang sangat luas serta untuk menghindari adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah hukum perburuhan yang mengartikan hukum yang mengatur tentang buruh dan majikan, maka penggunaan istilah hukum ketenagakerjaan dirasa lebih tepat dibandingkan dengan istilah hukum perburuhan.<sup>22</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan

---

<sup>22</sup> Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.4 Edisi Revisi, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), 5.

ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Menurut Prof. Imam Soepomo, S.H Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah seperangkat aturan tertulis atau tidak tertulis mengenai suatu peristiwa dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Jadi yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni terkait dengan hak, kewajiban, dan batasan masing-masing pihak terkait.

Disebutkan dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan dalam ayat 3 disebutkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga kerja memiliki pengertian seseorang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk umum dapat mencakup setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tanpa menerima upah. Adapun yang termasuk dalam

tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran.<sup>23</sup>

Berdasarkan kualitasnya, tenaga kerja diklasifikasikan menjadi 3 yakni:

1) Tenaga Kerja Terdidik

Merupakan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan keterampilan dalam bidang tertentu yang diperoleh dengan cara sekolah di pendidikan formal atau pendidikan non formal. Sebagai contoh : guru, dokter, hakim, pengacara, jaksa, dan lain sebagainya.

2) Tenaga Kerja Terlatih

Merupakan tenaga kerja yang dilatih dengan keahlian tertentu melalui pengalaman-pengalaman dan praktek-praktek sehingga menguasai pekerjaan. Sebagai contoh : mekanik, apoteker, ahli bedah, dan lain sebagainya.

3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Merupakan tenaga kerja terampil yang dilatih untuk mengandalkan kekuatan sendiri. Sebagai contoh : tukang bangunan, kuli, pelayan, dan sebagainya.

Tenaga kerja di Indonesia sebenarnya sudah sangat banyak, hanya saja lapangan kerja dan kesempatan yang tersedia tidak seimbang dengan banyaknya tenaga kerja. Kesempatan kerja

---

<sup>23</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.8, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 3.

merupakan keadaan yang menunjukkan jumlah total dari angkatan kerja yang mampu diserap dan aktif dalam lingkungan kerja. Kesempatan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1) Kesempatan Kerja Permanen

Merupakan kesempatan yang diberikan secara terus menerus sampai pensiun atau ketika tidak mampu lagi untuk bekerja, seperti seorang yang bekerja pada sebuah instansi pemerintahan atau swasta dimana diberikan jaminan social hingga tua. Sebagai contoh: PNS, Abdi Negara, dan lainnya.

2) Kesempatan Kerja Temporer

Merupakan kesempatan yang diberikan dalam waktu yang singkat, seperti pegawai pabrik atau swasta dimana kesempatan yang diberikan tergantung kesepakatan atau kontrak yang dibuat dalam jangka waktu tertentu.

**b. Prinsip dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan**

Berdasar pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera baik materiil maupun spiritual. Dalam hal ini tenaga kerja mempunyai peran dan



kedudukan yang sangat penting yakni sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.<sup>24</sup>

Sesuai dengan peran dan kedudukan yang telah disebutkan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Dalam penjelasan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional khususnya asas demokrasi pancasila dan asas adil dan merata. Pengembangan ketenagakerjaan memiliki banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pengembangan ketenagakerjaan dilakukan secara terintegrasi dalam bentuk kerjasama yang saling menguntungkan.

Berdasar pada ketentuan pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Selanjutnya disebutkan dalam Pasal 4 Undang-Undang

---

<sup>24</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.8, 6.

Nomor 13 Tahun 2003 tentang tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu:<sup>25</sup>

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- 3) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- 4) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- 5) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- 6) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

### **3. Konsep Keadilan Dalam Islam Menurut Ali Muhammad Ash-Shallabi**

#### **a. Pengertian Keadilan**

- 1) Adil Secara Bahasa

Adil adalah keseimbangan Allah di bumi yang Dia ambil untuk yang lemah dari yang kuat, dan untuk yang benar dari yang salah. Ibnu Mandhur dalam "*Lisanul Arab*" berpendapat:

---

<sup>25</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Poca Reformasi*, Cet.8, 7.

Apa yang tinggal dalam jiwa itu lurus dan melawan ketidakadilan. Dikatakan: Adilnya seorang hakim dalam hukum itu mengadili (يعدل), adil (عدلا), dan seorang yang adil (عادل), adil asalnya merupakan sebuah masdar yang menyebutkan posisi orang yang adil yang menggambarkan keadilannya, karena adil menjadikan orang yang disebut menjadi adil. Adil adalah penyelesaian di antara keduanya dan tidak condong pada nafsu, atau perumpamaan dari perkara tengah-tengah antara pihak yang berlebihan dan pihak yang lalai.<sup>26</sup>

## 2) Adil Secara Istilah

Adil adalah memberi setiap orang yang berhak akan haknya, yakni penyamaan antara manusia seluruhnya dalam pemberian hak, serta penyamaan ganjaran (timbang balik) jika baik maka (dikatakan) baik, jika buruk maka (dikatakan) buruk. Orang yang adil adalah ia yang mengikuti perintah Allah, dengan menempatkan sesuatu pada tempatnya tanpa berlebihan atau lalai, dalam arti berbuat adil pada sesuatu dan melaksanakan hak-hak Allah dan hak-hak hamba.

Adil itu seperti yang telah ditetapkan dan didefinisikan para Ahli Fikih dan Ahli Tafsir, yakni melaksanakan hukum Allah yaitu manusia yang menetapkan hukum secara mufakat pada apa

---

<sup>26</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 11.

yang telah ada pada hukum agama yang benar, sebagaimana Allah SWT mewahyukan kepada para Nabi dan Rasul-Nya. Apabila hukum Islam berhubungan dengan hukum-hukum ini dan menjadi penyempurna atasnya, maka berbuatlah dengan dasar itu sebagaimana pendapat para Ulama Islam.<sup>27</sup>

Adapun adil menurut beberapa Ulama Islam sebagai berikut:

- a) Menurut Huriyah Yunus Al-Khatib : Adil adalah bentuk sempurna dalam konsep dan makna kebebasan, sebab mencakup atau wajib mencakupi setiap hak-hak perseorangan dan kelompok, seperti halnya cakupannya pada perkara-perkara wajib, mungkin dapat dilihat sebagai gambaran yang cukup luas ketika kita melihat hakim diminta dengan adil dan bertanggungjawab dalam penetapannya didepan umat muslim, dan pada individu yang diminta dengan adil dan bertanggungjawab dalam penetapannya pada setiap perkara dari perkara-perkara (yang dilakukannya), serta masyarakat diminta dengan adil dan bertanggungjawab dalam penetapannya pada setiap urusan dari urusan-urusan (yang dilakukannya) dan pada setiap perkara dari perkara-perkara (yang dilakukannya).

---

<sup>27</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 12.

- b) Menurut Ibnu Abi ar-Rabi' : Adil adalah hukum Allah di bumi-Nya, dan dari perbuatan-perbuatan adil yakni seseorang yang membagi segala sesuatu berdasar haknya, pada tempatnya serta tidak menyalahi ketetapan yang telah ditetapkan dan harus jujur dan menjaga janji, bebas dari kotoran (batin), serta berkumpul dengan orang yang ikhlas dan amanah.
- c) Menurut Yahya Ibn Adi : Adil adalah membagi rata untuk penyamarataan dan menggunakan sesuatu berdasarkan fungsinya (meletakkan sesuatu pada tempatnya).

#### **b. Persamaan Kata Adil**

Kata adil memiliki persamaan yang mengarah pada makna yang sama, diantaranya :<sup>28</sup>

- 1) Al-Qist dengan Qaf dikasroh, disebutkan: bagilah sesuatu yang bermakna bagilah dengan penyelesaian (kompromi), orang yang paling adil adalah orang yang membagi (dengan penyelesaian/kompromi), seperti firman Allah SWT Q.S Surat Al -Hujurat ayat 9 :

وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

Artinya : “*dan hendaklah kamu berlaku adil; sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil*” (Q.S Al-Hujurat: 9)<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 13.

Al-Qist juga bermakna hak dan bagian, disebutkan: Kamu membagikan sesuatu kepada kami diantara kami, Al-Qusthas, dengan qaf didhommah dan dikhasroh (Al-Qusthas) bernakna timbangan dan itu merupakan pengertian dari adil, disebutkan: lelaki yang paling adil adalah ia yang melindungi, adapun yang paling adil adalah ketika dia berbuat adil.

- 2) Al-Wasath : Adil pada dasarnya adalah menilai sesuatu dengan tengah-tengah. Ulama' kita berpendapat: Tuhan kita Yang Maha Tinggi telah memberitahu kita dalam kitab-Nya dengan kenikmatan yang telah diberikan kepada kita dengan kemurahan-Nya dengan nama keadilan dan kesaksian atas semua ciptaan-Nya, maka Dia menjadikan kita yang pertama di suatu tempat dan menempatkan kita pada akhir zaman, sebagaimana sabda Rasulullah SAW : "*Kamilah yang pertama dan terakhir*".<sup>30</sup>

Ini adalah dalil tentang tidak ada kesaksian kecuali itulah keadilan, perkataan orang lain tidak dilaksanakan kecuali adil. Yang menunjukkan bahwa adil adalah salah satu cara menengahi, yaitu pendapat At-Thabari: Adapun kesudahan (penyelesaian) itu datang dengan penengah yang adil, itu adalah makna memilih, karena pilihan manusia (orang-orang) itu adalah keadilan mereka.

---

<sup>29</sup> Q.S Al-Hujurat [48] : 9.

<sup>30</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 13.

- 3) AL-Haq: dari nama-nama Allah ta'ala, dan dari nama-nama Al-Qur'an juga, yaitu kebalikan dari kebatilan, Al-haq itu sesuatu yang tetap yang tidak boleh terpisah, yang merupakan sebuah keputusan yang sesuai dengan kenyataan, sesuatu yang jujur, benar, lawan kata dari bathil dan bohong.
- 4) Al-Insaf: diceritakan bahwa seorang lelaki yang adil, bagian yang adil, separuh darinya memenuhi bagiannya secara penuh, hingga menjadi bagian yang luas, bersikap adillah satu sama lain, seorang penguasa berlaku adil, ketika ada yang memintanya mengadili, seseorang berlaku adil.<sup>31</sup>
- 5) As-sawa': yaitu adil dan menengahi, jamak dari *أسوأ وسواسية* *أسوأ وسواسية* itu serupa. Allah SWT berfirman: *"Maka kembalikanlah perjanjian itu kepada mereka dengan cara yang jujur"* dan *سوى سواء* yang berarti adil dan menengahi antara dua kelompok, bagilah rata sesuatu dengan adil, Allah SWT berfirman: *"sekiranya mereka diratakan dengan tanah"*.

### c. Macam Keadilan

#### 1) Keadilan Absolut

Semakin didasarkannya konstitusi sebuah negara pada keadilan, maka akan semakin terjamin pula hak asasi manusia.

---

<sup>31</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 14.

Adapun, adil dalam Al-Qur'an berlangsung pada dua hal pokok:<sup>32</sup>

- a) Pokok pertama: Keadilan ketuhanan dalam hubungan manusia, maka dari manifestasi adil ini, Allah SWT tidak berbuat dzalim kepada siapapun pada hari kiamat, sekalipun seberat atom (zarroh), dan sungguh Allah telah menjelaskan ini lebih dari satu tempat. Allah SWT berfirman dalam Q.S An-Nisa' ayat 40 :

إِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ

Dan dari perwujudan keadilan ketuhanan ini, Allah tidak menghukum hamba sampai setelah didirikannya dalil kerasulan pada mereka, terlepas dari ayat-ayat kauniyah, Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Isra' ayat 15 :

وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا

Allah SWT berfirman : seseorang tidak menanggung beban orang lain, seperti firman Allah dalam Q.S Al-Fatir ayat 18:

وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ

- b) Pokok kedua: Allah SWT mensyariatkan keadilan, dan menjadikan syariat sebagai penimbang yang mengatur

---

<sup>32</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 15.



perilaku dengan adil.<sup>33</sup> Allah SWT berfirman dalam Q.S As-Syura ayat 17 :

اللَّهُ الَّذِي أَنْزَلَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ وَالْمِيزَانَ

Allah SWT benar-benar mensyariatkan keadilan dalam hukum, sebagaimana firman-Nya Q.S An-Nisa' ayat 85 :

وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

Allah SWT mengajarkan kita dalam menyelesaikan sebuah hukum di antara manusia, maka putuskanlah dengan adil. Adil juga disyariatkan dalam ucapan dan menghukumi (perkara) manusia dan menyampaikan pendapat kepada seseorang. Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-An'am ayat 152 :

وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ

Adil diatur dalam 10 ketentuan hubungan antara suami dan istri, maka dijelaskan diantara masing-masing keduanya pada yang lain seperti kewajiban di antara keduanya. Pada firman Allah SWT Q.S Al-Baqarah ayat 227 :  
وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ :

Adil juga diatur dalam kegiatan muamalah yang bersifat hartawi, maka diharamkan untuk memakan harta

---

<sup>33</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 16.

dengan cara yang batil. Allah SWT berfirman dalam Q.S An-Nisa' ayat 29 :

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ

Allah SWT tidak berbuat dzalim dan tidak menyukai hambanya yang berbuat dzalim, oleh karena itu, dalam sebuah hadis qudsi Allah SWT berfirman : *“Wahai hambaku sesungguhnya Aku telah mengharamkan diri-Ku untuk berbuat zalim, dan Aku mengharamkan zalim di antara kamu, maka jangan berbuat zalim”*.

Zalim berpeluang untuk membahayakan hak-hak manusia, keadilan adalah sumber kepedulian terhadap hak asasi manusia. Penegakan hak asasi manusia dalam Islam atas dasar keadilan merupakan bukti bahwa agama yang agung ini tidak mungkin menganggap remeh hak-hak keadilan kemanusiaan.<sup>34</sup>

Adil dalam Islam adalah hal yang mutlak, tidak tunduk pada emosi, keinginan, dan pengaruh, dan tidak berubah apapun motif dan alasannya, Adil adalah keadilan dan nilai yang luhur yang mana merupakan ujung dalam definisi, dimensi, dan tujuannya, seorang muslim tidak boleh mengubah fitrahnya dengan tunduk pada emosi benci atau cinta, dan juga tidak tunduk pada kepatuhan atau

---

<sup>34</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 16.

paksaan, dan tidak diperbolehkan mengadili seseorang selain dengan jalan yang benar, hanya karena seseorang itu adalah sahabat karib, atau karena seseorang itu merupakan musuh yang asing.<sup>35</sup>

Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Maidah ayat 8 :

ولا يجرمنكم شنآن قوم على ألا تعدلوا اعدلوا هو أقرب  
للتقوى

Artinya : *“Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa”* (Q.S Al-Maidah: 8)<sup>36</sup>

## 2) Keadilan Relatif

Yaitu apa yang telah disetujui oleh orang-orang yang berakal, para hakim, dan orang-orang yang berpendapat, dan itu mewakili kebijakan kebaikan yang diterima untuk diri mereka sendiri.

Keadilan dalam Islam merupakan sebuah kontrol dan kriteria untuk membangun masyarakat yang adil dan merata, adapun kriteria yang paling menonjol itu pada dua aspek:

- a) Pergaulan/interaksi
- b) Peradilan

<sup>35</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 17.

<sup>36</sup> Q.S Al-Maidah [5] : 8.

Hak atas keadilan dalam pergaulan interaksi antara manusia hampir meliputi segala masalah hak asasi manusia diantaranya kesetaraan, kebebasan, keamanan, dan martabat. Perwujudannya dicapai dengan mewujudkan keadilan dalam berinteraksi. Demikian pula, keadilan dalam peradilan, yang membutuhkan penilaian yang adil, dan bahwa dua pihak yang berseteru pergi ke hakim sementara mereka yakin dengan tercapainya hak di antara keduanya Keadilan adalah timbangan Allah yang terbebas dari setiap salah langkah, dan dengannya tegaklah urusan dunia.<sup>37</sup>

#### **d. Nilai-Nilai Keadilan**

Keadilan adalah nilai ketuhanan yang mutlak, yang cintanya telah ditanamkan Tuhan dalam jiwa orang-orang yang berakal yang menolak ketidakadilan, penindasan, dan kekerasan. juga memiliki aturan dan ketentuan yang tertentu. Artinya, keadilan merepresentasikan bentuk yang mutlak dan telah ditentukan sebelumnya, dan seseorang dituntut untuk berusaha mendekati bentuk itu. Walaupun seseorang tidak akan mencapainya secara utuh, namun nilai relatif memiliki makna yang relatif dan makna ini bersifat manusiawi, hal tu bisa berubah dan merupakan nilai relatif milik manusia, yang hanyalah merupakan kriteria yang mendefinisikan kemungkinan minimum. Itulah sebabnya kita akan

---

<sup>37</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 18.

menemukan bahwa sebagian besar nilai relatif ditransformasikan menjadi prosedur dan jaminan, yaitu standar yang dianut oleh sistem politik, yang mengarah pada pencapaian jumlah nilai yang wajar.<sup>38</sup>

Dan jika kita mengacu pada nilai keadilan di negara Muslim modern, itu berarti mewujudkan keadilan di antara manusia dalam perbedaan aspek kehidupan, dan ini adalah nilai yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan. Artinya, keadilan sebenarnya dicapai antara manusia, tetapi di sisi lain, kita akan menemukan bahwa nilai keadilan dalam sistem Barat bukanlah nilai pertama dalam sistem politik liberal. Diambil dengan makna yang berbeda, nilai itu berubah menjadi keadilan kesempatan, keadilan prosedur, keadilan standar dan keadilan regulasi. Artinya, keadilan dalam sistem Barat adalah keadilan prosedural. Keadilan prosedural ini merepresentasikan kemungkinan proses untuk menjaga keadilan di antara masyarakat, tetapi keadilan ini mungkin tercapai atau mungkin tidak tercapai, dan karena nilainya relatif. Oleh karena itu, cukuplah sistem politik mengikuti prosedur-prosedur yang menjamin keadilan, sekalipun tidak tercapai. Hal ini juga cukup bagi hukum untuk mewajibkan semua pihak untuk menerapkan prosedur yang adil, bahkan jika keadilan tidak tercapai di lapangan. Karena keadilan adalah nilai yang relatif dan memiliki konsep kemanusiaan dalam sistem Barat. Oleh karena itu, mencapai keadilan dengan cara

---

<sup>38</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 18.

yang mendekati kesempurnaan sama sekali tidak mungkin, dan pada umumnya ini sering dianggap sebagai pemikiran yang tidak praktis dan tidak realistis. Kesempurnaan dalam diri manusia relatif tidak ada sejak awal, tetapi kesempurnaan dalam konsep ketuhanan Islam memang ada, dan orang tersebut harus berusaha untuk mencapainya. Sekalipun belum mencapainya secara definitif, maka dapat dikatakan bahwa keadilan prosedural berbeda dengan tujuan mencapai keadilan sebagai nilai mutlak dalam sistem Islam. Memang benar bahwa keadilan prosedural diperlukan di semua sistem, tetapi mungkin menjadi tujuan dalam beberapa sistem. Dan itu bisa menjadi sarana di sistem lain, yang kami maksud adalah bahwa sistem liberal harus bertanggung jawab jika mengambil tindakan yang tidak adil. Tapi dia tidak dimintai pertanggungjawaban karena keadilan yang belum tercapai di lapangan.<sup>39</sup>

Adapun sistem Islam, itu dimintai pertanggungjawaban jika tidak tercapai di lapangan, bahkan jika semua tindakan yang diambil oleh rezim dilakukan dengan cara yang adil. Itulah sebabnya kami membayangkan pentingnya mendefinisikan teori politik yang didasarkan pada rujukan Islam sebagai representasi dari visi menegakkan keadilan, melalui sistem politik yang dipercayakan dengan penyelenggaraan peradilan di samping mandat-mandat lainnya. Hal ini menjadikan negara dan seluruh penguasa dalam

---

<sup>39</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 19.

sistem politik bertugas menyelenggarakan keadilan sebagai nilai politik pusat. Jika sistem politik gagal mencapai keadilan, atau jika menjadi sistem yang tidak adil. Dengan demikian, ia kehilangan legitimasi keberadaannya dan legitimasi pemerintahannya untuk bangsa Islam atau masyarakatnya. Nilai keadilan adalah tujuan untuk mendapatkan legitimasi sistem politik, dan mengambilnya darinya.<sup>40</sup>

Dari nilai keadilan, menjadi jelas bagi kita bahwa ada banyak perbedaan antara sistem politik Islam dan sistem lainnya, karena mencapai keadilan merupakan tantangan bagi umat manusia, dan untuk semua sejarah manusia. Oleh karena itu, nilai keadilan, sebagai nilai sentral dalam sistem politik Islam, merupakan sistem terbesar atas kinerja sistem politik. Dan pada semua otoritas di dalamnya, dan dengan cara ini mereka memaksakan aturan akuntabilitas untuk sistem politik, dan untuk menjatuhkan legitimasinya. Hal ini membutuhkan penetapan prosedur yang memungkinkan. Dengan meminta pertanggungjawaban penguasa, serta meninjau kembali wakil-wakil masyarakat atau bangsa agar komitmen mereka terhadap nilai keadilan tetap berkesinambungan, hingga mengisolasi mereka yang menggunakan nilai sentral. Al-Qur'an adalah yang menanamkan akar keadilan di hati dan memeliharanya dan menciptakan dalam jiwa gagasan keadilan di negara Islam. Baik dalam aspek intelektual, filosofis, praktis maupun

---

<sup>40</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 19.

sosial, Al-Qur'an yang Mulia mengangkat isu-isu keadilan dan ketidakadilan dalam banyak perwujudannya.<sup>41</sup>

Keadilan formatif, keadilan legislatif, keadilan moral, dan keadilan sosial. Nilai keadilan dalam Islam mencakup semua bidang kehidupan sebagai nilai tertinggi dan dasar untuk berurusan dalam masyarakat Islam dalam berbagai aspek perilaku dan hubungan. Menjadi dasar negara dan sistem pemerintahannya dan dasar yurisdiksi peradilan dan perwalian dana publik dan lain-lain yang menyangkut wilayah, dan pandangan persoalan yang komprehensif untuk keadilan dalam konsepsi Islam ini melampaui ruang lingkup dunia hingga seluruh alam semesta, dan ia melihat bahwa ketidakadilan manusia tidak sebatas merampas kebutuhan biologisnya saja, tetapi meluas ke ketidakadilan yang lebih sulit dan lebih kompleks. Pertama dan terpenting adalah perampasan kebebasannya, penindasan ekspresi dirinya, berdiri di hadapan ambisinya yang sah, menghancurkan harapannya dan memindahkannya dari posisinya yang benar di peta kauniyah. Prinsip-prinsip keadilan yaitu menanggapi kebutuhan sah masyarakat dan bukan hanya untuk tujuan mereka.<sup>42</sup>

#### **e. Konsep Keadilan**

Konsep keadilan merupakan salah satu konsep dasar dalam filsafat etika, politik dan hak. Pada saat ini, konsep ini adalah salah

---

<sup>41</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 20.

<sup>42</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 21.



satu konsep yang paling banyak dibahas dalam studi sosial dan politik. Ini adalah salah satu konsep tertua yang diketahui manusia sejak awal sejarah dan awal peradabannya. Konsep ini memiliki sebuah tujuan dan berusaha untuk mencapai dan membangunnya. Ini adalah salah satu topik paling sakral dan umum dalam perilaku sosial. Keadilan adalah produk masyarakat beserta aturan-aturannya, yang muncul sebelum ide dan konsep hukum muncul.<sup>43</sup>

Salah satu definisi keadilan tertua dan paling efektif sepanjang zaman adalah pendapat Aristoteles yakni keadilan adalah memperlakukan orang dengan perlakuan yang sama dan membedakan orang secara kontras. Aristoteles melihat pentingnya dan makna definisi yang terkandung dalam Hukum Justin dan manfaatnya. Keadilan adalah tekad yang teguh untuk memberikan setiap orang apa yang menjadi miliknya, dan menurut ungkapan yang lebih umum dalam tradisi Islam setiap orang yang memiliki hak memiliki haknya.<sup>44</sup>

Amirul Mukminin, Ali radhiyallahu 'anhu, mendefinisikannya "Tempatkan sebuah pada tempatnya". Dan keadilan menurut dr. Said Abdul Karim adalah perasaan yang terpendam di lubuk jiwa dan diungkapkan oleh akal sehat dan dianjurkan oleh hati nurani yang tercerahkan untuk memberikan setiap orang yang memiliki hak haknya. Namun, dengan ini, keadilan tidak terbatas pada sekedar

---

<sup>43</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 21.

<sup>44</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 22.

menahan diri untuk tidak merugikan orang lain dan memberikan haknya kepada setiap orang, melainkan mencakup di atas segalanya, sesuatu yang lebih dalam dan lebih jauh, yaitu keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang saling bertentangan untuk ketertiban bagi perdamaian dan kemajuan masyarakat manusia. Ada asal usul moral universal yang umum bagi semua budaya dunia, dan dapat dikatakan bahwa penganut semua agama menyetujuinya. Dan termasuk arti keadilan atau salah satu tanda utamanya, dan aturan terkenal ini adalah cintai dirimu sendiri seperti kamu mencintai orang lain, dan benci orang lain sebagaimana benci terhadap dirimu sendiri. Dan dinyatakan dalam Deklarasi “Menuju Etika Global” yang dikodifikasikan dalam *Parliament of the World's Religions* pada tahun 1997 di New Delhi tentang asal usul ini bahwa itu adalah salah satu dari empat prinsip yang menjadi pedoman utama moralitas manusia di dunia kuno.<sup>45</sup>

Dan deklarasi tersebut menegaskan bahwa ada asal-usul atau prinsip dalam agama dan norma moral manusia yang telah ada selama ribuan tahun, yaitu bahwa hal yang tidak anda cintai untuk diri sendiri, anda tidak mencintai orang lain, atau dengan membaca dengan positif bahwa anda mencintai diri sendiri, jadi cintai juga orang lain. Asal usul ini harus mencakup semua bidang kehidupan manusia dalam masyarakat dan harus diakui oleh semua orang,

---

<sup>45</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 22.

kebangsaan dan agama, Sebagai kriteria yang tidak dapat ditarik kembali dan tanpa syarat, yang atas dasar setiap penolakannya adalah keegoisan dan keegoisan baik dalam bentuk individu atau kolektif, dikutuk dalam segala bentuknya, apakah kecenderungan ini dalam tingkat nasional atau etnis. Dan Amirul Mukminin Ali mengatakan wasiat yang berharga untuk putranya yang mengandung makna ini, seperti yang dia katakan, kepada putranya: “Anakku, jadikanlah dirimu sebagai penyeimbang antara kamu dan orang lain, maka cintailah orang lain sebagaimana kamu mencintai dirimu sendiri dan benci dia sebagaimana kamu membenci dirimu sendiri dan jangan berlaku zalim sebagaimana kamu tidak suka dianiaya dan berbuat baiklah sebagaimana kamu suka berbuat baik kepada dirimu, dan bencilah dirimu sendiri sebagaimana kamu membenci orang lain, dan terimalah dari orang-orang apa yang kamu inginkan dari diri mereka sendiri, dan jangan katakan apa yang tidak kamu ketahui, tetapi katakan apa yang kamu ketahui, dan jangan katakan apa yang tidak ingin kamu katakan.”<sup>46</sup>

#### **f. Ciri-ciri Keadilan**

Keadilan memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang melingkupinya, dan membedakannya dari yang lain dengan semua ciri-ciri ini, bukan dengan kesendiriannya. Di antara karakteristik yang paling penting beserta ciri-ciri adil diantaranya:

---

<sup>46</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma’rifah), 23.

- 1) Tengah-tengah
- 2) Kebaikan
- 3) Memudahkan dan menghilangkan kesukaran
- 4) Kebijaksanaan
- 5) Seimbang
- 6) Bukti yang nyata<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Al-Adalah Minal Mandhuril Islam*, (Beirut: Darul Ma'rifah), 24.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan tahapan untuk mendapat ilmu pengetahuan atau sebagai alat untuk mengetahui suatu masalah yang akan diteliti baik ilmu sosial, ilmu hukum, atau lainnya.<sup>48</sup> Oleh karena itu metode penelitian menjadi cara yang sistematis untuk menyusun ilmu pengetahuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan secara seksama.

#### A. Jenis Penelitian

Dalam ilmu hukum terdapat dua macam penelitian, yaitu penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang memuat penelitian terhadap identifikasi hukum, dan penelitian terhadap efektivitas hukum, serta implementasi norma hukum.<sup>49</sup> Penelitian empiris merupakan penelitian terhadap keadaan yang nyata terjadi di masyarakat dengan tujuan untuk mengetahui serta menemukan fakta lapangan dan data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Setelah data yang diperlukan terkumpul kemudian berlanjut pada tahap identifikasi masalah untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang didapat di lapangan.<sup>50</sup>

Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris, yakni penelitian terhadap efektivitas norma hukum yang membahas bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat atau disebut dengan penelitian lapangan yang mana

---

<sup>48</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Cet.10, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 17.

<sup>49</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2005), 128.

<sup>50</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), 15.

mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat.<sup>51</sup> Sebab dari judul yang diangkat mengacu kepada “Hak Mendapatkan Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan Konsep Keadilan Dalam Islam (Studi di PT. Cakra Guna Cipta Malang)”

#### B. Pendekatan Penelitian

Berdasar pada jenis penelitian yang disebutkan, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan yuridis sosiologis (*social legal approach*). Pendekatan yuridis sosiologis dimaksudkan sebagai penerapan dan pengkajian aspek hukum dengan aspek non hukum yang terjadi di dalam lingkungan masyarakat. Dengan kata lain, yuridis sosiologis merupakan suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata di masyarakat dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact-finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem-identification*) dan pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah (*problem-solution*).<sup>52</sup>

Adapun alasan peneliti untuk menggunakan pendekatan yuridis sosiologis karena penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menemukan fakta mengenai pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan di PT. Cakra Guna Cipta.

---

<sup>51</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 126.

<sup>52</sup> Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1982), 51.

### C. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Cakra Guna Cipta yang beralamatkan di Jl. Raya Kendal Payak No. 332, Kendal Payak, Kec. Pakisaji, Malang, Jawa Timur 65162. Lokasi ini dipilih karena peneliti membutuhkan jawaban atas permasalahan tersebut baik data maupun jawaban hasil wawancara dari beberapa responden.

### D. Metode Pengambilan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan sebuah objek dengan karakter dan ciri-ciri yang sama dapat berupa seluruh individu, pola sikap, dan tingkah laku dalam sebuah unit satuan yang diteliti. Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Cakra Guna Cipta

Sebuah penelitian tidak mungkin dilakukan dengan menjadikan seluruh populasi sebagai objek penelitian, oleh karena itu perlu cara agar penelitian dapat dilakukan dengan mengambil sebagian dari populasi yang dianggap representatif. Pengambilan sebagian populasi disebut dengan sampling, dan objek yang diambil dari populasi disebut dengan sampel.

Berkaitan dengan hal tersebut pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive*, yaitu metode pengambilan sampel yang cermat sehingga relevan dengan apa yang ingin diteliti. Dalam hal ini yang menjadi sampel pada penelitian adalah sebagian karyawan peyandang disabilitas dan Manajer HRD PT. Cakra Guna Cipta Malang yang dirasa dapat mewakili seluruh populasi di PT. Cakra Guna Cipta Malang.

## E. Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang hendak dibahas, dengan cara observasi dan wawancara.<sup>53</sup> Data primer ini diperoleh langsung dari responden berupa catatan tertulis dari hasil wawancara, serta dokumentasi, yaitu Manajer HRD PT. Cakra Guna Cipta Malang yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak bagi karyawan perusahaan dan beberapa penyandang disabilitas yang bekerja di PT. Cakra Guna Cipta Malang.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang melengkapi data primer. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dengan melakukan kajian pustaka seperti peraturan perundang-undangan, buku-buku ilmiah hasil penelitian dan sebagainya.<sup>54</sup> Adapun buku-buku yang menjadi sumber data sekunder berupa buku-buku tentang penyandang disabilitas, kebijakan dalam ketenagakerjaan, serta keadilan Islam.

### 3. Data Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat memberikan tambahan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, bahan hukum tersebut adalah berupa media internet.

---

<sup>53</sup> Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 30.

<sup>54</sup> Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: PT Hanindita Offset, 1983), 56.



## F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian empiris ada beberapa macam dalam hal ini peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

### 1. Wawancara

Menurut Soerjono Soekanto wawancara adalah suatu proses yang digunakan untuk memperoleh informasi untuk tujuan tertentu dengan menggunakan metode dialogis, guna mendapat diskripsi tentang suatu hal.<sup>55</sup> Dalam hal ini penulis datang langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data yang dikehendaki dengan melakukan wawancara terhadap pihak-pihak yang terkait seperti Pejabat Struktural dan karyawan PT. Cakra Guna Cipta Malang. Wawancara dilakukan dengan cara berhadapan langsung oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan orang yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.<sup>56</sup>

### 2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang berwujud sumber data tertulis atau gambar. Sumber tertulis ataupun gambar berbentuk dokumen resmi, buku, majalah, arsip, dokumen pribadi, dan foto yang terkait permasalahan penelitian.<sup>57</sup> Dalam penelitian ini dokumentasi berupa foto peneliti dengan para narasumber dan juga kegiatan yang dilakukan di PT. Cakra Guna Cipta Malang untuk memperkuat hasil penelitian.

---

<sup>55</sup> *Ibid*, 25.

<sup>56</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, 57.

<sup>57</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 23.

## G. Metode Analisis Data

Data dan informasi yang sudah terkumpul selanjutnya akan peneliti periksa (*editing*), tahap selanjutnya adalah sesuai dengan teknik yang digunakan dalam penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis deskriptif kualitatif atau non statistik atau analisis isi (*content analysis*). Adapun proses analisis data yang peneliti gunakan adalah pemeriksaan data (*editing*) dalam teknik ini, peneliti akan memeriksa kelengkapan serta keakuratan data yang diperoleh dari para responden yaitu Manajer Personalia PT. Cakra Guna Cipta dan beberapa karyawan penyandang disabilitas PT. Cakra Guna Cipta. Klasifikasi (*classifying*) ini bertujuan untuk memilah data yang diperoleh dari narasumber dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Verifikasi (*verifying*) dalam hal ini, peneliti melakukan pemeriksaan kembali data yang sudah terkumpul terhadap kenyataan yang ada di lapangan guna memperoleh keabsahan data. Analisis (*analyzing*) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi. Tahap terakhir yakni kesimpulan (*concluding*) peneliti mengerucutkan persoalan diatas dengan menguraikan data dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif sehingga memudahkan pembaca untuk memahami dan menginterpretasi data.

## **BAB IV**

### **PAPARAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT. Cakra Guna Cipta**

PT. Cakra Guna Cipta adalah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi rokok. Perusahaan ini pertama didirikan pada tanggal 18 Januari 1984 diatas prakarsa Bapak Edi Indra Winarto, Bapak Achyat, dan Bapak Hadi Wiranata yang masing-masing berkontribusi menanamkan modalnya. Pada awal pendirian, perusahaan rokok ini masih menyewa tanah seluas 1.900 m<sup>2</sup> yang terletak di Jalan Achmad Yani No. 138 Kota Malang.

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan perusahaan, sekira pada bulan April 1992 PT. Cakra Guna Cipta berpindah dan memiliki gedung sendiri yang berlokasi di Jalan Kendalpayak No. 332 Kendal Payak, Kec. Pakisaji, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65162. Sampai saat ini, perusahaan masih menempati lokasi tersebut untuk melakukan proses produksinya. Ada beberapa faktor yang menjadi alasan perusahaan untuk tetap bertempat di lokasi tersebut demi kelancaran kegiatan produksi, yakni transportasi mudah dan lancar karena dekat dengan jalan raya; fasilitas berupa PLN, PDAM, dan Telkom mudah di dapat; dan juga tenaga kerja yang mudah di dapat.

Sejalan dengan hal itu, terjadi banyak perubahan dalam manajemen perusahaan yakni saham milik Bapak Edi Indra Winarto dan Bapak Achyat dibeli oleh Bapak Hadi Wiranata yang menjadi pemilik tunggal sekaligus direktur utama PT. Cakra Guna Cipta. Sedangkan dalam manajemen perusahaan sehari-hari, Bapak Hadi Wiranata menunjuk Ibu Handayani sebagai direktur. Selain itu modal perusahaan juga bertambah dengan bertambahnya empat penanam modal yaitu Ibu Handayani, Bapak Herman Suryadi, Bapak Aswin Eko Kasan, dan Bapak Djoemani Oetomo yang membuat perusahaan berjalan sampai saat ini.

Dalam melakukan kegiatan produksinya, PT. Cakra Guna Cipta secara terus-menerus dan menyimpan kelebihan hasil produksinya. Ada 2 macam rokok yang diproduksi, yaitu rokok kretek dan rokok filter. Rokok hasil produksi PT. Cakra Guna Cipta telah merambah luas dengan pasar terbesarnya berada di luar Pulau Jawa.

## **2. Lokasi PT. Cakra Guna Cipta**

Pemilihan lokasi yang tepat bagi perusahaan akan dapat memperlancar berjalannya kegiatan operasional dengan stabil. Lokasi industri harus dipilih secara cermat dan tepat untuk menentukan baik atau tidaknya keberlangsungan suatu industri. Lokasi perusahaan dibagi menjadi dua yakni:

- a. Tempat kedudukan perusahaan yaitu tempat perusahaan menjalankan kegiatan administrasinya.

- b. Tempat kediaman perusahaan yaitu tempat perusahaan melakukan aktivitas produksinya.

Dalam hal ini PT. Cakra Guna Cipta berlokasi di Jalan Kendalpayak No. 332 Kendal Payak, Kec. Pakisaji, Kabupaten Malang. Lokasi tersebut dipilih karena beberapa alasan, meliputi :

- a. Lokasi strategis berada di tepi jalan raya utama yang menghubungkan Kota Malang dengan Kabupaten Malang.
- b. Banyak tenaga kerja yang tersedia karena lokasi berada di sekitar pemukiman warga.
- c. Fasilitas seperti PLN, PDAM, Telkom mudah didapat.
- d. Transportasi lancar.

### **3. Visi, Misi dan Kebijakan PT. Cakra Guna Cipta**

Visi dan Misi PT. Cakra Guna Cipta adalah sebagai berikut:

- a. Visi  
Menjadi perusahaan besar yang terkemuka dan memiliki peran dominan dalam industri rokok domestik.
- b. Misi
  - 1) Menyediakan produk-produk inovatif bermutu tinggi dengan harga yang wajar bagi perokok dewasa yang memenuhi, bahkan melebihi harapan konsumen sekaligus memberikan manfaat bagi semua stakeholder.

- 2) Memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan dan membina hubungan baik dengan mitra usaha.
- 3) Menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar dengan memberikan kesempatan kerja bagi mereka yang memenuhi persyaratan perekrutan.

c. Tujuan Jangka Pendek

Tujuan jangka pendek adalah tujuan perusahaan yang akan dicapai dalam waktu kurang dari satu tahun, antara lain:

- 1) Mencapai target produksi
- 2) Keuangan kualitas produk
- 3) Meningkatkan volume penjualan.

d. Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang adalah tujuan perusahaan yang akan dicapai dalam waktu lebih dari satu tahun, antara lain:

- 1) Mencari laba yang optimal
- 2) Menjaga kontinuitas perusahaan
- 3) Mengadakan ekspansi.

#### **4. Bentuk Badan Hukum PT. Cakra Guna Cipta**

PT. Cakra Guna Cipta Malang merupakan perusahaan rokok yang berbentuk Perseroan Terbatas. Sedangkan surat ijin yang dimiliki perusahaan didalam melaksanakan kegiatan yaitu:

- a. Surat Ijin HO: No. 530. 08 / 02 / UG / 1991.

- b. Surat Persetujuan Prinsip Pelaksanaan No. 495 / DJAI / PP / DII / 1988, tanggal 28 Maret 1988.
- c. Surat Ijin dari kantor Bea dan Cukai No. SIUP 15-19/13-12/Pemasaran/II/92/PAI.

## 5. Struktur Organisasi PT. Cakra Guna Cipta

Untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, struktur organisasi memegang peranan sangat penting karena di dalamnya digambarkan suatu hubungan antara bagian-bagian yang terdapat dalam perusahaan. Oleh karena itu sistem organisasi yang baik akan membantu terlaksananya usaha atau operasional perusahaan, tanpa adanya system organisasi yang baik maka akan terjadi tumpang tindih pekerjaan yang mengakibatkan hilangnya efektivitas waktu, tenaga, dan biaya.

Struktur organisasi merupakan kerangka hubungan antar satu-satuan organisasi yang di dalamnya terdapat jabatan, tugas, serta wewenang yang masing-masing mempunyai peranan tertentu dalam satu kesatuan yang utuh, artinya struktur organisasi perusahaan bukan sekedar membantu menentukan batas-batas pembagian wewenang, tanggung jawab dan tugas-tugas antar personal saja, akan tetapi mendeskripsikan keseluruhan kerangka kerja serta fungsi-fungsi yang berhubungan satu dengan yang lain.

Tipe struktur organisasi pada PT. Cakra Guna Cipta adalah garis organisasi (*line organization*) karena pelimpahan wewenang dari atas ke

bawah dan tanggung jawab dari bawah ke atas. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka diperlukan struktur organisasi yang jelas.

#### 6. Tenaga Kerja PT. Cakra Guna Cipta

Tenaga kerja merupakan suatu komponen utama yang harus ada pada suatu perusahaan. Setiap perusahaan memiliki ketentuan yang berbeda-beda mengenai tenaga kerja yang dipekerjakan, sesuai kapasitas dan kebutuhan. Berikut spesifikasi tenaga kerja yang ada di PT. Cakra Guna Cipta:

##### a. Karyawan Tetap

Merupakan karyawan yang terikat kontrak kerja secara permanen dan telah terikat hubungan kerja dengan PT. Cakra Guna Cipta

##### b. Karyawan Tidak Tetap/Kontrak.

Merupakan karyawan yang memiliki hubungan kerja secara kontrak atau tidak permanen terhadap PT. Cakra Guna Cipta, biasanya tergolong dalam karyawan harian.

#### 7. Jam Kerja PT. Cakra Guna Cipta

PT. Cakra Guna Cipta menerapkan hari efektif jam kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Jam kerja PT. Cakra Guna Cipta

No.	Hari	Waktu
1.	Senin – Jumat	07.00 – 15.00 WIB
2.	Sabtu	07.0 – 13.00 WIB



## **8. Sistem Penggajian PT. Cakra Guna; Cipta**

PT. Cakra Guna Cipta menerapkan pemberian gaji karyawan sesuai Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Malang atau bisa lebih dari UMK bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari 6 bulan, sedangkan para karyawan yang bekerja dibawah 6 bulan masih mendapat gaji di bawah UMK. Sistem Penggajian pada PT. Cakra Guna Cipta dibedakan menjadi dua, yaitu:

### **a. Gaji Mingguan**

Merupakan gaji yang diberikan setiap minggunya kepada para karyawan tidak tetap PT. Cakra Guna Cipta.

### **b. Gaji Bulanan**

Merupakan gaji yang diberikan setiap bulannya kepada para karyawan tetap PT. Cakra Guna Cipta.

## **9. Hasil Produksi**

Terdapat dua jenis hasil produksi di PT. Cakra Guna Cipta yaitu Sigaret Kretek Tangan (SKT) dan Sigaret Kretek Mesin (SKM). Adapun hasil produksinya sebagai berikut:

- a. Cakra Slim 12 Filter
- b. Cakra Slim 16 Filter
- c. Cakra Mild 12
- d. Cakra Mild 16
- e. Cakra Royal Slim 12 Filter
- f. Cakra Royal Slim 16 Filter.

## **B. Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Terhadap Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di PT. Cakra Guna Cipta.**

Secara yuridis penyandang disabilitas merupakan setiap orang yang mengalami keterbatasan baik fisik, intelektual, mental dan atau indera dalam jangka waktu yang lama dimana hal tersebut menjadikan mereka sulit untuk berpartisipasi penuh dalam kehidupan bermasyarakat.

Sebagai kelompok minoritas yang dianggap rentan akan perlakuan yang tidak menyenangkan di tengah kehidupan masyarakat, maka perlu adanya payung hukum yang menjamin pemenuhan hak-hak atas mereka. Negara memiliki kewajiban untuk memberikan dan menjamin terpenuhinya hak-hak tersebut, sebagai perwujudan negara Indonesia sebagai negara hukum.

Adanya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas merupakan wujud dari upaya pemerintah untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas. Dari banyaknya hak penyandang disabilitas seperti yang tercantum dalam Pasal 5 ayat (1), yang paling mendesak untuk dipenuhi salah satunya adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan. Layaknya orang-orang yang memiliki fisik normal, penyandang disabilitas juga butuh untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Disebutkan dalam Pasal 53 bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, BUMD wajib mempekerjakan 2% penyandang disabilitas dari jumlah total pegawai dan untuk perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah total pegawai atau

pekerja. Dapat diketahui data pekerja penyandang disabilitas di PT. Cakra Guna Cipta sebagai berikut:

Tabel 4. 2

## Data Karyawan Penyandang Disabilitas PT. Cakra Guna Cipta

<b>No.</b>	<b>Jenis Pekerjaan</b>	<b>Jenis Penyandang Disabilitas</b>	<b>Jumlah</b>
1.	SKM	Disabilitas Fisik (Tunawicara & Tunarungu)	24
2.	Harian Umum	Disabilitas Fisik (Tunadaksa)	1
3.	Pajak	Disabilitas Fisik (Tunadaksa)	1
4.	Gudang	Disabilitas Fisik (Tunawicara & Tunarungu)	2
Total			28

Dari data diatas dapat dilihat bahwasannya PT. Cakra Guna Cipta telah menunaikan amanat sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yakni mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah total pegawai atau pekerja. Dapat dihitung, terdapat 28 karyawan penyandang disabilitas dari jumlah total 1.060 karyawan yang ada, berarti sudah lebih dari

1% bahkan sudah hampir 3% dari jumlah total karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Disebutkan dalam pasal lain mengenai pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yaitu Pasal 11, 47, 48, 49, dan 50 yang akan diuraikan menurut pelaksanaannya di PT. Cakra Guna Cipta.

Pertama disebutkan dalam Pasal 11 mengenai hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas. Terdapat beberapa poin dalam Pasal 11 antara lain:

1. Hak memperoleh pekerjaan yang layak.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Jadi seorang penyandang disabilitas juga berhak atas pekerjaan yang layak seperti yang didapat oleh orang normal lainnya tanpa adanya diskriminasi.

Diskriminasi kepada penyandang disabilitas di dunia kerja terlihat dengan kurangnya perhatian pemerintah dalam upaya membantu penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan. Badan-badan usaha milik negara sepertinya tidak terlalu peduli terhadap kelompok disabilitas. Kantor-kantor pemerintah masih belum semuanya aksesibel bagi para penyandang disabilitas. Banyak masyarakat memiliki pandangan bahwa penyandang disabilitas tidak dapat bekerja dan hanya bisa bergantung kepada orang lain. Hal ini sangat memprihatinkan, mengingat

penyandang disabilitas juga manusia dan memiliki potensinya tersendiri. Misalnya saja penyandang disabilitas jenis autisme, sebenarnya memiliki potensi yang kuat jika terus digali dan diasah. Kita tentunya melihat bahwa banyak penyandang disabilitas yang berprestasi dan bahkan bisa melakukan sesuatu lebih daripada orang normal pada umumnya.

Tidak berhenti di Badan Usaha Milik Negara, perusahaan-perusahaan swasta juga banyak yang tidak memberikan akses kepada penyandang disabilitas untuk dapat bekerja di perusahaan-perusahaan tersebut. Entah karena ketidaktahuan terhadap peraturan yang ada atau memang pura-pura tidak tahu. Tidak adanya sanksi yang tegas membuat banyak pihak tidak menjalankan amanah sesuai dengan peraturan yang dibuat.

Berdasarkan pengalaman yang dialami oleh Oki Firmansyah yang merupakan karyawan penyandang disabilitas di PT. Cakra Guna Cipta, dia memberikan keterangan bahwa dia merasa kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan sebelum bekerja di PT. Cakra Guna Cipta. Beberapa kali dirinya mengirim surat lamaran ke beberapa perusahaan seperti PT. Gudang Baru dan pabrik rokok 92 tapi tidak pernah ada lanjutan.

“Sebelum saya kerja disini, dulu pernah melamar ke pabrik gudang baru sama 92 mbak, tapi ya gitu lama nggak ada panggilan, nggak disuruh interview juga, setelah saya menyerahkan surat lamaran habis itu tidak ada kelanjutan sama sekali. Sampai akhirnya ada yang nyuruh saya daftar kesini dan nggak lama saya diterima”<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Oki Firmansyah, Wawancara, (Malang, 16 Oktober 2021)

Dari keterangan yang dipaparkan oleh Oki, sudah terlihat jelas bahwa masih banyak perusahaan-perusahaan yang belum aksesibel bagi penyandang disabilitas, mereka bahkan tidak memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk menunjukkan kemampuannya terlebih dahulu.

Disebutkan lagi dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Berdasar pada peraturan tersebut sudah seharusnya pemberi kerja memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk dapat bekerja seperti orang normal lainnya.

Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Rika Lestari selaku Manajer HRD PT.

Cakra Guna Cipta bahwa:

“Alasan atau faktor yang mempengaruhi kenapa perusahaan ini mempekerjakan disabilitas yang pertama bukan hanya soal peraturan, kami rasa penyandang disabilitas punya hak yang sama seperti orang normal lainnya, mereka berhak mendapatkan pekerjaan sama seperti yang lain. Kami akan merasa bersalah dan *dholim* ketika kami tidak memenuhi hak tersebut. Dulu memang hanya satu dua saja, kemudian saya melihat peluang yang mana ketika ada posisi yang memang bisa diisi itu kenapa tidak. Setelah itu saya mencoba memasukkan lagi beberapa, pada saat itu sempat di tentang juga, mereka menganggap sangat beresiko ketika mempekerjakan penyandang disabilitas. Semakin kesini ternyata respon mereka bagus ketika melihat produktifitas penyandang disabilitas lebih tinggi dari orang yang normal dan akhirnya minta untuk menambah penyandang disabilitas lagi.”<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Rika Lestari, Wawancara, (Malang, 09 Oktober 2021)

Pekerjaan yang layak yang dimaksud dalam poin ini adalah pekerjaan yang diselenggarakan pemerintah, pemerintah daerah maupun swasta tanpa adanya diskriminasi. Menurut *International Labour Organization* (ILO), pekerjaan dapat dikatakan layak apabila melibatkan kesempatan untuk pekerjaan yang produktif, dapat memberikan pendapatan yang cukup dan adil untuk kehidupan sehari-hari, dapat menjamin keamanan dan keselamatan pekerja baik secara fisik maupun psikologis, serta memberikan kebebasan kepada seseorang untuk mengekspresikan diri mereka. PT. Cakra Guna Cipta telah memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk dapat menjadi bagian dari perusahaan dan bekerja serta menunjukkan kemampuannya. Peluang kerja penyandang disabilitas tidak hanya diarahkan ke pekerjaan-pekerjaan yang mungkin dianggap remeh oleh sebagian orang. Para *stakeholder* masih bisa mencoba dan melihat terlebih dahulu bagaimana kinerja penyandang disabilitas, memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka. Waktu telah membuktikan bahwa penyandang disabilitas bisa menjadi karyawan yang berjiwa wirausaha dan sangat produktif.

2. Hak memperoleh upah yang sama.

Upah merupakan suatu hal yang mendorong karyawan untuk semangat dalam melakukan pekerjaannya. Upah diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan baik berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah produk yang dihasilkan.

Jaminan hukum atas upah yang layak juga tercantum pada Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Untuk mewujudkan hal tersebut pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi buruh.

Pemberian upah di PT. Cakra Guna Cipta disesuaikan dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK), karena lokasi perusahaan berada di Kabupaten Malang maka UMK yang dipakai adalah UMK Kabupaten Malang. Upah minimum merupakan suatu standart yang digunakan oleh suatu perusahaan atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada karyawan di dalam lingkungan kerjanya. Biasanya upah minimum ini diberikan kepada karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun atau karyawan kontrak.

Dikatakan oleh Khoirul Anam selaku karyawan penyandang disabilitas PT. Cakra Guna Cipta:

“upah yang diberikan dengan karyawan yang lain sama mbak, kami mendapat gaji atau upah sesuai UMK Kabupaten Malang. Dari awal menjadi karyawan disini dan tanda tangan kontrak kami juga langsung mendapatkan BPJS baik ketenagakerjaan maupun kesehatan”<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Khoirul Anam, Wawancara, (Malang, 16 Oktober 2021)



Di sebuah perusahaan pastinya berbeda-beda dalam memberikan upah, hal ini disesuaikan dengan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi sesuai dengan Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam poin ini, yang dimaksud upah yang sama yakni upah yang diberikan kepada karyawan atas beban dan tanggung jawab yang sama. Sama dengan yang lain, karyawan penyandang disabilitas juga diberikan upah yang sama atas beban pekerjaan dan tanggung jawab yang sama seperti yang tercantum dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 bahwa pemberi kerja wajib memberi upah kepada tenaga kerja penyandang disabilitas yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dengan jenis dan tanggung jawab yang sama.

3. Hak untuk memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan.

Akomodasi di dalam pekerjaan merupakan penyesuaian terhadap pekerjaan, termasuk penyesuaian mesin dan peralatan atau komponen pekerjaan, waktu kerja, organisasi kerja, akses ke tempat kerja, dan pemberian fasilitas terhadap karyawan penyandang disabilitas.

Beda halnya dengan karyawan normal lainnya, karyawan penyandang disabilitas perlu mendapat perhatian khusus mengingat mereka yang memiliki kekurangan, maka sudah selayaknya mereka diperhatikan dan dijaga. Hal ini dipertegas dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang menyatakan bahwa:

- a. Pemberi kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas
- b. Pemberi kerja wajib membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhinya hak penyandang disabilitas
- c. Pemberi kerja yang tidak menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas dikenai sanksi administratif berupa:
  - 1) Teguran tertulis
  - 2) Penghentian kegiatan operasional
  - 3) Pembekuan izin usaha
  - 4) Pencabutan izin usaha

Dijelaskan oleh Ibu Rika selaku Manajer HRD PT. Cakra Guna

Cipta:

“Untuk akomodasi yang berupa fasilitas khusus bagi karyawan penyandang disabilitas disini tidak ada, mereka yang bekerja disini masih bisa melihat dan masih bisa melakukan pekerjaan seperti karyawan normal lainnya jadi ya nggak perlu fasilitas khusus”<sup>61</sup>

Akomodasi berupa penyesuaian terhadap pekerjaan termasuk penyesuaian mesin dan peralatan atau komponen pekerjaan, waktu kerja, organisasi kerja, akses ke tempat kerja, dan pemberian fasilitas terhadap karyawan penyandang disabilitas, PT. Cakra Guna Cipta belum menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan penyandang

---

<sup>61</sup> Rika Lestari, Wawancara, (Malang, 09 Oktober 2021)

disabilitas. Selaku Manajer HRD, Ibu Rika berpendapat bahwa penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan tersebut sebenarnya sama dengan orang normal lainnya, mereka bisa melihat, masih bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan tidak membutuhkan fasilitas khusus dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini tidak sesuai dengan pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas Di Tempat Kerja dimana penyandang disabilitas tetap memiliki kebutuhan khusus yang harus dipenuhi sesuai dengan ragam disabilitasnya. Bagaimanapun penyandang disabilitas tidak bisa disamakan dengan orang normal lainnya dalam hal memberikan akomodasi yang dalam hal ini berupa fasilitas untuk mensupport keberadaan mereka.

4. Hak untuk tidak diberhentikan karena alasan disabilitas.

Pemberhentian hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak serta kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.

Dikatakan oleh Ibu Rika:

“Selama ini saya tidak pernah memberhentikan karyawan disabilitas dengan alasan yang seperti itu. Adapun alasan diberhentikan karena mereka melanggar aturan atau tidak sesuai prosedur. Selama ini mungkin ada yang tidak masuk kerja dan tidak sesuai prosedur, tapi selama masih bisa diberi tahu dan dia mempunyai komitmen untuk tidak mengulang kesalahan yang sama dan berusaha untuk memperbaikinya kenapa tidak. Saya juga belum pernah melihat mereka melakukan kesalahan yang fatal dengan keterbatasan yang mereka miliki, malah mereka sangat baik dalam melakukan pekerjaannya”<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Rika Lestari, Wawancara, (Malang, 09 Oktober 2021)

Dari keterangan yang dipaparkan oleh Ibu Rika selaku manajer personalia PT. Cakra Guna Cipta, perusahaannya berusaha untuk profesional, mereka tidak pernah memberhentikan karyawan dengan alasan disabilitas. Adapun hal-hal yang dapat dijadikan alasan perusahaan dalam memberhentikan atau melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan sesuai dengan yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam pasal 158 disebutkan bahwa perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja terhadap karyawan dengan alasan seperti karyawan melakukan kesalahan berat, karyawan melanggar perjanjian kerja, karyawan mengundurkan diri, karyawan meninggal dunia, karyawan memasuki usia pensiun, karyawan mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup dan atau bangkrut.

5. Hak untuk mendapatkan penempatan kerja yang adil, proporsional dan bermartabat.

Tertuang dalam Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa penempatan tenaga kerja harus berdasar pada asas terbuka, bebas, obyektif, adil, dan tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk posisi yang sesuai dengan minat, bakat, kemampuan, dan keahlian. Dalam hal ini pelaksanaannya di PT. Cakra Guna Cipta sudah sesuai dengan peraturan yang ada sebagaimana dijelaskan berikut.

“Untuk penempatan karyawan penyandang disabilitas saya tempatkan mereka di bagian SKM atau ngebal, saya menempatkan mereka sesuai pendidikan dan kemampuan yang dimiliki. Dulu memang karyawan penyandang disabilitas ditempatkan di bagian SKM saja, tapi semakin kesini kepala bagian yang lain itu minta karena mereka melihat produktifitas dari penyandang disabilitas ini sangat tinggi. Untuk sekarang karyawan penyandang disabilitas tersebar di beberapa bagian seperti SKM, harian umum, bagian gudang, dan juga ada yang di bagian pajak.”<sup>63</sup>

Selanjutnya disebutkan dalam Pasal 47 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 terkait proses rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas, bahwasanya pemberi kerja wajib memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mengikuti proses rekrutmen yang diselenggarakan. Dalam proses rekrutmen, PT. Cakra Guna Cipta langsung berkoordinasi dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang untuk meminta calon pekerja khususnya penyandang disabilitas seperti yang dijelaskan oleh Ibu Rika berikut:

“Proses perekrutannya sendiri kami minta dari Dinas Ketenagakerjaan yang mana mereka juga menggalakkan program untuk penyandang disabilitas agar bisa memperoleh pekerjaan melalui organisasi yang mewadahi penyandang disabilitas, saya lupa nama organisasinya, tapi yang jelas itu organisasi penyandang disabilitas di Kabupaten Malang. Tapi sering kali ketika kita minta ke dinas ketenagakerjaan itu lama dan tidak kunjung dicarikan, mungkin mereka juga kebentur pekerjaan yang banyak, akhirnya mereka menyarankan untuk menghubungi langsung ke organisasi tersebut secara langsung. Saya tidak pernah menyebar pamflet ataupun pengumuman yang menyatakan kami butuh karyawan, karena yang pertama karena tidak dipasang selebaran pun sudah banyak yang daftar, kedua karena takut malah jadi iri terhadap penyandang disabilitas yang lain karena kita hanya mempekerjakan yang bisu tuli. Kecuali ketika saya butuh orang yang sudah berpengalaman yang

---

<sup>63</sup> Rika Lestari, Wawancara, (Malang, 09 Oktober 2021)

memiliki kualifikasi tertentu itu saya baru mengeluarkan pengumuman, itupun langsung saya lempar ke organisasi pengusaha dan teman-teman kerja yang lain. Karena kita juga ikut APINDO, disitu ada grup dari sekolah-sekolah se malang raya ditambah Kediri dan blitar juga. Dengan adanya grup tersebut membuat saya lebih mudah untuk langsung melempar ketika sedang membutuhkan karyawan, saya minta alumni dari sekolah-sekolah itu untuk mendaftar, itupun langsung banyak yang menanyakan dan berminat. Seperti kemaren saya barusan melempar butuh karyawan dengan kualifikasi listrik atau arus uap itu juga langsung ada yang daftar.”<sup>64</sup>

Menurutnya, dalam proses perekrutan tidak perlu untuk memasang iklan baik berupa media cetak ataupun di internet. Hal ini akan menyebabkan lonjakan bagi pendaftar yang ingin bekerja di PT. Cakra Guna Cipta. Mereka beranggapan bahwa tidak mempublikasikan lowongan pekerjaan secara umum saja sudah banyak yang mendaftar dan ketakutan terhadap kecemburuan dari penyandang disabilitas yang lain, pasalnya mereka hanya mempekerjakan penyandang disabilitas yang bisu tuli.

Adanya proses rekrutmen sebenarnya menjadi ajang untuk menarik pelamar sebanyak mungkin. Dengan memastikan bahwa lowongan kerja dipublikasikan dalam suatu format yang dapat diakses oleh pelamar dari berbagai jenis penyandang disabilitas baik secara cetak maupun internet serta menyediakan bahan lamaran kerja dengan berbagai format untuk menyesuaikan jenis penyandang disabilitas.

---

<sup>64</sup> Rika Lestari, Wawancara, (Malang, 09 Oktober 2021)

Prinsip non-diskriminasi harus tetap diterapkan dalam proses rekrutmen, hal ini untuk menjamin manfaat bagi penyandang disabilitas serta peluang yang setara bagi semua calon pegawai baik penyandang disabilitas atau bukan. Para pemberi kerja bisa menyelipkan pernyataan mengenai komitmen atas kesetaraan peluang dalam prosedur perekrutan dan dalam iklan lowongan kerja, menunjukkan bahwa kebijakan demikian berlaku di perusahaan dan menyatakan bahwa semua calon akan dipertimbangkan semata-mata berdasarkan kemampuan mereka.

“Untuk persyaratan menjadi karyawan disini yang jelas yang belum menikah, untuk kualifikasi yang lain seperti pendidikan tergantung dari masing-masing bagian, tinggal bagian tersebut minta yang seperti apa nanti akan saya seleksi dari beberapa yang daftar itu. Kadang ada bagian yang memang butuh karyawan dengan syarat sarjana dan harus jurusan tertentu, ada bagian-bagian tertentu yang memang dibutuhkan ilmunya, ada juga bagian yang hanya membutuhkan tenaga, dilihat dari orang tersebut memiliki komitmen untuk bekerja atau tidak.”<sup>65</sup>

Kemudian disebutkan pada Pasal 48 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 terkait penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas yang mana pemberi kerja harus menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam penyandang disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja seperti yang dijelaskan oleh Ibu Rika berikut ini:

“Karena di perusahaan itu mobilitasnya tinggi jadi saya menempatkan mereka agak jauh dari karyawan yang lain, bukan karena membedakan mereka, saya mencarikan tempat yang jauh dari lalu lalang, jauh dari kendaraan-kendaraan yang masuk. Dalam hal ini saya memiliki tanggung jawab untuk memikirkan keselamatan kerja mereka, jadi tidak semua tempat bisa ditempati

---

<sup>65</sup> Rika Lestari, Wawancara, (Malang, 09 Oktober 2021)

karyawan disabilitas. Sebenarnya mereka masih dalam satu tempat yang sama, hanya saja kami meminimalkan lalu lalang dari mereka. Tapi ada juga ketika ada bagian lain yang minta, yang mana pada bagian itu saya tidak bisa menjauhkan dari lalu lalang, maka saya meminta kepada kepala bagiannya untuk membantu mengamankan karyawan penyandang disabilitas.”<sup>66</sup>

Perusahaan telah memberikan tempat untuk karyawan penyandang disabilitas dalam melakukan pekerjaannya dengan menyesuaikan situasi penyandang disabilitas dan situasi pada tempat kerja. Tidak hanya itu, perusahaan juga memberikan waktu istirahat juga jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja.

Setelah melihat beberapa poin yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, PT. Cakra Guna Cipta belum sepenuhnya mengimplementasikan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas yang bersifat totalitas.

Berikut Klasifikasi Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas di PT. Cakra Guna Cipta:

Tabel 4.3

Klasifikasi Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas  
di PT. Cakra Guna Cipta

No.	Hak Penyandang Disabilitas	Terpenuhi	Tidak Terpenuhi

<sup>66</sup> Rika Lestari, Wawancara, (Malang, 09 Oktober 2021)



1.	Mendapatkan kesempatan bekerja pada perusahaan minimal 1% dari jumlah total pegawai	V	
2.	Memperoleh pekerjaan yang layak	V	
3.	Memperoleh upah yang sama	V	
4.	Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan		V
5.	Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas	V	
6.	Mendapatkan penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat	V	
7.	Mendapat kesempatan untuk mengikuti proses rekrutmen yang diselenggarakan perusahaan		V
8.	Mendapatkan tempat kerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam penyandang disabilitas	V	

Pada hakekatnya yang dilakukan oleh PT. Cakra Guna Cipta terhadap penyandang disabilitas untuk memenuhi hak-haknya hanya sebatas pada penyamarataan kesempatan antara karyawan penyandang disabilitas dan karyawan normal lainnya, dalam arti belum ada akomodasi dalam hal ini fasilitas yang disesuaikan dengan keberadaan dan keberagaman karyawan penyandang disabilitas, juga belum terpenuhinya kesempatan yang luas dan transparan dalam proses rekrutmen.

### **C. Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di PT. Cakra Guna Cipta Menurut Konsep Keadilan Dalam Islam Ali Muhammad Ash-Shallabi**

Dalam Islam perintah untuk berbuat adil ditujukan kepada setiap orang tanpa terkecuali. Keharusan berlaku adil harus ditegakkan dalam lingkungan masyarakat tanpa membedakan status sosialnya. Keadilan merupakan sumber kepedulian terhadap hak asasi manusia, penegakan hak asasi manusia dalam Islam atas dasar keadilan merupakan bukti bahwa agama Islam tidak mungkin menganggap rendah hak-hak keadilan kemanusiaan.

Seperti firman Allah Q.S An-Nisa' ayat 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ  
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ  
سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu)*

*apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat” (Q.S An-Nisa’: 58)<sup>67</sup>*

Dari ayat diatas dapat diartikan bahwa kewajiban-kewajiban yang dipercayakan kepada seseorang harus disampaikan kepada yang berhak. Mereka para pemegang kekuasaan mempunyai tugas lebih untuk menunaikan amanat tersebut dengan benar.

Dikuatkan dari hasil wawancara yang telah dipaparkan, pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan sangat erat kaitannya dengan pemberi kerja. Jika pemberi kerja memberikan hak-hak penyandang disabilitas secara adil maka akan tercipta kesejahteraan.

Ali Muhammad As-Shalabi berpendapat dalam kitabnya *العدالة من المنظور الإسلامي* "العدالة من المنظور الإسلامي" dijelaskan bahwasanya adil adalah keseimbangan Allah di bumi yang Dia ambil untuk yang lemah dari yang kuat, dan untuk yang benar dari yang salah. Adil adalah menyengaja pada perkara, atau perumpamaan dari perkara tengah-tengah antara pihak yang berlebihan dan pihak yang lalai.

Disebutkan juga di dalam kitab bahwa, Muhammad Ziaur Rois berpendapat adil itu seperti yang telah ditetapkan dan didefinisikan para ahli fikih dan ahli tafsir, yakni melaksanakan hukum Allah yaitu manusia yang menetapkan hukum secara mufakat pada apa yang telah ada pada hukum agama yang benar, sebagaimana Allah SWT mewahyukan kepada para nabi dan rasul-Nya. Apabila hukum Islam berhubungan dengan hukum-hukum

---

<sup>67</sup> Q.S An-Nisa' [4] : 58.

yang dibuat oleh manusia dan menjadi penyempurna atasnya, maka berbuatlah dengan dasar itu.

Keadilan adalah tekad yang teguh untuk memberikan setiap orang apa yang menjadi miliknya, dan menurut ungkapan yang lebih umum dalam tradisi Islam: setiap orang yang memiliki hak memiliki haknya. Yang menjadi tuntutan bagi manusia adalah bagaimana manusia dapat menciptakan keseimbangan dalam kehidupan bermasyarakat baik dalam menunaikan kepentingan pribadi, umum dan atau masyarakat. Sehingga ketika seseorang tidak memperlakukan secara seimbang antara kepentingan pribadi dan kepentingan masyarakat maka akan menuai suatu kezaliman dan terjadilah nilai ketidakadilan.

Tertuang dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Selain itu disebutkan juga dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas terkait hal-hal yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja dalam mewujudkan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan antara lain:

1. Mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% dari jumlah total karyawan
2. Memberikan kesempatan yang sama kepada penyandang disabilitas untuk dapat bekerja di perusahaan
3. Memberikan upah yang sama dengan karyawan yang lain dengan beban dan tanggung jawab yang sama
4. Memberikan akomodasi yang layak kepada karyawan penyandang disabilitas
5. Tidak melakukan pemberhentian dengan alasan disabilitas
6. Menempatkan karyawan penyandang disabilitas pada posisi atau bagian yang adil dan proporsional dan bermartabat
7. Memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mengikuti proses rekrutmen yang diselenggarakan
8. Menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam penyandang disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja.

Dari beberapa hal yang telah disebutkan diatas, PT. Cakra Guna Cipta telah berupaya untuk menunaikan hak bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan. Akan tetapi masih terdapat beberapa hal yang belum dipenuhi seperti belum tersedianya akomodasi yang layak bagi karyawan penyandang disabilitas. PT. Cakra Guna Cipta menganggap karyawan penyandang disabilitas yang ada di perusahaan dianggap sama dengan orang normal lainnya, mereka bisa melihat, masih bisa melakukan pekerjaan dengan

baik dan tidak membutuhkan fasilitas khusus dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini belum memenuhi unsur keseimbangan seperti dalam konsep keadilan yang dikemukakan oleh Ali Muhammad Ash-Shalabi, dimana unsur tersebut harus melihat keberagaman kebutuhan setiap manusia yang berbeda.

Selain itu PT. Cakra Guna Cipta juga tidak membuka lowongan pekerjaan secara umum dan meluas baik melalui media cetak maupun digital. Perusahaan tersebut hanya merekrut karyawan penyandang disabilitas melalui organisasi yang direkomendasikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang. Mereka beranggapan bahwa akan menimbulkan masalah dan kecemburuan terhadap penyandang disabilitas yang lain, pasalnya perusahaan tersebut hanya merekrut penyandang disabilitas fisik yang terdiri dari tunadaksa, tunarungu, dan tunawicara.

Hal ini tidak sesuai dengan bunyi Pasal 47 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dimana pemberi kerja wajib memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mengikuti proses rekrutmen yang diselenggarakan. Seharusnya prinsip non-diskriminasi harus tetap diterapkan dalam proses rekrutmen, karena tidak semua penyandang disabilitas masuk dalam organisasi tersebut. Hal ini untuk menjamin manfaat bagi penyandang disabilitas serta peluang yang setara bagi semua calon pegawai baik penyandang disabilitas atau bukan.

Selain belum sesuai dengan Undang-Undang, hal tersebut juga belum memenuhi konsep keadilan dimana keadilan tidak terbatas pada sekedar menahan diri untuk tidak merugikan orang lain dan memberikan haknya

kepada setiap orang, melainkan mencakup sesuatu yang lebih dalam dan lebih jauh, yakni berupa keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang saling bertentangan dengan tujuan ketertiban bagi perdamaian dan kemajuan masyarakat.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 terhadap pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di PT. Cakra Guna Cipta hanya sebatas pada penyamarataan kesempatan antara karyawan penyandang disabilitas dan karyawan non disabilitas, dalam hal ini belum ada fasilitas yang disesuaikan dengan keberadaan dan keberagaman karyawan penyandang disabilitas, dan juga belum terpenuhinya kesempatan yang luas dan transparan dalam proses rekrutmen.
2. Pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di PT. Cakra Guna Cipta jika dilihat dari konsep keadilan yang dikemukakan oleh Ali Muhammad Ash-Shalabihal maka belum memenuhi konsep keadilan. Keadilan tidak terbatas pada sekedar menahan diri untuk tidak merugikan orang lain dan memberikan haknya kepada setiap orang, melainkan mencakup sesuatu yang lebih dalam dan lebih jauh, yakni berupa keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang saling bertentangan dengan tujuan ketertiban bagi perdamaian dan kemajuan masyarakat.



## **B. Saran**

1. Bagi PT. Cakra Guna Cipta hendaknya memberikan akomodasi berupa penyesuaian terhadap pekerjaan termasuk penyesuaian mesin dan peralatan atau komponen pekerjaan, waktu kerja, organisasi kerja, akses ke tempat kerja, dan pemberian fasilitas terhadap karyawan penyandang disabilitas sesuai dengan ragamnya. Selain itu juga tetap memasang iklan lowongan baik berupa media cetak maupun online secara umum, karena tidak semua penyandang disabilitas khususnya yang ada di Kabupaten Malang mengetahui dan masuk dalam organisasi penyandang disabilitas yang bekerjasama dengan perusahaan.
2. Bagi Perusahaan/Pemberi Kerja lain harus menetapkan strategi untuk mengelola penyandang disabilitas sebagai bagian dari integral dari kebijakan secara keseluruhan dan secara khusus sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia mencakup penerimaan pekerja penyandang disabilitas baik mereka yang sudah pernah bekerja ataupun belum dan adanya kesempatan yang sama bagi pekerja penyandang disabilitas.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-Buku

- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*, Cet 10. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Amiruddin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006.
- Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Ash-Shallabi, Ali Muhammad. *Al- Adalah Minal Mandhuril Islam*. Beriut: Darul Ma'rifah.
- Ishomuddin, Ahmad dkk. *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas*. Jakarta: PBNU, 2019.
- Khakim, Abdul. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.4 Edisi Revisi. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.
- Marzuki, *Metodologi Riset*. Yogyakarta: PT. Hanindita Offset, 1983.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media Grup, 2005.
- Reefani, Nur Kholis. *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*. Yogyakarta: Imperium, 2013.
- Soekanto, Soejono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1982.
- Soleh, Akhmad. *Akseibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*. Cet.1. Yogyakarta: LKiS, 2016.

Somantri, Sutjihati. *Psikologi Anak Luar Biasa*, Jakarta: Refika Aditama, 2006.

Tim Penerjemah. *Al-Qur'an dan Terjemahan Cet 1*. Jakarta: Almahira, 2015.

Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.8. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 tentang *Convention on the Right of Persons with Disabilites (Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas)*.

### **Jurnal**

Putra, Pamungkas Satya. *Akseibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Karawang*, *Mimbar Hukum*, no.2 (2019): 31 <http://doi.org/10.22146/jmh.44200>

Istifarroh, *Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan Di Perusahaan Swasta Dan Perusahaan Milik Negara*, *Mimbar Keadilan*, No.1 (2019): 12 <https://doi.org/10.30996/mk.v12i1.2164>

**Internet**

Achmad Jamaluddin, *Peran Dinas Sosial Provinsi Lampung Dalam Pelayanan Dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas*, (Universitas Negeri Lampung, 2020), <http://repository.lppm.unila.ac.id/id/eprint/30317>

<https://megapolitan.kompas.com/read/2019/05/11/04140091/ditolak-perusahaan-berulang-kali-3-sahabat-ini-bangun-bisnis-kopi-tuli?page=all> diakses pada 23 Maret 2021.

<https://radarmalang.jawapos.com/ekonomi-bisnis/02/05/2021/14-perusahaan-di-kabupaten-malang-ramah-pekerja-difabel/> diakses pada 15 Mei 2021.

## LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Penelitian dari PT. Cakra Guna Cipta



PT. CAKRA GUNA CIPTA  
Jl. Watudakon Kendalpayak  
Pakisaji Malang  
Telp.(0341) 801750 Fax.(0341) 802367

### SURAT KETERANGAN

No.370/CGC /Ext- Ket/06-XI/2021

Dengan ini kami menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Islam Negeri Malang Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, yang disebut di bawah ini :

N a m a : ISTI PUJI RAHAYU  
N I M : 17220135

Telah melaksanakan penelitian di Perusahaan Rokok **PT. Cakra Guna Cipta** Malang guna untuk menyelesaikan Tugas Akhir / Skripsi dengan judul Penelitian : " Hak mendapatkan pekerjaan bagi penyandang Disabilitas menurut Undang-undang No.8 Tahun 2016 dan konsep keadilan dalam Islam studi di PT. Cakra Guna Cipta Malang".

Demikian surat keterangan ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 06 Nopember 2021

  
PT. Cakra Guna Cipta  
JL. RAYAKENDALPAYAK  
MALANG - INDONESIA  
**RIKA LESTARI, SE**  
Manajer Personalia

Lampiran 2 : Dokumentasi bersama Ibu Rika Lestari, S.E selaku manajer HRD

PT. Cakra Guna Cipta



Lampiran 3 : Dokumentasi bersama karyawan penyandang disabilitas PT. Cakra

Guna Cipta



Lampiran 4 : Dokumentasi penyandang disabilitas pada saat bekerja



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Isti Puji Rahayu

Tempat Tanggal Lahir : Blitar, 15 April 1999

Alamat : Ds. Sumberingin RT. 03 RW. 07 Kec. Sanankulon  
Kabupaten Blitar

Email : istirahatayu687@gmail.com

No. Telp/HP : 085755478193

### **Riwayat Pendidikan Formal**

1. TK Perwanida Sumberjo Tahun 2003-2005
2. SDN Sumberingin 04 Tahun 2005-2011
3. SMPN 9 Kota Blitar Tahun 2011-2014
4. MAN Kota Blitar Tahun 2014-2017
5. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2017-2021