

**IMPLEMENTASI KESEMPATAN KERJA PENYANDANG
DISABILITAS: STUDI DI KAWASAN WISATA JATIM PARK 1**

SKRIPSI

OLEH:

FATIMATUZZAHRO NURHAN

NIM 19220102



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2023

**IMPLEMENTASI KESEMPATAN KERJA PENYANDANG
DISABILITAS: STUDI DI KAWASAN WISATA JATIM PARK 1**

SKRIPSI

OLEH:

FATIMATUZZAHRO NURHAN

NIM 19220102



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2023

HALAMAN PENGESAHAN

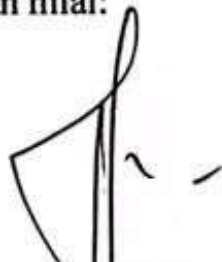
Dewan Penguji Skripsi saudara Fatimatuzzahro Nurhan, NIM 19220102, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:


IMPLEMENTASI KESEMPATAN KERJA PENYANDANG DISABILITAS: STUDI DI KAWASAN WISATA JATIM PARK 1

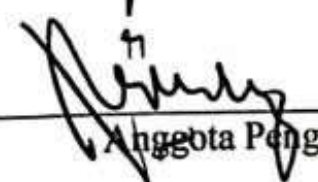
Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi, dengan nilai:

Dengan Penguji

1. Rizka Amalia, M.Pd.
NIP 198907092019032012
2. Ramadhita, M.HI.
NIP 198909022015031004
3. Risma Nur Arifah, S.HI., M.H.
NIP 198408302019032010



(_____)
Ketua Penguji


(_____)
Anggota Penguji


(_____)
Anggota Penguji



Malang, 21 Desember 2023
Dekan,


Prof. Dr. Sudirman, M.A., CAHRM.
NIP 197708222005011003

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

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

IMPLEMENTASI KESEMPATAN KERJA PENYANDANG DISABILITAS: STUDI DI KAWASAN WISATA JATIM PARK 1

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika di kemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai pra-syarat mendapat perdiklat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 21 November 2023
Peneliti,



Fatimatuzzahro Nurhan
NIM 19220102

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Fatimatuzzahro Nurhan NIM 19220102 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**IMPLEMENTASI KESEMPATAN KERJA PENYANDANG DISABILITAS:
STUDI DI KAWASAN WISATA JATIM PARK 1**

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

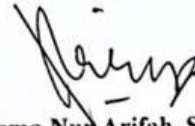
Malang, 21 November 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing,



Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP. 197408192000031002



Risma Nur Arifah, S.HI., M.H.
NIP. 198408302019032010

MOTTO

“Kebenaran akal itu relatif maka untuk menjaga akal tetap benar kita perlu pendekatan lain dalam memandang suatu masalah. Akal itu bukan sumber kebenaran, walaupun akal diciptakan untuk mencari kebenaran.”

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “**Implementasi Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas: Studi di Kawasan Jatim Park 1**”.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang. Selain itu, melalui skripsi ini penulis juga berharap dapat memperoleh wawasan dan menambah pengetahuan penulis sendiri serta pembaca.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H.M. Zainuddin, M.A. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. Sudirman, M.A. Selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Fakhruddin, M.HI. Selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya bisa melangsungkan ujian skripsi.

4. Ibu Dr. Khoirul Hidayah, S.H., M.H. Selaku dosen wali yang telah memberikan waktunya untuk memberi masukan kepada penulis dalam pemilihan judul skripsi.
5. Ibu Risma Nur Arifah, S.HI., M.H. Selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan nasihat, saran, serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan staf Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan terkhusus bapak ibu dosen Program Studi Hukum Ekonomi Syariah yang telah memberikan ilmunya selama penulis menimba ilmu di bangku perkuliahan.
7. Pihak Jatim *Park 1* yang telah memberikan waktu dan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua penulis bapak H.M Subhan dan Ibu Hj. Nur Imamah yang tidak kenal lelah untuk membiayai seluruh kebutuhan penulis sampai dengan memperoleh gelar sarjana. Orang yang paling tulis dalam mencintai serta mendoakan penulis. Serta penulis turut berterima kasih kepada saudara/i penulis Kakaya, Bang Sulton, Ahmad, Dede, dan Rafi yang tidak pernah berhenti untuk memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
9. Seluruh teman-teman satu angkatan dan seperjuangan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu namanya, terima kasih telah kebersamai, menghibur, membantu, serta memberikan semangat untuk penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Dengan berakhirnya penelitian ini, penulis berharap karya tulis ini dapat memberikan banyak faedah bagi penulis maupun pembaca. Penulis sadar bahwa dalam penelitian ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, maka penulis menerima kritik dan saran agar penelitian semacam ini dapat dikembangkan dari segala sudut pandang pembaca. Hal tersebut tidak lain untuk menjadikan karya ini sebagai penelitian yang komperhensif dan kontributif secara akademis dalam dunia penelitian.

Malang, 24 November 2023

Penulis,

Fatimatuzzahro Nurhan

NIM. 19220102

ABSTRAK

Fatimatuzzahro Nurhan, 19220102, 2023. Implementasi Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas: Studi di Kawasan Jatim *Park 1*. Skripsi. Program Studi Hukum Ekonomi Syariah. Fakultas Syariah. Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Risma Nur Arifah, S.HI., M.H

Kata kunci : Kesempatan Kerja, Penyandang Disabilitas

Jatim Park Group merupakan salah satu perusahaan pariwisata terbesar di Kota Batu dan turut berkontribusi memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar, kesempatan kerja tersebut harus diberikan secara adil dan merata tanpa membedakan golongan tertentu termasuk penyandang disabilitas, dari seluruh perusahaan dibawah Holding Company Jatim Park Group di Kota Batu hanya Jatim Park 1 yang memperkerjakan penyandang disabilitas.

Jenis penelitian yang akan digunakan peneliti adalah penelitian hukum empiris, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan kesesuaian antara aturan kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dengan implementasinya pada salah satu perusahaan swasta di Kota Batu yaitu Jatim Park 1, serta kesesuaiannya dengan konsep masalah mursalah.

Pada dasarnya Jatim Park 1 tidak memperkerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan Undang-Undang karena perusahaan tersebut mengutamakan penampilan pekerja serta pelayanannya. Namun, adanya pekerja penyandang disabilitas di Jatim Park 1 merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan atas kecelakaan lalu lintas yang tergolong sebagai kecelakaan kerja terhadap pekerjanya, sehingga Jatim Park 1 tetap memperkerjakan pekerja tersebut. Upaya ini tergolong sebagai masalah mursalah.

Meskipun pemberian hak kesempatan bekerja serta kesetaraan hak dan kewajiban di lingkungan kerja bagi pekerja penyandang disabilitas di Jatim Park 1 sudah cukup sesuai dengan aturan yang berlaku, tetapi perluasan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas lainnya tetap harus dilaksanakan sebagaimana yang di cita-citakan Undang-Undang untuk menjamin kesejahteraan rakyat.

ABSTRACT

Fatimatuzzahro Nurhan, 19220102, 2023. Implementation of Employment Opportunities for Persons with Disabilities: Study in the East Java Region *Park 1*. Thesis. Sharia Economic Law Study Program. Sharia Faculty. Maulana Malik Ibrahim Islamic State University Malang. Supervisor: Risma Nur Arifah, S.HI., M.H

Keywords : Employment Opportunities, Persons with Disabilities

Jatim Park Group is one of the largest tourism companies in Batu and contributes to providing employment opportunities for the surrounding community. These employment opportunities must be provided fairly and evenly without discriminating between certain groups, including people with disabilities, from all companies under the Jatim Park Group Holding Company in Batu only Jatim Park 1 that employs people with disabilities.

The type of research that used is empirical legal research, the aim of this research is to determine the compatibility between the rules for employment opportunities for people with disabilities in Law Number 8 of 2016 concerning Persons with Disabilities and their implementation in one of the private companies in Batu, namely Jatim Park 1, as well as its conformity with the concept of *maslahah murlah*.

Basically Jatim Park 1 does not employ people with disabilities in accordance with the provisions of the law because the company prioritizes the appearance of workers and their service. However, the presence of workers with disabilities at Jatim Park 1 is a form of company responsibility for traffic accidents which are classified as work accidents for its workers, so Jatim Park 1 continues to employ these workers. This effort is classified as *maslahah murlah*.

Even though the provision of the right to work opportunities and equal rights and obligations in the work environment for workers with disabilities in Jatim Park 1 is sufficient in accordance with applicable regulations, the expansion of work opportunities for people with other disabilities must still be implemented as the law envisions. guarantee the welfare of the people.

ملخص البحث

فاطمة الزهراء نورحان، 19220102، 2023. تنفيذ فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة: دراسة الأطروحة. برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي. 1. في منطقة جاوة الشرقية حديثاً كلية الشريعة. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: ريسما نور S.HI، M.H، عريفة،

الكلمات الدالة : فرص العمل , الأشخاص ذوي الإعاقة

تعتبر مجموعة جاتيم بارك من أكبر شركات السياحة في مدينة باتو وتساهم في توفير فرص العمل للمجتمع المحيط ويجب توفير فرص العمل هذه بشكل عادل ومتكافئ دون التمييز بين فئات معينة بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة من جميع الشركات المنضوية تحت جاتيم شركة بارك جروب القابضة في المدينة باتو هي شركة جاتيم بارك 1 الوحيدة التي توظف الأشخاص ذوي الإعاقة.

ونوع البحث الذي سيستخدمه الباحث هو بحث قانوني تجريبي، والهدف من هذا البحث هو تحديد مدى التوافق بين قواعد فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في القانون رقم 8 لسنة 2016 بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة وتنفيذها في أحد القوانين. الشركات الخاصة في مدينة باتو، وهي جاتيم بارك 1، فضلا عن مطابقتها لمفهوم المصلحة المرة. في الأساس، لا تقوم شركة جاتيم بارك 1 بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لأحكام القانون لأن الشركة تعطي الأولوية لظهور العمال وخدمتهم. ومع ذلك، فإن وجود العمال ذوي الإعاقة في جاتيم بارك 1 هو شكل من أشكال مسؤولية الشركة عن حوادث المرور التي تصنف على أنها حوادث عمل لعمالها، لذلك تواصل جاتيم بارك 1 توظيف هؤلاء العمال. يتم تصنيف هذا الجهد على أنه مصلحة مورلاه.

على الرغم من أن توفير الحق في فرص العمل والمساواة في الحقوق والالتزامات في بيئة العمل للعاملين ذوي الإعاقة في جاتيم بارك 1 كافٍ وفقاً للوائح المعمول بها، إلا أنه لا يزال يتعين تنفيذ توسيع فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقات الأخرى وينص القانون على ضمان رفاهية الشعب.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam penulisan karya ilmiah, penggunaan istilah asing kerap tidak dihindarkan. Secara umum sesuai Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia kata asing ditulis (dicitak) miring. Dalam konteks Bahasa Arab, terdapat pedoman transliterasi khusus yang berlaku internasional. Berikut ini disajikan tabel pedoman transliterasi sebagai acuan penulisan karya ilmiah.

A. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut :

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
أ	`	ط	!
ب	B	ظ	z
ت	T	ع	‘
ث	Th	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	h	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dh	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sh	ء	’
ص	ṣ	ي	Y
ض	d		

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika hamzah (ء) terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	Fathah	A	A
إِ	Kasrah	I	I
أُ	Dammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيَّ	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أَوْ	Fathah dan wau	Iu	A dan U

Contoh :

كَيْفَ: *Kaifa*

هَوْلَ: *Haula*

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَـي	Fatḥah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
إِـي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وُـو	Ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

مَاتَ *Māta*

رَمَى : *Ramā*

قِيلَ : *Qīla*

يُمُوتُ : *Yamūtu*

D. Ta Marbūḥah

Transliterasi untuk ta marbūḥah ada dua, yaitu: ta marbūḥah yang hidup atau mendapat harkat fatḥah, kasrah, dan ḍammah, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan ta marbūḥah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan ta marbūḥah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūḥah itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh :

روضة الأطفال : *raudah al-aṭfāl*

المدينة الفضيلة : *al-madīnah al-fāḍilah*

الحكمة : *al-ḥikmah*

E. Syaddah (TASYDĪD)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقَّ : *al-ḥaqq*

الْحَجَّ : *al-ḥajj*

نُعَمَّ : *nu''ima*

عَدُوَّ : *'aduwwu*

Jika huruf ع ber- *tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf berharkat kasrah (-), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (ī). Contoh:

عَلِيٍّ : *'Alī* (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عَرَبِيٍّ : *'Arabī* (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya :

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

G. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya :

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

سَيِّئٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

H. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Alquran (dari al-Qur'ān), sunnah, hadis, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh :

Fī ḡilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

Al-'Ibārāt Fī 'Umūm al-Lafḡ lā bi khuṣūṣ al-sabab

I. Lafḡ Al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

Adapun *ta marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī raḥmatillāh*

J. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya hurufhuruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīh al-Qur’ān

Naşır al-Dīnal-Ṭūs

Abū Naşr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
ملخص البحث.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI.....	xvii
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori	10
1. Definisi dan Ruang Lingkup Penyandang Disabilitas	10
2. Pengaturan tentang Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas.....	15
3. Hak Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas menurut Islam	27
B. Penelitian Terdahulu	38
METODE PENELITIAN	58
A. Jenis Penelitian.....	58
B. Pendekatan Penelitian	58
C. Lokasi Penelitian.....	59
D. Jenis dan Sumber Data.....	60
E. Metode Pengumpulan Data.....	61
F. Metode Pengolahan Data.....	62
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Pandangan HRD Jatim <i>Park 1</i> terkait Pengaturan Hak Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas.....	65

1. <i>Jatim Park 1</i> sebagai Industri Padat Karya	73
2. <i>Complain</i> Pengunjung yang Memengaruhi Citra Perusahaan	77
B. Upaya Penerapan Hak Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas pada <i>Jatim Park 1</i>	80
1. <i>Jatim Park 1</i> Tetap Mempekerjakan Pekerja Penyandang Disabilitas akibat Kecelakaan Kerja.....	84
2. Pemenuhan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas Pada <i>Jatim Park 1</i>	88
3. Tinjauan kaidah <i>Mā Lā Yudraku Kulluhu Lā Yutraku Kulluhu</i> Terhadap Upaya <i>Jatim Park 1</i> dalam Menjamin Hak Kesempatan Bekerja bagi Penyandang Disabilitas	96
PENUTUP.....	102
A. Kesimpulan.....	102
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA.....	105
LAMPIRAN-LAMPIRAN	111
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	129

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kota Batu merupakan salah satu kota wisata di kawasan Jawa Timur dengan pertumbuhan ekonomi yang cukup pesat. Berdasarkan berita resmi statistik Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Batu pada 10 Maret 2023, Kota Batu menempati urutan ke-7 dari 38 kabupaten/kota di Jawa Timur sebagai wilayah dengan pertumbuhan ekonomi yang positif.¹ Sedangkan pada laporan BPS pada 14 Maret 2022 lalu, Kota Batu masih menempati urutan ke-11 dari 38 kabupaten/kota di Jawa Timur sebagai wilayah dengan pertumbuhan ekonomi yang positif.²

Sektor pariwisata menjadi faktor utama dalam menopang kegiatan ekonomi di Kota Batu. Hal tersebut tidak hanya dibuktikan dengan besarnya pendapatan daerah Kota Batu pada sektor pariwisata, tetapi juga dibuktikan dengan mayoritas mata pencaharian masyarakat Kota Batu

¹ Berita Resmi Statistik Badan Pusat Statistik Kota Batu “Pertumbuhan Ekonomi Kota Batu 2022 Tumbuh Sebesar 6.18 Persen” Nomor 03/03/3579/Th. XXIII, 10 Maret 2023, diakses 10 September 2023, <https://batukota.bps.go.id/pressrelease/2023/03/10/47/pertumbuhan-ekonomi--kota-batu-2022-tumbuh--sebesar-6-18-persen.html>

² Berita Resmi Statistik Badan Pusat Statistik Kota Batu “Pertumbuhan Ekonomi Kota Batu 2021 Tumbuh Sebesar 4.04 Persen” Nomor 01/03/3579/Th. XXII, 14 Maret 2022, diakses 10 September 2023, <https://batukota.bps.go.id/pressrelease/2023/01/16/46/keadaan-ketenagakerjaan-kota-batu-agustus-2022.html>

yang bekerja di bidang jasa, yaitu sekitar 65,96%. Jasa-jasa ini umumnya merupakan jasa yang menunjang kegiatan pariwisata di Kota Batu.³

Menurut data Dinas Pariwisata Kota Batu ada 77 daya tarik wisata di Kota Batu, termasuk di dalamnya perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata.⁴ Salah satu perusahaan pariwisata terkenal di Kota Batu adalah Jawa Timur *Park Group* atau yang lebih sering dikenal dengan *Jatim Park Group*. Perusahaan ini merupakan pengelola 12 objek pariwisata serta hotel di Kota Batu, konsep taman belajar dan rekreasi dalam setiap objek wisatanya berhasil menjadikan perusahaan ini sebagai industri pariwisata terbesar di Jawa Timur.⁵

Berdasarkan data total kunjungan wisatawan Kota Batu oleh Badan Pusat Statistik Kota Batu, bahwa dari tujuh objek wisata dengan kunjungan terbanyak di Kota Batu pada tahun 2019, lima diantaranya adalah objek wisata di bawah naungan *Jatim Park Group*, yaitu: *Jatim Park 3* dengan total kunjungan 803.124 pengunjung/tahun, kemudian disusul dengan *Jatim Park 2* dengan total kunjungan 757.928 pengunjung/tahun, selanjutnya *Jatim Park 1* dengan jumlah kunjungan 453.873 pengunjung/tahun, dan terakhir *Batu Night Spectaculer (BNS)* dengan total kunjungan 314.233 pengunjung/tahun.⁶

³ Yuniarni Erry, *Statistik Daerah Kota Batu 2023* (Kota Batu: Badan Pusat Statistik Kota Batu, 2023) <https://batukota.bps.go.id/publication/2023/09/18/122f164b9a95fead55804387/statistik-daerah-kota-batu-2023.html>

⁴ Dinas Pariwisata Kota Batu, diakses pada 23 September 2023, <https://pariwisata.batukota.go.id/>

⁵ Profil Jawa Timur, diakses pada 23 September 2023, <https://jtp.id/profilgroup/index.html>

⁶ Badan Pusat Statistik Kota Batu, *Jumlah Pengunjung Objek Wisata dan Wisata Oleh-oleh Menurut Tempat Wisata di Kota Batu, 2019* <https://batukota.bps.go.id/statictable/2020/06/02/777/jumlah-pengunjung-objek-wisata-dan-wisata-oleh-oleh-menurut-tempat-wisata-di-kota-batu-2019.html>

Menjadi perusahaan pariwisata terbesar di Kota Batu dengan jumlah kunjungan wisatawan terbanyak maka seharusnya perusahaan ini dapat menjadi salah satu penopang kesejahteraan perekonomian dengan memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat Kota Batu. Mengingat pariwisata merupakan industri padat karya yang artinya memerlukan banyak tenaga manusia sebagai jasa pelayanan wisatawan.⁷

Kesempatan kerja bagi masyarakat hendaknya diberikan secara merata tanpa mengecualikan kelompok tertentu, terutama kelompok rentan seperti penyandang disabilitas. Melalui pekerjaan yang layak, penyandang disabilitas dapat membangun hidup dan lingkungan sosial di sekitarnya menjadi lebih sejahtera. Maka dari itu, negara bertanggung jawab untuk melakukan perlindungan, pemenuhan, dan penegakan terhadap hak fundamental dari penyandang disabilitas.⁸

Penjelasan umum Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.⁹

⁷ Novia Fera Roza, "Analisis Kebijakan Peran Pariwisata Terhadap Peningkatan Ekonomi Masyarakat Kota Batu (Studi Kasus Pada Wisata Jatim Park Satu Kota Batu)" *Jurnal Respon Publik* no. 3 (2022): 17-16, <https://jim.unisma.ac.id/index.php/rpp/article/view/15320/0> .

⁸ Rayhan Naufaldi Hidayat, "Jaminan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia," *'ADALAH* 4, no. 3 (2020): 33, <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i3.16048>.

⁹ Penjelasan Umum Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pemenuhan hak kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas diatur secara spesifik pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Bab-IV bagian keempat tentang Hak Pekerjaan, Kewirausahaan dan Koperasi. Pasal demi Pasal dalam bagian ini menginginkan adanya kontribusi dari seluruh lapisan masyarakat terutama pemerintah dan perusahaan milik pemerintah maupun swasta untuk turut berkontribusi menjamin hak-hak penyandang disabilitas di lingkungan kerja.

Pasal 11 huruf a Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 menyebutkan bahwa Penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi. Sejalan dengan hal tersebut, Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 yang mewajibkan pemerintah, pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) untuk memperkerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja sedangkan untuk perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya.¹⁰

Demi menjamin hak kesempatan bekerja penyandang disabilitas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas juga mengatur bahwa pekerja penyandang disabilitas berhak mendapatkan aksesibilitas dalam lingkungan kerja, serta masa percobaan kerja.

¹⁰ Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas.

Meskipun konstitusi sudah memberikan hak yang jelas kepada seluruh warga negara untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas masih sangat rendah dibandingkan dengan masyarakat pada umumnya.

Menurut data Badan Pusat Statistik Nasional pada 2022, sekitar 17 juta penyandang disabilitas di Indonesia memasuki usia produktif. Namun hanya 7,6 juta orang yang bekerja.¹¹ Hal ini juga dibuktikan dengan beberapa penelitian mengenai analisis kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas di beberapa daerah di Indonesia yang menyebutkan bahwa penerapan peraturan perundang-undangan mengenai hak kesempatan bekerja penyandang disabilitas belum sepenuhnya efektif disebabkan masih adanya stigma buruk di masyarakat dan belum adanya pengawasan dari pemerintah setempat.¹²

Berdasarkan observasi peneliti bersama HRD *Jatim Park 1*, dari seluruh objek wisata dibawah naungan *Jatim Park Group* hanya *Jatim Park 1* yang memperkerjakan penyandang disabilitas. Pekerja tersebut adalah Pak Fikri *captain area* departemen pembelajaran, beliau seorang penyandang disabilitas daksa yang menggunakan bantuan kaki palsu untuk melakukan kegiatan sehari-harinya. Keadaan beliau ini disebabkan kejadian kecelakaan lalu lintas pada 2003 lalu, ketika beliau hendak pergi

¹¹ Luh Ari Padmayani, dkk "Pemberdayaan Pengelolaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas" (2022): 2-3, <http://repository.pnb.ac.id/4581/>.

¹² Elsa Putri, "Analisis Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Hak Bekerja Sesuai Dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (Studi Di PT. Swastika Lautan Nusa Persada Dan PT.San Dhra Frima)" *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum*, No. 3 (2021) <https://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimhum/article/view/206>.

ke tempat kerja, yakni *Jatim Park 1*.¹³ Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas serta pemenuhan hak-haknya di lingkungan kerja pada salah satu perusahaan pariwisata di Kota Batu, yaitu *Jatim Park 1*.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pernyataan yang merangkum masalah yang akan dibahas di dalam penelitian atau kajian. Dalam penelitian ini terdapat dua rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana pandangan HRD *Jatim Park 1* terkait pengaturan hak kesempatan kerja penyandang disabilitas?
2. Apa saja upaya yang ditawarkan oleh *Jatim Park 1* untuk memenuhi kesempatan kerja penyandang disabilitas?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah hasil yang ingin di capai setelah dilakukannya penelitian atau kajian yang didasari dengan rumusan masalah. Ada dua tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu;

1. Untuk menganalisis serta mendeskripsikan faktor penghambat dalam memenuhi kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di *Jatim Park 1*.

¹³ Ferry, Wawancara. (Kota Batu, 20 Januari 2023)

2. Untuk menganalisis serta mendeskripsikan upaya yang ditawarkan oleh *Jatim Park 1* untuk memenuhi kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan kumpulan kegunaan penelitian bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang terdapat dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis membagi manfaat penelitian menjadi dua poin, yaitu:

1. Manfaat Teoritis:

Memberi sumbangsih pemikiran tentang hukum ketenagakerjaan, terutama terhadap peran salah satu perusahaan pariwisata di Kota Batu dalam menjamin hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu, pengetahuan baru, sumber atau pun dapat dijadikan sebagai referensi terkait kebijakan salah satu perusahaan swasta di Kota Batu, yaitu *Jatim Park 1* dalam menjamin hak bekerja penyandang disabilitas sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas

- b. Bagi masyarakat, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan petunjuk ataupun pengetahuan mengenai hak-hak penyandang disabilitas khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.
- c. Bagi akademisi, menjadikan sumber referensi tambahan untuk dikaji dan diteliti lebih dalam.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahasan penelitian, maka penelitian ini disusun menjadi 5 bab, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I, merupakan pendahuluan yang menjelaskan latar belakang penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II, merupakan kajian singkat mengenai beberapa penelitian terdahulu yang dengan tema yang sama serta kerangka teori yang nantinya akan dijadikan alat untuk menganalisis objek penelitian.

BAB III, berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat beberapa subbab yaitu jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode pengolahan data.

BAB IV, yaitu pembahasan dan analisis terhadap objek penelitian yang merupakan jawaban dari rumusan masalah.

BAB V, merupakan penutupan yang terdiri dari kesimpulan akhir dari penelitian ini serta saran terakit pesan dan kritik untuk penelitian selanjutnya, dan usulan bagi para pihak yang terakit dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori merupakan pernyataan sistematis mengenai konsep penelitian, landasan teori ini akan digunakan penulis untuk menjadi dasar yang kuat dalam penelitian ini. Ada dua landasan teori yang akan digunakan peneliti, yaitu:

1. Definisi dan Ruang Lingkup Penyandang Disabilitas

Istilah disabilitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *different ability* yang artinya manusia dengan kemampuan yang berbeda.¹⁴ Dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas istilah disabilitas digunakan sebagai terjemah dalam Bahasa Indonesia dari “*persons with disabilities*”. Namun, ada beberapa istilah lain yang digunakan di Indonesia, seperti “difabel”, “berkebutuhan khusus”, atau “orang dengan disabilitas”. istilah lain yang biasa digunakan juga dengan menyebutkan berdasarkan ragam disabilitas dengan menggunakan kata “tuna” atau lebih spesifik dengan istilah “tuli”, “buta”, dan istilah lainnya yang berasal dari bahasa daerah di Indonesia.¹⁵

¹⁴ Muhammad Munir, “Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Jawa Timur Perspektif *Masalah Mursalah*” *Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*, No. 1 (Januari 2020): 83

¹⁵ Vivi Yulaswati, dkk. *Kajian Disabilitas Tinjauan Peningkatan Akses dan Taraf Hidup Penyandang Disabilitas Indonesia : Aspek Sosio-Ekonomi dan Yuridis Laporan Rekomendasi*

Istilah penyandang disabilitas sebelumnya dikenal dengan istilah penyandang cacat. Namun Komnas HAM dan Kementerian Sosial memandang bahwa istilah penyandang cacat bermakna konotasi negatif dan tidak sesuai dengan prinsip utama hak asasi manusia serta betentangan dengan nilai-nilai luhur bangsa yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Oleh karena itu, disepakati istilah penyandang cacat digantikan dengan penyandang disabilitas, hal ini bersamaan dengan dihapusnya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.¹⁶

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas memberikan pengertian tentang penyandang disabilitas sebagai setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, dan/atau sensorik dalam menghadapi lingkungan disekitarnya. Hambatan dan kesulitan tersebut dihadapi saat berinteraksi secara penuh dan efektif dengan warga negara lain berdasarkan persamaan hak.¹⁷

Dalam artikel 1 paragraf 2 *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) menyebutkan:¹⁸

“Persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which when

Kebijakan (Jakarta Pusat: Staf Ahli Menteri Bidang Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan, Kementerian PPN/Bappenas, 2021) 8

¹⁶ Erlin Sudarwati, “Artikel Majalah Wira: Kebijakan Penangana Penyandang Disabilitas Personel KEMHAN dan TNI” *Artikel Kebijakan Penyandang Disabilitas: Kementerian Pertahanan Republik Indonesia*, 24 November 2016, diakses pada 9 November 2023 <https://www.kemhan.go.id/pusrehab/2016/11/24/artikel-kebijakan-penyandang-disabilitas.html>

¹⁷ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

¹⁸ Article 1 paragraph 2 *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*

interacting with various barriers, may hinder their full and effective participation in society on an equal with others.”

“Penyandang disabilitas termasuk mereka yang memiliki gangguan fisik, mental, intelektual, atau sensorik jangka panjang yang ketika berinteraksi mengalami berbagai hambatan, sehingga dapat menghambat partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat atas dasar kesetaraan dengan orang lain.”

CRPD memberikan definisi yang luas dan terbuka mengenai penyandang disabilitas, maksudnya adalah makna dari disabilitas tersebut fleksibel dan tidak terbatas pada kondisi tertentu, sehingga dapat terus berkembang dari waktu ke waktu.¹⁹

Selain sebagai suatu istilah, makna dari “penyandang disabilitas” juga harus dilihat dari segi ruang lingkungannya, atau biasa juga disebut sebagai ruang lingkup ragam disabilitas.²⁰ Dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Penyandang Disabilitas ragam disabilitas dibagi menjadi empat, pertama, disabilitas fisik yaitu seseorang dengan keterbatasan pada bagian tubuh seperti kaki, tangan, atau organ tubuh lainnya. Kedua, disabilitas intelektual yaitu seseorang dengan keterbatasan pada kemampuan berpikir dan belajar, seperti kesulitan dalam memahami konsep abstrak dan memecahkan masalah. Ketiga, disabilitas mental yaitu seseorang dengan keterbatasan pada kemampuan berpikir dan kemampuan belajar. Keempat, disabilitas sensorik yaitu keterbatasan pada panca indera seperti pendengaran, penglihatan atau perabaan.²¹

¹⁹ Yulaswati, dkk. *Kajian Disabilitas Tinjauan Peningkatan Akses...*, 10

²⁰ Yulaswati, dkk. *Kajian Disabilitas Tinjauan Peningkatan Akses...*, 9

²¹ Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Kemudian dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Penyandang Disabilitas lingkup disabilitas juga dapat dilihat dari jumlah hambatannya, apakah disabilitas tunggal, ganda (dua ragam disabilitas), atau multi (lebih dari dua ragam disabilitas).

Menurut *The World Health Organization* (WHO) ada tiga kategori penyandang disabilitas:²²

- a. *Impairment*, yaitu orang yang mengalami ketidaksempurnaan secara fisik yang dapat disebabkan ketidaknormalan psikis atau kelainan pada struktur organ tubuhnya. Hal tersebut menjadi penghambat berfungsinya anggota tubuh lainnya ataupun mental. Contoh dari kategori *impairment* ini adalah buta, tuli, amputasi pada anggota tubuh, gangguan mental, dan keadaan fisik yang tidak normal lainnya.
- b. *Disability*, yaitu ketidakmampuan seseorang untuk melakukan akifitasnya sebagaimana manusia pada umumnya, hal ini disebabkan dari kondisi *impairment* tadi. Seseorang menjadi tidak mampu atau kesusahan dalam melakukan *aktivitas* seperti berjalan, makan, minum, dan *aktivitas* keseharian lainnya tanpa bantuan alat atau manusia lain.

²² Erlin Sudarwati, "Artikel Majalah Wira: Kebijakan Penanganan Penyandang Disabilitas Personel KEMHAN dan TNI" *Artikel Kebijakan Penyandang Disabilitas: Kementerian Pertahanan Republik Indonesia*, 24 November 2016, diakses pada 9 November 2023 <https://www.kemhan.go.id/pusrehab/2016/11/24/artikel-kebijakan-penyandang-disabilitas.html>

- c. *Handicap*, yaitu ketidakmampuan seseorang untuk menjalankan peran sosial-ekonominya sebagai akibat dari kerusakan fisiologis dan psikologisnya yang disebabkan *impairment* ataupun disabilitas sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya. Disabilitas kategori ini dipengaruhi oleh faktor eksternal individu seperti adanya stigma yang buruk di masyarakat tentang penyandang disabilitas.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 104/MENKES/PER/II/1999 tentang Rehabilitasi Medik pada Pasal 7 mengatur tentang derajat disabilitas berdasarkan kemampuan seseorang untuk melaksanakan kegiatan sehari-harinya, sebagai berikut:²³

- a. Derajat 1: Mampu melaksanakan aktivitas atau mempertahankan sikap dengan kesulitan.
- b. Derajat 2: mampu melaksanakan kegiatan atau mempertahankan sikap dengan bantuan alat bantu.
- c. Derajat 3: Dalam melaksanakan aktivitas, sebagian memerlukan bantuan orang lain dengan atau tanpa alat bantu.
- d. Derajat 4: Dalam melaksanakan aktivitas tergantung penuh terhadap pengawasan orang lain.
- e. Derajat 5: Tidak mampu melaksanakan aktivitas tanpa bantuan penuh dari orang lain dan tersedianya lingkungan khusus.

²³ Erlin Sudarwati, "Artikel Majalah Wira: Kebijakan Penanganan Penyandang Disabilitas..."

- f. Derajat 6: Tidak mampu penuh melaksanakan kegiatan sehari-hari meskipun dibantu penuh oleh orang lain.

Keterbatasan yang dialami oleh penyandang disabilitas dapat berbeda-beda dan setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda pula. Oleh karena itu, di dalam peraturan Undang-Undang Penyandang Disabilitas maupun CRPD memberikan definisi yang luas, sehingga tidak terikat dengan satu keadaan tertentu. Adanya dukungan masyarakat dan perlindungan yang memadai diharapkan menjadi dorongan bagi penyandang disabilitas untuk berpartisipasi penuh dan efektif dalam kehidupan sehari-hari sebagaimana yang di cita-citakan oleh Undang-Undang.

2. Pengaturan tentang Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas

Dalam rangka penghormatan hak-hak penyandang disabilitas, PBB telah merumuskan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) sebagai bentuk komitmen bersama pembangunan inklusif ramah disabilitas, perjanjian ini telah di ratifikasi oleh 182 negara di dunia, salah satunya adalah Indonesia.²⁴

Sebelum di sahkannya CRPD ini pada 10 November 2011, penyandang disabilitas masih dinggap “objek” amal dalam peraturan

²⁴ Vivi Yulaswati, dkk. *Kajian Disabilitas Tinjauan Peningkatan Akses dan Taraf Hidup Penyandang Disabilitas Indoensia : Aspek Sosio-Ekonomi dan Yuridis Laporan Rekomendasi Kebijakan* (Jakarta Pusat: Staf Ahli Menteri Bidang Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan, Kementerian PPN/Bappenas, 2021) 8.

perundang-undangan, yang akhirnya melahirkan stigma tersendiri di kalangan masyarakat.²⁵

Fenomena ini dianggap tidak sesuai dengan perspektif hak asasi manusia, dimana seharusnya setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama dalam mencapai kesejahteraan hidup. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28H ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia “Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam menjalankan hak dan kewajibannya berdasarkan atas prinsip persamaan di depan hukum.”

Pasal tersebut menjelaskan bahwa asas *equality before the law* berlaku dalam kehidupan sehari-hari yang diwujudkan dalam bentuk jaminan persamaan hak bagi setiap warga negara di berbagai aspek kehidupan, antara lain meliputi bidang kesehatan, pendidikan, pekerjaan, sosial, agama, dan politik yang sehat secara fisik dan mental maupun bagi penyandang disabilitas.²⁶

Indonesia meratifikasi CRPD melalui Undang Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Persons with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas). Dengan disahkannya Undang-Undang ini, maka terjadi perubahan stigma terhadap penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas mulai diakui

²⁵ Risma Nur Arifah, “Urgensi Pengaturan Aksesibilitas atas Layanan Perbankan Syariah bagi Penyandang Disabilitas” *Sakinah*, no. 3 (2022) <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jfs/article/view/2342>.

²⁶ Arifah, "Urgensi Pengaturan Aksesibilitas...".

sebagai bagian dari masyarakat yang memiliki hak yang sama dengan warga negara lainnya dari seluruh aspek kehidupan.

Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas oleh Pemerintah Indonesia merupakan landasan hukum agar terlaksananya aksi-aksi nyata penghormatan hak-hak penyandang disabilitas, sekaligus lanjutan dari ratifikasi CRPD. Undang-Undang Penyandang disabilitas ini juga merupakan aturan pengganti dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.²⁷

Perubahan istilah dari “Penyandang Cacat” menjadi “Penyandang disabilitas” bertujuan agar terciptanya kenyamanan dalam penggunaannya sebagai media komunikasi, seiring dengan perlu terus dikembangkannya perspektif terhadap disabilitas berdasarkan CRPD.²⁸ Oleh karena itu, dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sebagai kebijakan afirmatif (*affirmative action*) diharapkan adanya peningkatan kesetaraan bagi penyandang disabilitas untuk memenuhi hak-hak mereka, terutama dalam aspek ketenagakerjaan.²⁹

²⁷ Nadiva Astri, dkk "Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016" *Diponegoro Law Journal*, no. 2 (2022): 8, <https://doi.org/10.14710/dlj.2022.32848>.

²⁸ Vivi Yulaswati, dkk. *Kajian Disabilitas Tinjauan Peningkatan Akses dan Taraf Hidup Penyandang Disabilitas Indoensia : Aspek Sosio-Ekonomi dan Yuridis Laporan Rekomendasi Kebijakan* (Jakarta Pusat: Staf Ahli Menteri Bidang Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan, Kementerian PPN/Bappenas, 2021) 9-10.

²⁹ Yulaswati, dkk. *Kajian Disabilitas Tinjauan Peningkatan Akses...*, 9-10.

a. Hak Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.³⁰ Hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya mengatur tentang hak dan kewajiban tenaga kerja, akan tetapi turut mengatur tentang hak dan kewajiban para pengusaha serta pemerintah. Keberadaan hukum ketenagakerjaan secara yuridis memiliki tujuan agar terjaganya keseimbangan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pada kedua belah pihak.³¹ Menurut Manulang, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah:³²

- 1) untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- 2) untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Dalam Pasal 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandas kepada Pancasila dan Undang-

³⁰ Angka 1 Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³¹ Nailul Himmi Panjaitan dan Alfarouq Nauli Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan pertama (Kota Batu: Literasi Nusantara, 2020), 18.

³² Sayid Mohammad Rifqi Noval Al-Aydarus, *Hukum ketenagakerjaan: hakikat cita keadilan dalam sistem ketenagakerjaan* (Bandung: Refika Aditama, 2017), 54.

Undang Dasar Negara Republik Indonesia, maksudnya adalah pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia, dengan tujuan menciptakan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata secara materiil dan spiritual.³³

Salah satu unsur terpenting dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan adalah perencanaan ketenagakerjaan, mencakup pemerataan kesempatan bekerja bagi seluruh warga negara termasuk di dalamnya hak penyandang disabilitas.

Jaminan mengenai hak kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas sudah tercantum secara tegas dalam beberapa peraturan perundangan baik secara umum maupun khusus. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia memaparkan aturan mendasar mengenai hak kesempatan bekerja bagi seluruh warga negara: Pasal 27 ayat (2): *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”* Ayat ini menjelaskan bahwa setiap warga negara mempunyai hak untuk memperoleh pekerjaan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan layak.

Kemudian Pasal 28C ayat (1) menyebutkan : *“Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapatkan pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.”* Rumusan dalam Pasal ini dipahami

³³ Panjaitan dan Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 20.

bahwa untuk memenuhi kebutuhan dasar serta kualitas hidup setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan yang layak.

Pasal 28D ayat (2) menyebutkan bahwa : “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*” Pasal ini menguraikan bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan, imbalan, serta perlindungan yang sesuai. Artinya dalam perjanjian kerja harus memuat perlindungan hukum dan keadilan bersama antara pengusaha dan pekerja/buruh. Mengenai hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas, tentu perjanjian kerja harus memuat hak-hak penyandang disabilitas termasuk didalamnya perlindungan hukum, perlindungan sosial, dan kepastian kembali bekerja apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan disabilitas.³⁴

Selain itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan turut mengatur mengenai hak kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas, meskipun hak-hak tersebut tidak disebutkan secara spesifik, tetapi dapat dipahami secara eksplisit bahwa hak-hak pekerja/buruh mencakup di dalamnya hak bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas, aturan tersebut dituangkan di dalam beberapa Pasal. Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang tujuan pembangunan ketenagakerjaan, dimana salah satu aspek penting pembangunan ketenagakerjaan adalah pemerataan kesempatan kerja bagi seluruh warga negara.

³⁴ Abdullah Fikri, dkk. “Peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerjaan dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas: Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *INKLUSI* 10, no. 1 (14 Mei 2023): 23–48, <https://doi.org/10.14421/ijds.100102>.

Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- 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) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- 4) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Penjelasan Pasal 4 huruf b memaparkan bahwa kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.³⁵ Pasal tersebut tidak mengecualikan golongan tertentu dari masyarakat, jika ditafsirkan secara bebas maka Pasal ini menginginkan adanya pemerataan kesempatan kerja bagi seluruh warga negara termasuk kelompok rentan yaitu penyandang disabilitas.

³⁵ Penjelasan Umum Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sejalan dengan penjelasan diatas Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dalam penjelasan umum Pasal 5 tersebut menjabarkan setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.³⁶

Kemudian, Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Maksudnya pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, aliran politik, termasuk keadaan fisik maupun mental pekerja.

Pasal 11 Undang-Undang Ketenagakerjaan membahas tentang kesempatan setiap warga negara untuk mengikuti pelatihan kerja guna meningkatkan potensi/kemampuan tenaga kerja maupun calon tenaga kerja setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Selanjutnya kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan bagi warga negara juga di bahas pada Pasal

³⁶ Penjelasan Umum Pasal 5 Undang Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

31 Undang-Undang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Rumusan dalam Pasal ini menjelaskan bahwa adanya aksesibilitas bagi penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja merupakan kewajiban pengusaha agar mempermudah penyandang disabilitas tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pada huruf j bahwa pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. Kemudian Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Pasal 153 ayat (1) dan (2) menjelaskan bahwa jika keadaan disabilitas tersebut dialami buruh/pekerja akibat kecelakaan kerja, maka, pengusaha tidak boleh memutus hubungan kerja.

b. Hak Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Ketenagakerjaan belum mengatur secara khusus mengenai hak kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas. Hak tersebut dibahas secara spesifik di dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Penyandang Disabilitas). Dalam Pasal 11 Undang-Undang Penyandang Disabilitas menyebutkan hak-hak penyandang disabilitas dalam hal pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi:

- 1) memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;
- 2) mendapatkan upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- 3) mendapatkan akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- 4) tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- 5) memperoleh program kembali bekerja;
- 6) penempatan kerja yang adil, proposional, dan bermartabat;
- 7) mendapatkan kesempatan dalam mengembangkann jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan

8) memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Kemudian, hak untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas diperinci pada Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Penyandang Disabilitas yang mewajibkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah untuk mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja sedangkan untuk perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerjanya.³⁷

Dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas juga mengatur mengenai proses rekrutmen pekerja penyandang disabilitas, Pasal 47 Undang-Undang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa dalam proses rekrutment tenaga kerja penyandang disabilitas, pemberi kerja wajib melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, serta kemampuan calon pekerja, menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan, menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas calon pekerja, dan memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi calon pekerja penyandang disabilitas.

³⁷ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Apabila pekerja penyandang disabilitas tersebut diterima pada suatu perusahaan, maka pemberi kerja memiliki beberapa kewajiban sesuai dengan Pasal 48 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- 1) memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang.
- 2) menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja.
- 3) menyediakan waktu istirahat yang sesuai.
- 4) menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja.
- 5) memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus penyandang disabilitas.
- 6) memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan.

Selain itu, hal serupa juga dibahas kembali dalam Pasal 50 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Penyandang Disabilitas, pemberi kerja wajib memberikan akomodasi yang layak bagi pekerja penyandang disabilitas serta membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhi hak penyandang disabilitas.

Selanjutnya, apabila seorang telah menyelesaikan pekerjaannya maka seseorang berhak atas upah yang sesuai, sebagaimana telah diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Upah yang layak bagi

pekerja penyandang disabilitas diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang Penyandang Disabilitas yang menyebutkan pemberi kerja wajib memberi upah kepada tenaga kerja penyandang disabilitas yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.

Pasal-Pasal tersebut jelas menyatakan bahwa terdapat kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Apabila kewajiban sebagaimana diatur dalam perundang-undangan tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, maka ada sanksi yang dapat diterapkan.³⁸

Meskipun belum diaturnya sanksi secara spesifik di dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas apabila ada oknum yang sengaja membatasi hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Namun, Undang-Undang ini sudah cukup menjamin hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas.

3. Hak Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas menurut Islam

Islam merupakan agama yang komperhensi sehingga didalamnya mengandung beberapa ajaran, yaitu mengenal Allah Swt (*ma'rifatullah*) dan mengesakan-Nya (*tauhid*), menjalankan segenap ibadah kepada Allah

³⁸ Alya Sani Pratiwi dkk., "Pelaksanaan Pemberian Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas," *Jurnal LSM Law Review*, no. 1 (27 Mei 2023) 396-397, <https://doi.org/10.26623/julr.v6i1.6817>.

Swt sebagai manifestasi rasa syukur kepada-Nya, menganjurkan kebajikan dan mencegah kemungkar (*amr ma'ruf nahi munkar*), hidup dengan etika dan akhlak mulia (*tasawuf*), serta mengatur hubungan sosial antar manusia (*muamalah*). Dan salah satu aspek kehidupan manusia yang sangat diperhatikan oleh Islam adalah pemenuhan hak-hak dasar manusia, terutama penyandang disabilitas.³⁹

a. Pandangan Islam mengenai Hak Penyandang Disabilitas

Selain komperhensif dalam ajarannya Islam juga merupakan agama yang mengedepankan kesetaraan dan keadilan yang proporsional karena islam menjunjung nilai-nilai *al-musāwā* (kesetaraan), *al-'adālah* (keadilan), dan *al-hurriyyah* (kebebasan). Islam idak membedakan antara umat yang normal maupun penyandang disabilitas, artinya semua umat manusia setara, yang membedakan adalah tingkat ketakwaannya kepada Allah SWT.⁴⁰

Istilah penyandang disabilitas dalam ilmu fiqih dikenal dengan *dhawil āhāt* (orang orang yang mempunyai keterbatasan), *dhawil ihtiyāj al-ḥasanah* (orang-orang yang berkebutuhan khusus), atau *dhawil a'dhār* (orang-orang yang mempunyai uzur). Keputusan Muktamar NU ke-30 tahun 1999 di Kediri menyatakan bahwa Islam menjamin hak hak

³⁹ Lembaga Bahtsul Masail PBNU, dkk., *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas* (Jakarta Pusat: Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PBNU), 2018): xiii https://storage.nu.or.id/storage/archive/fikih-pnguatan-penyandang-disabilitas_1683518264.pdf.

⁴⁰ Lembaga Bahtsul Masail PBNU, dkk., *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas*, 37

penyandang disabilitas dan melarang tindakan diskriminatif terhadap mereka.⁴¹

Keberpihakan Islam terhadap penyandang disabilitas telah disebutkan dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah An-nūr ayat 61:

لَيْسَ عَلَى الْأَعْمَى حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْأَعْرَجِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْمَرِيضِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى أَنْفُسِكُمْ أَنْ تَأْكُلُوا مِنْ بُيُوتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ آبَائِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أُمَّهَاتِكُمْ

“Tidak ada halangan bagi orang buta, tidak (pula) bagi orang pincang, tidak (pula) bagi orang sakit, dan tidak (pula) bagi dirimu, makan (bersama-sama mereka) di rumah kamu atau di rumah bapak-bapakmu, dirumah ibu-ibumu...” (Surat An-nūr ayat: 61)⁴²

Kesetaraan hak dan kewajiban antar umat penyandang disabilitas dan non-disabilitas dibuktikan melalui kajian fikih disabilitas, dimana penyandang disabilitas pun mempunyai hak yang harus dihormati serta kewajiban dalam beibadah maupun bermuamalat. Dalam literatur fikih ada beberapa istilah yang menjelaskan macam penyandang disabilitas atau difabel, seperti *shalal* (kelumpuhan) yaitu seseorang yang mengalami kerusakan atau ketidakberfungsian organ tubuh, *al-a'mā* (tuna netra), *al-a'raj* (tuna daksa kaki), dan *al-aqtā* (tuna daksa tangan).⁴³

⁴¹ Amien Nurhakim, “Keislaman: cara Nabi Memperlakukan Penyandang Disabilitas” *Nu Online*, 24 September 2023, diakses pada 12 Oktober 2023, <https://islam.nu.or.id/syariah/cara-nabi-memperlakukan-penyandang-disabilitas-OM3h8>

⁴² Tim Penerjemah, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya*, (Surabaya: Halim Qur'an, 2014) 358.

⁴³ Lembaga Bahtsul Masail PBNU, dkk., *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas*, 37.

Salah satu contoh kesetaraan hak penyandang disabilitas sebagaimana disebutkan dalam kitab *al-Bahr al-Rā'iq* salah satu kitab fikih Mazhab Hanafi menyebutkan bahwa akad jual beli oleh penyandang disabilitas netra dianggap sah, dan keabsahan ini juga berlaku atas akad-akad yang lain. Dengan demikian, dalam kasus ini, kedudukan penyandang disabilitas netra setara dengan orang yang bisa melihat.⁴⁴

Tidak hanya itu, Imam Ibnu al-Shalah menyebutkan bahwa seorang penyandang disabilitas netra dan wicara yang memenuhi persyaratan akademik-intelektual berhak menjadi seorang mufti. Menurut beliau, orang dengan disabilitas netra dan wicara dapat berfatwa dengan metode yang mereka pahami, seperti bahasa isyarat ataupun bahasa tulisan.⁴⁵

Dalam ilmu ushul fikih, ada istilah *ahliyyah* (kecakapan) yang terdiri dari *ahliyyah al-wujūb* (cakap hukum) dan *ahliyyah al-ada'* (cakap bertindak). Setiap manusia sudah pasti memiliki *ahliyyah al-wujūb* walaupun orang tersebut kurang secara akal (bisa jadi anak-anak maupun orang gila). Mereka bisa menerima hak seperti mendapatkan warisan dan lain-lain. Tetapi tidak semua manusia memiliki *ahliyyah al-ada'* karena tidak setiap orang dapat dijatuhi hukum, ada beberapa penghalang sehingga orang tersebut tidak dianggap cakap hukum. Contohnya adalah orang yang mengalami gangguan kejiwaan total, ia tidak ada kewajiban

⁴⁴ Lembaga Bahtsul Masail PBNU, dkk., *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas*, 38.

⁴⁵ Lembaga Bahtsul Masail PBNU, dkk., *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas*, 38.

untuk menjalankan syari'at, sebab yang menjalankan syari'at adalah *mukallaf*.⁴⁶

Orang yang akalnya sempurna namun mengalami keterbatasan fisik seperti tuna netra, tuna daksa, tuna wicara, dll, tetap mendapat kewajiban menjalankan syari'at islam selama dakwah Islam tersebut sampai kepadanya. tetapi tetap tidak ada paksaan untuk menjalankan kewajibannya secara sempurna sebagaimana manusia normal, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Surah Al-Baqarah: 286)⁴⁷

Berdasarkan ayat tersebut, Allah SWT memberikan keringanan bagi penyandang disabilitas untuk menjalankan kewajiban sebagai Hamba-Nya.

Imam Al-Qurtubi dalam kitab *al-Jami' li Ahkām al-Qur'an* menyebutkan⁴⁸ “Sungguh Allah menghapus kesulitan (penghalang) bagi orang yang buta dalam hal yang berkaitan dengan taklif yang disyaratkan di dalamnya untuk melihat, begitu juga dari orang yang pincang yang disyaratkan di dalamnya berjalan dan perbuatan yang sulit dilakukan karena adanya kepincangan, demikian juga menghapus kesulitan bagi

⁴⁶ Lembaga Bahtsul Masail PBNU, dkk., *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas*, 39-40.

⁴⁷ Tim Penerjemah, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya*, (Surabaya: Halim Qur'an, 2014) 49.

⁴⁸ Lembaga Bahtsul Masail PBNU, dkk., *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas*, 44-45.

orang yang sakit dalam hal yang dapat memberikan dampak pada sakitnya ketika dihapus seperti puasa, syarat dan rukun salat, jihad dan selainnya.”

Islam melarang segala bentuk diskriminasi dan meyakini bahwa semua umat manusia berhak bebas dari tindakan tidak manusiawi termasuk kepada penyandang disabilitas. Allah SWT dalam firmanNya memberi peringatan kepada suatu golongan untuk tidak mencela golongan lain:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَنْ

يَكُونُوا خَيْرًا مِنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِنْ نِسَاءٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُنَّ خَيْرًا

مِنْهُنَّ ۖ وَلَا تَلْمِزُوا أَنْفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ ۚ بِئْسَ الْإِسْمُ

الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ ۚ وَمَنْ لَمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah suatu kaum mengolok-olok kaum yang lain (karena) boleh jadi mereka (yang diolok-olok) lebih baik dari mereka (yang mengolok-olok) dan jangan pula wanita-wanita (mengolok-olok) wanita-wanita lain (karena) boleh jadi wanita-wanita (yang diperolok-olok) lebih baik dari wanita (yang mengolok-olok) dan janganlah kamu mencela dirimu sendiri dan janganlah kamu panggil memanggil dengan gelar-gelar buruk. Seburuk-buruknya panggilan adalah (panggilan) yang buruk sesudah iman dan barang siapa yang tidak bertaubat, maka mereka itulah orang-orang yang dzalim.” (Surah Al-Hujurat ayat: 11)

Melalui ayat ini Allah SWT melarang umat manusia untuk merendahkan golongan tertentu, karena bisa jadi orang yang direndahkan lebih mulia daripada orang yang merendahkan. Ilkiya al-Harasi Dalam

kitab *Ahkām al-Qur’an* menjelaskan⁴⁹ “Melalui ayat ini Allah melarang untuk mencela orang yang tidak berhak dicela karena merendahnya. Karena hal itu mengandung makna *sukhriyyah*. Kemudian Allah menyebutkan bahwa seandainya orang yang mengolok-olok itu lebih tinggi kedudukannya di dunia dari orang yang diolok-olok, maka bisa jadi orang yang diolok-olok itu kedudukannya lebih tinggi di akhirat di sisi Allah.”

Kemudian Rasulullah SAW bersabda:

حدثنا ابن أبي عمر حدثنا سفيان عن عمرو بن دينار عن أبي قابوس
عن عبد الله بن عمرو قال: قال رسول الله صلى الله عليه و سلم :
الراحمون يرحمهم الرحمن ارحموا من في الأرض يرحمكم من في السماء
...

“Telah menceritakan kepada kami Ibnu Abu Umar, telah menceritakan kepada kami Sufyan dari Amr bin Dinar dari Abu Qabus dari Abdullah bin Amr ia berkata: Rasulullah SAW bersabda: Orang-orang yang mengasihi akan dikasihi oleh Ar-Rahman, tebarkanlah kasih sayang kepada yang ada di bumi, niscaya kamu akan dikasihi Yang ada di langit...”
(HR. Tirmidzi dan Abu Daud)

Menurut Ibnu Baṭāl, hadis ini merupakan anjuran Rasulullah SAW kepada umat Islam agar saling mengasihi antar umat manusia dan menghapuskan segala bentuk diskriminasi.⁵⁰

⁴⁹ Lembaga Bahtsul Masail PBNU, dkk., *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas*, 41.

⁵⁰ Lembaga Bahtsul Masail PBNU, dkk., *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas*, 43.

b. Konsep Kaidah *Mā Lā Yudraku Kulluhu Lā Yutraku Kulluhu*

Salah satu tujuan dibentuknya sebuah hukum adalah memberikan kemaslahatan bagi kehidupan masyarakat. Menurut Muhammad Abu Zahrah dalam kitabnya “*Ushul al-Fiqh*” mengungkapkan bahwa sumber penetapan hukum Islam adalah Al-Qur’an dan Sunnah, sedangkan sumber sekundernya adalah *ijtihad* ulama.⁵¹ Dalam merumuskan suatu hukum, selain merujuk pada nash Al-Qur’an dan Sunnah, ulama juga menggunakan kaidah-kaidah dalam ilmu *ushul fiqh*. Salah satunya adalah kaidah *Mā Lā Yudraku Kulluhu Lā Yutraku Kulluhu*. Prinsip ini diterapkan dalam konteks fikih dan perundangan sebagai panduan dalam menghadapi situasi di mana sesuatu tidak dapat dicapai secara sempurna.

Kaidah *Mā Lā Yudraku Kulluhu Lā Yutraku Kulluhu* merupakan sebuah prinsip dalam fikih yang mengandung pengertian sesuatu yang tidak dapat dicapai secara keseluruhan, maka jangan yang tidak sempurna ditinggalkan. Prinsip ini menekankan bahwa jika sesuatu tujuan tidak dapat dicapai sepenuhnya, bagian yang dapat dicapai tetap harus dilakukan dan tidak boleh ditinggalkan sama sekali. Ahmad bin Abdul Karim al-Ghaziy al-Amiriy menyebutkan dalam kitabnya *Al-Jiddu al-Hatsīts fī Bayāni mā laysa bi Hadītsin* mengungkapkan bahwa kaidah “*Mā Lā Yudraku Kulluhu Lā Yutraku Kulluhu*” bukan merupakan hadits Nabis SAW tetapi kaidah dalam makna ayat:

⁵¹ Adi Sofyan, “Mashalih Mursalah dalam Pandangan Ulama Salaf dan Khalaf” *Sangaji: Jurnal Pemikiran Syariah dan Hukum* No. 2 (Oktober 2018): 253 <https://doi.org/10.52266/sangaji.v2i2.406>

فَاتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ

“Maka bertakwalah kamu kepada Allah menurut kesanggupanmu...” (QS. At-Tagabun:16)

Ia juga menyebutkan bahwa kaidah ini merupakan padanan atau ungkapan lain dari kaidah: “*Al-Maysūr lā yasquthu bi al-ma’sūr*” yang artinya apa yang mudah tidak gugur karena yang sulit. Maksud dari kaidah ini menurut Syaikh Abdullah bin Sa’id Muhammad Abadi dalam kitab *Idohu Al-Qawa’idu Al-Fiqhiyah* adalah jika tidak mampu menjalankan perintah sebagaimana yang ditentukan, maka diperbolehkan menjalankan sebagian.⁵² Menurut imam At-tāj As-Subki kaidah ini merupakan kaidah masyhur yang disimpulkan dari sabda Rasulullah SAW:

إِذَا أَمَرْتُكُمْ بِأَمْرٍ فَأْتُوا مِنْهُ مَا اسْتَطَعْتُمْ { رواه الشيخان البخاري و مسلم عن أبي

هريرة رضي الله عنه }

“Jika aku memerintahkan kalian dengan satu perkara maka tunaikanlah menurut kesanggupanmu.”

Imam As-Subki kembali menambahkan bahwa kaidah ini sangat umum dan kerap menjadi rujukan suatu hukum.⁵³ Imam As-Suyuthi menyebutkan di dalam kitabnya *Al-Asybah wa an-Nazhā’ir* memberikan contoh-contoh rinci untuk menjelaskan realita dari kaidah ini, yaitu: Jika

⁵² Syaikh Abdullah bin Sa’id Muhammad Abadi, *Idohu Al-Qawa’idu Al-Fiqhiyah* (Indonesia: Darur Rahmah Al Islamiyah, 2019) 69

⁵³ Syaikh Abdullah bin Sa’id Muhammad Abadi, *Idohu Al-Qawa’idu Al-Fiqhiyah*, 69

sebagian anggota tubuh telah diamputasi, maka wajib membasuh organ yang masih tersisa, orang yang mampu atas sebagian sutrah (penutup aurat) maka secara pasti dia wajib menutupi yang dapat ia tutupi dengan sutrah tersebut, siapa yang mampu membaca sebagian Al-Fatihah maka tanpa ada perbedaan pendapat, dia harus membaca yang dia mampu itu, seandainya orang tidak mampu rukuk dan sujud tanpa berdiri maka dia harus melakukan itu tanpa ada perbedaan pendapat di kalangan ulama, dan masih banyak lagi.⁵⁴

Imam As-Suyuthi mengecualikan penerapan kaidah “*Al-Maysūr lā yasquthu bi al-ma’sūr*” pada kasus-kasus tertentu, maksudnya kaidah tersebut dianggap sah pada sebagian bidang tetapi tidak sah pada bidang lainnya. Contoh kasus yang dikecualikan adalah barangsiapa yang tidak mampu berpuasa sehari penuh pada bulan Ramadhan maka dia tidak wajib menahan diri seharian penuh dan seolah-olah ia berpuasa pada hari itu, dengan berdalil apa yang mudah tidak gugur karena apa yang sulit (*Al-Maysūr lā yasquthu bi al-ma’sūr*).⁵⁵ Hal ini dianggap tidak sah, orang yang tidak mampu berpuasa maka ia dianjurkan untuk menahan diri seolah-olah ia berpuasa dan wajib meng-*qadha* hari yang ia lewatkan tersebut.

Dari kajian contoh-contoh yang diberikan oleh As-Suyuthi pada penerapan kaidah “*Al-Maysūr lā yasquthu bi al-ma’sūr*” serta

⁵⁴ Jalaludin Abdurrahman Assuyuti, *Al-Asybah wa An-Nadza’ir* (Beitur: Darul Kutub Al-Islamiyah, 1983) 159

⁵⁵ Jalaludin Abdurrahman Assuyuti, *Al-Asybah wa An-Nadza’ir*, 160

padanannya, maka jelas bahwa yang dimaksud adalah hukum tertentu yang diperintahkan di dalam syari'at, jika seorang *mukallaf* tidak mampu melakukan sebagiannya karena tidak adanya kemampuan atau adanya *udzur* atau gangguan, maka pelaksanaan semua perbuatan yang diperintahkan itu tidak gugur, tetapi dia harus menunaikan semampunya.⁵⁶ Hal tersebut dikarenakan seorang *mukallaf* dituntut secara *syar'i* untuk menunaikan apa yang diperintahkan berdasarkan kemampuannya sesuai dengan nas-nas Al-Qur'an dan Sunnah.

⁵⁶ Jalaludin Abdurrahman Assuyuti, *Al-Asybah wa An-Nadza 'ir*, 160

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau kajian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya yang dianggap relevan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Penelitian terdahulu juga dapat menjadi salah satu referensi dalam menganalisis atau mengkaji penelitian yang akan dilakukan peneliti. Berikut adalah beberapa penelitian yang menjadi rujukan peneliti:

1. Penelitian oleh Elsa Putri⁵⁷, penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dimana hasil penelitian membahas mengenai analisis hukum terhadap hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Hasil dari pembahasan menunjukkan bahwa implementasi hak kerja bagi penyandang disabilitas di perusahaan swasta masih jauh dari harapan Undang-Undang dan masih ada bentuk diskriminasi, dikarenakan perusahaan masih fokus dengan visi dan misi perusahaan itu sendiri, sedangkan untuk memperkerjakan pekerja yang kurang kompeten akan menjadi penghambat realisasi visi dan misi perusahaan. Pemerintah juga belum mengambil tindakan tegas untuk mengatasi masalah ini.

⁵⁷ Elsa Putri, "Analisis Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Hak Bekerja Sesuai Dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (Studi Di Pt. Swastika Lautan Nusa Persada Dan Pt.San Dhra Frima)", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum*, No. 3 (2021) <https://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimhum/article/view/206>.

2. Penelitian oleh Susiana dan Wardah⁵⁸, penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris yang menunjukkan bahwa pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Aceh, belum sepenuhnya berhasil. Hanya satu dari empat perusahaan responden yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas, termasuk diskriminasi, kesenjangan antara kompetensi, persyaratan pekerjaan, serta kurangnya pendidikan dan keterampilan. Dalam penelitian ini juga dibahas peluang terealisasinya hak bekerja penyandang disabilitas dari segi regulasi, lowongan pekerjaan, dan kompetensi atau kemampuan diri penyandang disabilitas itu sendiri.
3. Penelitian oleh Nadiva Astri, dkk⁵⁹, penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris. Hasil penelitian menyebutkan bahwa hak kerja penyandang disabilitas pada perusahaan garmen di Semarang, Indonesia telah terpenuhi sebagian. Kesempatan kerja telah diberikan kepada penyandang disabilitas, namun kuotanya masih belum sesuai dengan undang-undang. Gaji dan fasilitas yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan ketentuan dan tidak ada perbedaan antara pekerja penyandang disabilitas dan non-penyandang disabilitas.

⁵⁸ Susiana dan Wardah, "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN" *Law Reform* 15, no. 2 (30 September 2019): 225–38, <https://doi.org/10.14710/lr.v15i2.26181>.

⁵⁹ Maudina, Herawati, dan Hardjanto, "Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016" *Diponegoro Law Journal*, no. 2 (2022). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/>

Namun terdapat kendala dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak kerja, seperti tidak terpenuhinya kuota, mahal nya fasilitas penunjang kerja, serta rendahnya pendidikan dan keahlian di kalangan penyandang disabilitas.

4. Penelitian oleh Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho⁶⁰, Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dan hasil penelitian menyebutkan meskipun terdapat undang-undang dan peraturan yang melindungi hak-hak pekerja penyandang disabilitas di Indonesia, masih terdapat tantangan dan diskriminasi yang dihadapi penyandang disabilitas dalam mencari pekerjaan, salah satunya adalah syarat sehat secara jasmani dan rohani serta berpenampilan memnarik. Perusahaan swasta dan milik negara mempunyai kewajiban untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dalam persentase minimum, sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 53 UU No.8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Namun, tetap diperlukan peraturan lebih lanjut terkait sanksi dan kebijakan afirmatif untuk memastikan inklusi dan perlindungan penuh terhadap pekerja penyandang disabilitas.
5. Penelitian oleh Abdullah Fikri, dkk,⁶¹ penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang fokus mengkaji hak kesempatan kerja penyandang disabilitas menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun

⁶⁰ Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho, "Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara" *Mimbar Keadilan* 12, no. 1 (1 Februari 2019): 21, <https://doi.org/10.30996/mk.v12i1.2164>.

⁶¹ Fikri, dkk., "Peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerjaan dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas: Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Inklusi*, no. 1 (14 Mei 2023) <https://doi.org/10.14421/ijds.100102>

2020 tentang Cipta Kerja. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa pasca lahirnya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di Indonesia tidak banyak mengatur tentang pemenuhan hak pekerja penyandang disabilitas, bahkan bisa disebut mengurangi hak pekerja penyandang disabilitas. Walaupun saat ini sudah dikeluarkan PERPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja tetap tidak memuat pengaturan hak-hak penyandang disabilitas dan kewajiban-kewajiban pemberi kerja sebagaimana telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

6. Penelitian oleh Heru Saputra,⁶² Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif-empiris, jenis penelitian ini dipilih bertujuan untuk mengkaji aturan hukum yang berlaku dan mengkaji penerapan aturan hukum pada peristiwa *in concreto*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak ada konsensus mengenai penafsiran “sehat jasmani” dalam rekrutmen lowongan kerja, sebab setiap instrumen dalam ketenagakerjaan memberikan penafsiran yang berbeda-beda. Penafsiran yang bias terhadap “sehat jasmani” sering kali dianggap sebagai bentuk diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Oleh karena itu, adanya instrumen seperti lampiran “Surat Keterangan Sehat Khusus Disabilitas” dapat dituliskan pada iklan lowongan pekerjaan agar tidak menimbulkan kesalahan penafsiran.

⁶² Heru Saputra Lumban Gaol, “Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel,” *Inklusi* 7, no. 2 (26 Desember 2020): <https://doi.org/10.14421/ijds.070202>.

7. Penelitian oleh Sri Rejeki dan Fadli Andi,⁶³ Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris. Hasil penelitian menyebutkan bahwa pemenuhan hak penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan di kabupaten Bulukumba belum terlaksana dengan baik, dari total 1.223 penyandang disabilitas di kabupaten tersebut hanya 3 orang yang bekerja sebagai PNS dan 11 orang bekerja di sektor swasta. Dalam Implementasi PERDA No. 2 Tahun 2018 Pemda mengalami beberapa hambatan seperti tidak adanya pengawasan khusus disebabkan biaya dan SDA yang tidak memadai.
8. Penelitian oleh Nindiya Sukmawati.⁶⁴ Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris. Hasil penelitian menyebutkan bahwa pemerintah daerah berupaya mengimplemtasikan Peraturan Daerah Provinsi DIY No. 4 Tahun 2012 dengan mendukung program pelatihan kerja melalui penggunaan anggaran negara dan daerah, sehingga peserta tidak terbebani biaya. Namun, implementasi peraturan ini belum sepenuhnya berhasil karena ada beberapa hambatan seperti belum adanya sanksi tegas bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, kurangnya kesadaran

⁶³ Sri Rejeki Ra dan Fadli Andi Natsif, "Problematika Hak Ketenagakerjaan Dalam Penerapan Peraturan Daerah No 2 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Bulukumba," *Alauddin Law Development Journal* 3, no. 3 (16 November 2021): 475–82, <https://doi.org/10.24252/aldev.v3i3.16427>.

⁶⁴ Nindiya Sukmawati, "Peran Pemerintah dalam Pemenuhan Hak untuk Mendapatkan Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas," *Media of Law and Sharia* 2, no. 4 (4 Oktober 2021): 383–99, <https://doi.org/10.18196/mls.v2i4.12812>.

akan kewajiban mempekerjakan mereka, dan kurangnya dukungan masyarakat.

9. Penelitian oleh Ananta Refka dan Ratna Herawati.⁶⁵ Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif. Hasil penelitian menyebutkan bahwa ada beberapa tantangan yang dihadapi penyandang disabilitas untuk mengakses pekerjaan di Kota Semarang seperti kurangnya informasi ketersediaan lowongan kerja dan lowongan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas seorang penyandang disabilitas. Kemudian untuk mengatasi hambatan tersebut Pemerintah Kota Semarang membentuk komunitas komunitas penyandang disabilitas untuk memfasilitasi terselenggaranya kegiatan seperti bertukar informasi, selain itu dalam upaya pemberian hak kerja bagi penyandang disabilitas Pemerintah melalui seleksi CPNS telah membuka lowongan formasi penyandang disabilitas.
10. Penelitian oleh Dona Putri Purwinarto, dkk.⁶⁶ Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas sudah dilindungi secara jelas oleh konstitusi melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁶⁵ Ananta Refka Nanda dan Ratna Herawati, "Kendala Dan Solusi Bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang Dalam Mengakses Pekerjaan," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 3 (17 September 2021): 325–36, <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i3.325-336>.

⁶⁶ Dona Putri Purwinarto dkk., "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Fisik dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan UU No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas," *AHKAM* 2, no. 2 (20 Mei 2023): 302–12, <https://doi.org/10.58578/ahkam.v2i2.1121>.

Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menekankan bahwa penyandang disabilitas mempunyai hak atas perlindungan hukum, termasuk kebebasan dari pengabaian, pengucilan, diskriminasi, dan ancaman terhadap integritasnya.

11. Penelitian oleh Dilli Trisna dan Nurwati.⁶⁷ Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Hasil penelitian menyebutkan bahwa di Indonesia, meski perundang-undangan sudah cukup mengatur mengenai HAM terutama hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas namun hal tersebut belum terimplementasikan secara menyeluruh dan komprehensif bagi masyarakat. Lemahnya aksesabilitas dan kurangnya perhatian masyarakat menjadi faktor utama dalam menghambat implementasi aturan perundang-undangan tersebut.

12. Penelitian oleh Ananda Alfikro.⁶⁸ Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian ini menyebutkan bahwa pelaksanaan hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Indonesia belum sepenuhnya efektif. Banyak perusahaan di Indonesia belum memenuhi kuota pekerja penyandang disabilitas, ditambah lagi ada beberapa peraturan daerah di seluruh Indonesia yang saling

⁶⁷ Dilli Trisna Noviasari dan Nurwati Nurwati, "Perlindungan Tenaga Kerja Disabilitas dalam Perspektif Hak Asasi Manusia," *Borobudur Law Review* 2, no. 1 (28 Februari 2020): 16–29, <https://doi.org/10.31603/burrev.3921>.

⁶⁸ Ananda Alfikro, "Analisis Keabsahan Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pemenuhan Hak Pekerja Disabilitas dalam Tinjauan Hak Asasi Manusia," *Gema Keadilan* 10, no. 1 (12 September 2023): 35–50, <https://doi.org/10.14710/gk.2023.20250>.

bertentangan, dan masih adanya stigma buruk di masyarakat terhadap penyandang disabilitas.

13. Penelitian oleh Abdul Hallim.⁶⁹ Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif. Penelitian ini menyebutkan bahwa meski persamaan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan sudah di bahas melalui UU Ketenagakerjaan, UU Penyandang Disabilitas, serta Indonesia telah mengakui CRPD. Namun, kenyataannya hak tersebut belum bisa terimplementasi sepenuhnya, hal ini disebabkan belum adanya sanksi yang tegas dan masih ada stigma buruk di masyarakat kepada penyandang disabilitas, yang akhirnya berdampak kepada kesadaran masyarakat akan pentingnya mengharagi hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas.

14. Penelitian oleh Alya Sani Pratiwi, dkk.⁷⁰ Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian ini menyebutkan bahwa meskipun sanksi terhadap perusahaan yang tidak mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas di Kota Semarang sudah cukup jelas tertulis di beberapa peraturan, namun, dalam pelaksanaannya belum efektif, hal ini disebabkan peraturan peraturan

⁶⁹ Abdul Halim, "Persamaan Hak bagi Penyandang Disabilitas untuk Mendapatkan Pekerjaan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas" *Jurnal Ilmiah Fenomena*, No.2 (November 2021) <https://doi.org/10.36841/fenomena.v19i2.1468>.

⁷⁰ Sani Pratiwi dkk., "Pelaksanaan Pemberian Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas", *Jurnal USM Law Review*, no. 1 (2023), <http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i1.6817>

yang ada tetap dianggap lemah, kurangnya pengawasan, dan pelaporan data yang tidak memadai.

15. Penelitian oleh Ferdiansyah Wicaksono, dkk.⁷¹ Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa implementasi pemenuhan kuota 1% tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Bandung mengalami kemajuan setelah dibentuknya Unit Layanan Disabilitas (ULD) di bawah Departemen Tenaga Kerja di. Namun, dalam proses implementasinya masih pada tahap awal, dan layanan yang diberikan ULD hanya sebatas pelatihan keterampilan berbasis kemandirian dibandingkan pelatihan berbasis kompetensi. Program ini perlu dikembangkan agar kuota 1% menjadi efektif dengan adanya pelatihan komperhensif, insentif bagi perusahaan swasta yang memperkerjakan penyandang disabilitas dan adanya koordinasi yang tepat antar stakeholder.

16. Penelitian oleh I wayan Tikam Tambunan, dkk.⁷² Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris. Hasil pembahasan menyebutkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja penyandang disabilitas di PT. Sumber Alfaria di Bali belum terpenuhi. Upaya perusahaan untuk menyediakan aksesibilitas yang memadai bagi

⁷¹ Ferdiansyah Wicaksono dkk., "Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyandang Disabilitas Melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung," *Professional: Jurnal Komunikasi & Admnistrasi Publik*, no. 1 (Juni 2023) <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/view/3894>.

⁷² I Wayan Tika Tambunan, dkk., "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas pada PT. Sumber Alfaria Trijaya," *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (26 September 2020): 116–21, <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2447.116-121>.

penyandang disabilitas masih dianggap kurang, hal ini disebabkan kurangnya pengawasan dalam penegakan hukum dan kurangnya kesadaran masyarakat untuk menjaga hak penyandang disabilitas.

17. Penelitian oleh Rahma Sari.⁷³ Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, hasil pembahasan menyebutkan bahwa peraturan perundang-undangan pemerinthan di Indoensia telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas dalam memperoleh kesempatan kerja, sesuai dengan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan peraturan perundang-undangan yang diundangkan dengan mengacu pada teori HAM. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan antara ketentuan normatif dengan implementasinya, hal ini disebabkan adanya keterbatasan dalam pengawasan ketenagakerjaan.

18. Penelitian oleh Intan Subela,⁷⁴ penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris yang bertujuan untuk mengetahui bentuk perlindungan yang diberikan PT. Chori Sarana Medika terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dan belum terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan, serta untuk mengetahui faktor penghambat pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang mengalami

⁷³ Rahma Sari, "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas untuk Mmendapat Kesempatan kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas" *Journal of Law*, no. 1 (2022) <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/DD/article/view/6042>.

⁷⁴ Intan Subela, "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Terkan Kecelakaan Kerja tetapi Tidak Terdaftar dalam Program BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada PT. Chori Sarana Medika)" (*Undergraduate thesis*, Universitas Islam Riau, 2022) <https://repository.uir.ac.id/13780/>

kecelakaan kerja sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Hasil penelitian menyebutkan bahwa bentuk perlindungan yang diberikan PT. Chori Saran Medika terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan belum terdaftar sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan adalah melalui perlindungan preventif dengan menyediakan berbagai obat dan alat kesehatan lengkap. Kemudian perlindungan represif bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dengan memberikan santunan yang besaran nominalnya Rp. 5.000.000 (maksimum) untuk berobat diluar klinik yang disediakan pihak perusahaan serta tidak memotong jam kerja untuk izin berobat. Adapun faktor penghambat perusahaan belum mendaftarkan pekerjanya adalah perusahaan hanya memberikan kontrak 1 tahun pada setiap pekerjanya dan belum tentu diperpanjang. Selain itu, pekerja pada perusahaan ini juga tidak berkenan untuk di daftarkan sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan.

19. Penelitian oleh Agung Kurniawan dan Hamsah Hudafi.⁷⁵ Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan yang menjelaskan tentang konsep pemikiran Imam Al-Shatibi dalam kitabnya Al-Mabsūt mengenai *masalah mursalah*. Konsep Al-Shatibi tentang *masalah mursalah* yang paling terkenal adalah penerapan hukum. Menurut beliau tujuan-tujuan dari *masalah mursalah* ditinjau dari dua bagian yaitu

⁷⁵ Kurniawan dan Hudafi, “Konsep Maqashid Syariah Imam Asy-Syatibi dalam Kitab Al-Muwafaqat”, *Al-Mabsut: Jurnal Studi Islam dan Sosial*, no. 1 (Maret 2021) <https://doi.org/10.56997/almabsut.v15i1.502>

berdasarkan pada tujuan Tuhan selaku pembuat syariat dan berdasarkan tujuan manusia yang dibebani syariat.

20. Penelitian oleh Dian Pertiwi Silaban, dkk,⁷⁶ Penelitian normatif ini bertujuan untuk mengetahui tanggung jawab perusahaan PT. Nauli Sawit terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, dan untuk mengetahui tindakan pencegahan kecelakaan kerja yang dilakukan perusahaan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa PT. Nauli Sawit sebagai perusahaan berisiko tinggi telah mendaftarkan seluruh pekerjanya sebagai anggota program BPJS Ketenagakerjaan, kemudian perusahaan ini juga telah memberikan Alat Pelindung Diri bagi tenaga kerjanya yang meliputi: Helm, sepatu karet, sarung tangan, kacamata, dan masker. Perusahaan juga sudah memberikan sosialisasi bagi seluruh tenaga kerjanya melalui pelatihan dan pengarahan kerja.
21. Penelitian oleh Ayu Dian Pratiwi,⁷⁷ Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bertujuan untuk mengetahui kesesuaian perlindungan yang diberikan pelaku usaha terhadap tenaga kerja difabel akibat kecelakaan kerja dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pertauran lain yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja difabel. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa Kota Surakarta merupakan Kota

⁷⁶ Dian Pertiwi, dkk., “Tinjauan Yuridis atas Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja pada PT. Nauli Sawit” *Patik: Jurnal Hukum*, No. 01 (April 2020) <https://doi.org/10.51622/patik.v9i1.228>

⁷⁷ Ayu Dian Pratiwi, “Jaminan Perlindungan yang Berkeadilan bagi Tenaga Kerja Difabel Akibat Kecelakaan Kerja” *Jurnal Bestuur*, No.2 (Desember 2019) <https://doi.org/10.20961/bestuur.v7i2.40407>

dengan tingkat kecelakaan kerja paling tinggi, seluruh perusahaan swasta maupun milik negara sudah mematuhi peraturan yang tertera di dalam Undang-Undang yaitu tidak memberhentikan pekerja disabilitas akibat kecelakaan kerja. Namun, pada PT PLN Surakarta belum memenuhi hak para pekerja disabilitas, dimana seharusnya pekerja mendapatkan fasilitas khusus penyandang disabilitas dan pelatihan kerja sebagaimana yang tertulis didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Penyandang Disabilitas.

Terdapat 21 penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dikaji peneliti, kemudian ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang akan dilakukan peneliti memang memiliki beberapa kesamaan pada penelitian terdahulu, yaitu membahas tentang implementasi hak ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Namun, titik perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian yang memiliki karakteristik yang berbeda yaitu perusahaan pariwisata yang mana industri tersebut tentu memerlukan banyak tenaga kerja untuk pelayanan pengunjung, sehingga dirasa tingkat urgensi tenaga kerja cukup tinggi, tentu penawaran serta kendala yang dihadapi pun akan berbeda dengan penelitian lainnya. Penelitian ini akan dilaksanakan pada salah satu perusahaan pariwisata di Kota Batu yaitu *Jatim Park 1*. Kemudian perbedaan pada penelitian yang dikaji peneliti juga terletak pada telaah

kebijakan perusahaan menggunakan konsep kaidah *Mā Lā Yudraku Kulluhu Lā Yutraku Kulluhu*.

Selanjutnya, peneliti akan meringkas persamaan serta perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dikaji peneliti dalam tabel berikut:

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Elsa Putri	Analisis Hukum bagi Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Hak Bekerja sesuai dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Studi di PT. Swastika Lautan Nusa Persada dan PT. San Dhra Frima)	Penelitian ini membahas tentang hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan dengan menggunakan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sebagai bahas analisis	Lokasi studi yang memiliki karakteristik dan tingkat urgensi yang berbeda dengan penelitian ini. Kemudian perbedaan juga terletak pada subjek yang diteliti dimana penelitian ini menggunakan perusahaan swasta di Batam sebagai subjek.
2.	Susiana dan Wardah	Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN	Penelitian ini membahas tentang hak kesempatan bekerja penyandang disabilitas dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif, sehingga tidak fokus mengkaji implementasi Undang-Undang Penyandang Disabilitas pada satu lokasi tertentu.

			Undang-Undang Ketenagakerjaan	
3.	Nadiva Astri, dkk	Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016	Penelitian ini membahas tentang implementasi hak kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dan mengungkapkan apa saja yang menjadi kendala dalam penerapan Undang-Undang tersebut.	Lokasi studi yang memiliki karakteristik dan tingkat urgensi yang berbeda dengan penelitian ini. Kemudian perbedaan juga terletak metode penelitian yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif.
4.	Istifarroh dan Widhi Cahyo	Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara	Penelitian ini membahas peluang kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas pada perusahaan swasta dan perusahaan milik negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	Perbedaan terletak pada metode penelitian yang digunakan, dimana penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, sehingga sumber data utama diperoleh dari Undang-Undang serta jurnal atau buku.
5.	Abdullah Fikri, dkk.	Peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerjaan dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas: Pasca	Penelitian ini membahas tentang hak bekerja penyandang disabilitas	Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, serta menggunakan Undang-Undang

		Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020		Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai bahan analisis
6.	Heru Saputra Lumban Gaol	Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel	Penelitian ini membahas kendala yang dialami penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan	Penelitian ini fokus pada pembahasan syarat yang dianggap mendiskriminasi penyandang disabilitas, serta penafsiran dari syarat tersebut.
7.	Sri Rejeki dan Fadli Andi	Problematika Hak Ketenagakerjaan dalam Penerapan Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2018 tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas di Kabupaten Bulukumba	Penelitian ini membahas tentang kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas	Penelitian ini menggunakan Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2018 tentang Perlindungan dan Pelayanan Penyandang Disabilitas di Kabupaten Bulukumba sebagai bahan analisis.
8.	Nindiya Sukmawati	Peran Pemerintah dalam Pemenuhan Hak untuk Mendapatkan Pekerjaan bagi Penyandang	Penelitian ini membahas tentang kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas	Penelitian ini fokus membahas tentang peran pemerintah dalam menjamin hak kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas
9.	Ananta Refka Nanda dan Ratna Herawati	Kendala dan Solusi bagi Penyandang Penyandang Disabilitas Kota Semarang dalam Mengakses Pekerjaan	Penelitian ini membahas tentang kendala dan solusi bagi penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan	Penelitian ini fokus pada peran pemerintah dalam memberikan kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas serta kendala yang

				dialami, serta lokasi studi yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti.
10.	Dona Putri Purwinarto, dkk.	Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Fisik dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	Penelitian ini membahas tentang kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas sesuai dengan Hukum Ketenagakerjaan dan UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif sehingga tidak ada lokasi penelitian khusus dalam mengkaji penelitian.
11.	Dilli Trisna Noviasari dan Nurwati	Perlindungan Tenaga Kerja Disabilitas dalam Perspektif Hak Asasi Manusia	Penelitian ini membahas tentang peluang bekerja bagi penyandang disabilitas	Fokus penelitian ini pada kesesuaian pengaturan serta implementasi Undang-Undang yang mengatur terkait hak bekerja penyandang disabilitas dengan konsep hak asasi manusia
12.	Ananda Alfikro	Analisis Keabsahan Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pemenuhan Hak Pekerja Disabilitas dalam Tinjauan Hak Asasi Manusia	Penelitian ini membahas tentang hak bekerja bagi penyandang disabilitas pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif sehingga tidak ada lokasi khusus dalam penelitiannya.
13.	Abdul Halim	Persamaan Hak bagi Penyandang Disabilitas untuk	Penelitian ini membahas persamaan hak	Penelitian ini menggunakan metode penelitian

		Mendapatkan Pekerjaan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	normatif. Serta hanya membahas hak kesempatan bekerja penyandang disabilitas menurut hukum positif.
14.	Alya Sani Pratiwi, dkk.	Pelaksanaan Pemberian Sanksi bagi Perusahaan yang tidak Memperkerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas	Penelitian ini membahas tentang hak bekerja bagi penyandang disabilitas	Penelitian ini fokus membahas sanksi bagi perusahaan yang tidak memperkerjakan penyandang disabilitas pada Undang-Undang maupun Peraturan Daerah Kota Semarang.
15.	Ferdiansyah Wicaksono, dkk.	Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyandang Disabilitas Melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung	Penelitian ini membahas peluang bekerja bagi penyandang disabilitas	Penelitian ini bukan merupakan penelitian hukum, sehingga metode penelitian menggunakan kualitatif deskriptif. Kemudian penelitian ini juga fokus membahas tentang implementasi peraturan memperkerjakan 1% pada perusahaan di Kota Bandung setelah dibentuknya Unit Layanan Disabilitas pada

				dinas Ketenagakerjaan.
16.	I Wayan Tikam Tambunan, dkk	Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas pada PT. Sumber Alfaria Trijaya	Penelitian ini membahas tentang hak bekerja bagi penyandang disabilitas pada perusahaan swasta sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.	Lokasi studi yang memiliki karakteristik dan tingkat urgensi yang berbeda dengan penelitian ini. Kemudian perbedaan juga terletak pada subjek yang diteliti dimana penelitian ini menggunakan perusahaan swasta di Bali sebagai subjek.
17.	Rahma Sari	Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas untuk Mendapat Kesempatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	Penelitian ini membahas tentang kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif sehingga tidak ada lokasi khusus dalam melakukan penelitian. Kemudian dalam penelitian ini tidak ditawarkan solusi dalam menangani permasalahan implementasi Undang-Undang Penyandang Disabilitas.
18.	Intan Subela	Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Terkena Kecelakaan Kerja tetapi Tidak Terdaftar dalam Program BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus	Penelitian ini sama sama membahas jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja yang tidak terdaftar sebagai anggota jaminan sosial	Lokasi penelitian serta kasus kecelakaan kerja yang berbeda sehingga memiliki penawaran dan kendala yang berbeda pula.

		pada PT. Chori Sarana Medika)		
19.	Dian Pertiwi Silaban, Besty Habeahan, Rinsofat Naibaho	Tinjauan Yuridis atas Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja pada PT. Nauli Sawit	Penelitian ini membahas tentang tanggung jawab perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja pada pekerjanya	Penelitian ini tidak membahas tentang kasus kecelakaan kerja pada perusahaan tersebut, hanya saja memaparkan bentuk tanggung jawab perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja pada pekerjanya.
20.	Ayu Dian Pratiwi	Jaminan Perlindungan yang Berkeadilan bagi Tenaga Kerja Difabel Akibat Kecelakaan Kerja	Penelitian ini membahas tentang jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan mengakibatkan disabilitas	Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif sehingga penelitian tidak dilakukan pada lembaga tertentu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang akan digunakan peneliti adalah penelitian hukum empiris, yaitu penelitian hukum yang membahas ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat atau penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya yang terjadi di masyarakat.⁷⁸ Fokus kajian penelitian empiris adalah perilaku hukum individu atau masyarakat, maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis serta menemukan fakta tentang perilaku hukum masyarakat dan bekerjanya hukum di dalam lingkungan masyarakat.⁷⁹

B. Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan sosiologis (*sociological approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Pendekatan sosiologis digunakan peneliti untuk mengkaji hubungan antara masyarakat dan fenomena yang diteliti, dalam penelitian

⁷⁸ Ika Atikah, *Metode Penelitian Hukum* (Sukabumi: CV. Haura Utama, 2022) 28-29.

⁷⁹ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum* (Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 2018) 60-61.

ini peneliti akan mengkaji hak kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas pada *Jatim Park 1*, kemudian untuk membantu peneliti memahami konteks hukum yang lebih luas dan implikasinya terhadap permasalahan hak kesempatan bekerja penyandang disabilitas digunakan pendekatan konsep.⁸⁰

Penelitian ini menelaah tentang kesesuaian antara aturan kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dengan implementasinya pada salah satu perusahaan swasta di Kota Batu yaitu *Jatim Park 1*. Serta ditelaah juga kesesuaian antara hak kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas yang telah diberikan perusahaan tersebut dengan konsep kaidah *Mā Lā Yudraku Kulluhu Lā Yutraku Kulluhu*.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau objek dimana penelitian dilakukan atau dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan.⁸¹ Penelitian ini akan dilaksanakan pada salah satu perusahaan swasta di Kota Batu yang bergerak di sektor pariwisata yaitu Jawa Timur *Park 1* (*Jatim Park 1*) yang berlokasi di Jalan Kartika Nomor 2, Sisir, Kecamatan Batu, Kota Batu, Jawa Timur. Penelitian dilakukan pada *Jatim*

⁸⁰ Bachtiar. *Metode Penelitian Hukum*, 82.

⁸¹ David Tan, "Metode Penelitian Hukum: Mengupas dan Mengulas Metodologi dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum" *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, no. 8 (2021): 2469, <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/5601>.

Park 1 berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti bersama HRD *Jatim Park 1* bahwa dari seluruh perusahaan dibawah naungan *Jatim Park Group* di Kota Batu, hanya *Jatim Park 1* yang memperkerjakan penyandang disabilitas.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data merupakan data-data yang diperoleh peneliti guna mendeskripsikan permasalahan pada penelitian yang akan dilakukan, dalam penelitian ini terdapat beberapa jenis data:

1. data primer, sebagaimana disebutkan dalam penjelasan sebelumnya, data primer pada penelitian empiris diperoleh dari masyarakat atau orang-orang yang terkait secara langsung terhadap objek penelitian.⁸² Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui hasil observasi serta wawancara peneliti dengan pihak *Jatim Park 1* terkait pemenuhan serta perlindungan hak kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan konsep kaidah *Mā Lā Yudraku Kulluhu Lā Yutraku Kulluhu*.
2. data sekunder, merupakan data pelengkap atau pendukung dari data primer, dalam penelitian ini data sekunder berupa bahan-bahan hukum serta karya ilmiah yang relevan dengan penelitian.

⁸² Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, 61.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang di perlukan dan harus dirancang dengan cermat agar data yang terkumpul sesuai dengan masalah penelitian.⁸³ Maka dari itu, untuk memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang di bahas dalam penelitian ini di butuhkan beberapa teknik atau cara pengumpulan data diantaranya yaitu:

1. observasi, observasi adalah teknik pengumpulan data yang menurut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung atau tidak langsung terhadap objek peneliti yang sedang di teliti. Dalam hal ini penulis menggunakan jenis observasi non sistematis⁸⁴ yaitu peneliti akan melakukan observasi secara langsung ke lingkungan kerja pekerja penyandang disabilitas pada *Jatim Park 1*.
2. wawancara, wawancara adalah proses interaksi dan komunikasi. Wawancara ini bertujuan untuk mengumpulkan data dari informan, dengan cara melakukan tanya jawab secara lisan dan berhadapan muka langsung.⁸⁵ Terkait hal ini peneliti akan melakukan wawancara dengan 3 (dua) staff pada *Jatim Park 1*, yaitu Manager/HRD, Supervisor Departemen Pembelajaran, dan pekerja penyandang disabilitas. Jenis wawancara yang digunakan ialah wawancara tesruktur. Wawancara

⁸³ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, 134-135.

⁸⁴ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, 148.

⁸⁵ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, 141-142.

semi terstruktur adalah wawancara yang pewawancaranya sudah menentukan pertanyaannya yang akan diajukan dan telah menentukan permasalahannya, tetapi dalam praktiknya pertanyaan akan berkembang sesuai dengan kebutuhan.⁸⁶

F. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data merupakan metode yang digunakan peneliti untuk merancang penelitian setelah terkumpulnya semua data. Metode ini digunakan untuk menyusun dan menggabungkan satu data dengan data yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang akurat dan rapi.⁸⁷

Peneliti menggunakan beberapa teknik dalam mengolah data, yaitu:

1. pengeditan (*editing*)

Teknik ini digunakan peneliti untuk memastikan apakah data yang terkumpul melalui studi pustaka, observasi, wawancara, serta dokumentasi sudah dianggap relevan, jelas, tidak berlebihan, dan tanpa kesalahan.⁸⁸ Teknik *editing* ini bertujuan untuk menghindari kesalahan dan bersifat koreksi dari segi kelengkapan, kejelasan data, serta untuk mengetahui apakah data tersebut sudah cukup baik dan dapat dipahami oleh pembaca.⁸⁹ Dalam penelitian ini data yang didapat melalui

⁸⁶ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, 143.

⁸⁷ Atikah, *Metode Penelitian Hukum*, 71.

⁸⁸ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, 158.

⁸⁹ Atikah, *Metode Penelitian Hukum*, 74.

wawancara, analisis undang-undang, serta karya ilmiah yang relevan diolah dan diedit menjadi teks yang dapat dipahami oleh pembaca.

2. Klasifikasi (*classifying*)

Klasifikasi merupakan proses pengelompokan data yang diperoleh oleh peneliti, baik data primer maupun data sekunder. Tujuan dilakukan pengelompokan ini agar membantu peneliti untuk memilih data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.⁹⁰ Dalam penelitian ini peneliti mengelompokkan data berdasarkan jenis sumber data, yaitu data primer yang disusun ke dalam draft wawancara, serta data sekunder di susun dalam bentuk analisis undang-undang dan penelitian terdahulu.

3. Verifikasi (*verifying*)

Verifikasi merupakan suatu proses pembuktian kebenaran data atau pengecekan fakta dilapangan untuk menjamin validnya data yang telah terkumpul.⁹¹ Dalam rangka verifikasi data peneliti akan kembali menemui beberapa narasumber pada *Jatim Park 1* untuk memberikan hasil wawancara yang telah diedit untuk ditanggapi apakah data tersebut telah sesuai dengan informasi yang telah disampaikan sebelumnya.

4. Analisis (*analyzing*)

Analisis data merupakan proses penyerdehanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dipahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu deskripsi yang menjelaskan

⁹⁰ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, 158.

⁹¹ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, 159.

keadaan atau fenomena dengan kata atau kalimat yang tersusun kemudian di pisahkan menurut kategorinya untuk memperoleh kesimpulan.⁹² Peneliti mendeskripsikan secara sistematis bagaimana kendala yang dialami Jatim *Park* 1 dalam menerapkan hak bekerja bagi penyandang disabilitas serta upaya yang ditawarkan. Selain itu, peneliti juga akan mendeskripsikan kesesuaian hak bekerja bagi penyandang disabilitas di Jatim *Park* 1 dengan konsep kaidah *Mā Lā Yudraku Kulluhu Lā Yutraku Kulluhu*.

5. Kesimpulan (*concluding*)

Keimpulan merupakan tahap akhir dari pengolahan data yang merupakan hasil dari proses penelitian.⁹³ Peneliti akan membuat kesimpulan atas keseluruhan data-data yang diperoleh dari segala kegiatan penelitian yang dilakukan agar mendapatkan suatu jawaban dan kesimpulan yang jelas dan mudah dipahami terkait permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini, peneliti akan menyimpulkan hasil penelitian terkait kesesuaian hak bekerja bagi penyandang disabilitas pada Jatim *Park* 1 menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta konsep kaidah *Mā Lā Yudraku Kulluhu Lā Yutraku Kulluhu*.

⁹² Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, 159.

⁹³ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, 160.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pandangan HRD Jatim *Park 1* terkait Pengaturan Hak Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas

Secara geografis Kota Batu merupakan bagian dari wilayah Malang Raya yang terdiri dari Kota Malang, Kabupaten Malang, dan Kota Batu. Kota Batu terkenal sebagai kota wisata dengan *branding* “*Shinning Batu*”. Kota Batu memiliki ciri khas dan kelebihan tersendiri yang selalu diminati wisatawan, seperti letaknya yang berada di dataran tinggi sehingga udara terasa lebih sejuk.⁹⁴

Pertumbuhan daya tarik wisata Kota Batu tergolong sangat masif setelah masa Pandemi COVID-19, selama tahun 2022 terjadi peningkatan jumlah wisatawan di Kota Batu sebesar 57,31% dibandingkan tahun sebelumnya.⁹⁵ Dampak peningkatan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan ekonomi serta angkatan kerja di Kota Batu.

Industri pariwisata merupakan penopang utama kegiatan ekonomi di Kota Batu. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas mata pencaharian

⁹⁴ Tomi Agfianto dan A Faidlal Rahman, “The Economic Impact of Man-Made Tourism Development Towards Local Community in Kota Batu East Java (Case Study: Pasar Parkiran Jatim Park I),” *E-Journal of Tourism*, (31 Maret 2020): 39, <https://doi.org/10.24922/eot.v7i1.58741>.

⁹⁵ Yuniarni Erry, *Statistik Daerah Kota Batu 2023* (Kota Batu: Badan Pusat Statistik Kota Batu, 2023): 23, <https://batukota.bps.go.id/publication/2023/09/18/122f164b9a95fead55804387/statistik-daerah-kota-batu-2023.html>

penduduk Kota Batu yang merupakan pekerja di bidang jasa. Sebesar 65,9% mereka bekerja sebagai pelayan jasa penunjang kegiatan kepariwisataan di Kota Batu.⁹⁶ Selain tenaga kerja, banyak industri yang bergerak di bidang pariwisata.

Jatim Park Group merupakan salah satu perusahaan pariwisata di Kota Batu yang sudah menaungi 12 objek wisata dan hotel di Kota Batu. Perusahaan pertama yang dibangun yaitu *Jatim Park 1* pada Oktober 2000 oleh Paul Sastro Sandjojo, kemudian dibuka untuk umum pada 9 Desember 2001 dan diresmikan oleh Menteri Riset dan Teknologi Hatta Rajasa pada 13 Maret 2002. Sebelumnya kawasan *Jatim Park* merupakan kebun apel dan jeruk milik penduduk Kota Batu.⁹⁷ Sejak didirikan *Jatim Park Group* berkomitmen untuk menciptakan objek wisata yang bertajuk taman belajar dan rekreasi, oleh karena itu, perusahaan ini bekerja sama dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Batu untuk mengembangkan setiap wahana agar tetap terjamin kualitasnya.⁹⁸

Dengan keunikan konsep yang diusung dan konsisten selalu menambah wahana baru, infrastruktur transportasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan pelanggan, *Jatim Park Group* menjadi industri pariwisata terbesar serta salah satu *icon* pariwisata di Jawa Timur.⁹⁹

⁹⁶ Yuniarni Erry, *Statistik Daerah Kota Batu 2023* (Kota Batu: Badan Pusat Statistik Kota Batu, 2023): 10, <https://batukota.bps.go.id/publication/2023/09/18/122f164b9a95fead55804387/statistik-daerah-kota-batu-2023.html>

⁹⁷ Novia Fera Roza, "Analisis Kebijakan Peran Pariwisata Terhadap Peningkatan Ekonomi Masyarakat Kota Batu (Studi Kasus Pada Wisata *Jatim Park* Satu Kota Batu)" *Jurnal Respon Publik*, no. 1 (2022): 16 <https://jim.unisma.ac.id/index.php/rpp/article/view/15320/0>.

⁹⁸ Profil Jawa Timur, diakses pada 16 Oktober 2023, <https://jtp.id/profilgroup/index.html>

⁹⁹ Profil Jawa Timur, diakses pada 16 Oktober 2023, <https://jtp.id/profilgroup/index.html>

Jatim *Park Group* dikenal dengan perusahaan yang memiliki karyawan terbanyak serta pemberi lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitarnya. Saat ini, Jatim *Park Group* memiliki sekitar 1.534 karyawan dari enam perseroan terbatas dibawah *Holding Company Jatim Park Group*.¹⁰⁰ Berdasarkan data tersebut, maka dapat dikatakan bahwa Jatim *Park Group* merupakan penyedia lapangan pekerjaan yang signifikan pada industri pariwisata khususnya di Jawa Timur dan telah berkontribusi dalam meningkatkan pendapatan daerah.¹⁰¹

Ketersediaan kesempatan kerja bagi masyarakat hendaknya diberikan secara merata tanpa mengecualikan kelompok tertentu, terutama kelompok rentan seperti penyandang disabilitas. Karena melalui pekerjaan yang layak, seseorang dapat membangun hidup dan lingkungan sosial di sekitarnya menjadi lebih sejahtera.¹⁰²

Jaminan mengenai hak atas pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas dapat ditemukan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.¹⁰³

Pasal 27 ayat (2):

“Bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

¹⁰⁰ Muhammad Naufal Ardiansyah, “Optimal Lindungi Karyawan, Direksi BPJS Ketenagakerjaan Apresiasi Jatim Park Group” *Times Indonesia*, 14 April 2022, diakses 18 Oktober 2023, <https://timesindonesia.co.id/peristiwa-daerah/405740/optimal-lindungi-karyawan-direksi-bpjs-ketenagakerjaan-apresiasi-jatim-park-group>

¹⁰¹ Muhammad Naufal Ardiansyah, “Optimal Lindungi Karyawan, Direksi BPJS...”

¹⁰² Rayhan Naufaldi Hidayat, “Jaminan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia,” *Adalah* 4, no. 3 (2020): 33, <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i3.16048>.

¹⁰³ Pasal 27 dan 28 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 28D ayat (2):

“Bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 28I ayat (2):

“Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.”

Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 menjelaskan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun dan berhak untuk mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif tersebut. Pasal ini dapat menjadi salah satu acuan bagi peraturan perundang-undangan di bawahnya untuk terus memberikan peluang bagi penyandang disabilitas agar mendapatkan kesetaraan.¹⁰⁴

Selain itu, pasal-pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap warga negara tanpa membedakan suku, agama, ras, serta kondisi fisik maupun mental berhak atas pekerjaan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, serta terbebas dari perlakuan diskriminatif untuk mendapatkan pekerjaan maupun dilingkungan kerja.

Jaminan atas kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas juga dimuat dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, dimana dalam penjelasan pasal tersebut diterangkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan

¹⁰⁴ Alia Harumdani Widjaja, dkk., “Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan” *Jurnal Konstitusi*, No. 1 (Maret 2020): 206 <https://doi.org/10.31078/jk1719>

pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang disabilitas.¹⁰⁵

Selanjutnya hak mendapatkan pekerjaan bagi penyandang disabilitas turut dibahas dalam Pasal 11 Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Hak-hak tersebut meliputi:¹⁰⁶

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. mendapatkan program kembali kerja.
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.

¹⁰⁵ Penjelasan Umum Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰⁶ Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Pada wawancara peneliti bersama bapak Ferry Fernanda selaku HRD Jatim Park 1 menegaskan:¹⁰⁷

“Kebetulan dari seluruh objek wisata dibawah naungan Jatim Park Group di Kota Batu hanya Jatim Park 1 yang memperkerjakan penyandang disabilitas.”

Berdasarkan data tersebut maka diketahui bahwa dari 12 perusahaan dibawah *Holding Company* Jatim Park Group di Kota Batu, hanya Jatim Park 1 yang memperkerjakan penyandang disabilitas. Menurut bapak Ferry hal ini juga dijamin oleh HRD Jatim Park 2 dan Jatim Park 3 pada pertemuan bersama pihak BPJS Ketenagakerjaan.

“Waktu itu ada kunjungan dari BPJS Ketenagakerjaan pada 2021, saya lupa tepatnya kapan, ada 3 HRD yang di undang HRD Jatim Park 1, HRD Jatim Park 2, dan HRD Jatim Park 3. Kemudian ada pertanyaan dari pihak BPJS Ketenagakerjaan terkait pekerja penyandang disabilitas, dan satu-satunya yang memperkerjakan penyandang disabilitas adalah Jatim Park 1, tetapi sejak saat itu belum ada tindakan lanjut lagi dari pemerintah, karena hal tersebut hanya bersifat verbal.”

Tidak hanya mewajibkan perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, dalam rangka mewujudkan kesamaan hak untuk mendapatkan kerja Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas lebih spesifik mengatur mengenai kuota minum pekerja penyandang disabilitas yang harus dipekerjakan oleh perusahaan milik pemerintah maupun swasta.¹⁰⁸

Pasal 53 ayat (1):

“Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.”

¹⁰⁷ Ferry, Wawancara. (Kota Batu, 20 Januari 2023)

¹⁰⁸ Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Pasal 53 ayat (2):

“Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.”

Pasal tersebut menjelaskan bahwa perusahaan milik Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Miliki Negara, dan Badan Usaha Miliki Daerah wajib mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas dengan jumlah minimal 2% dari pekerjanya, sedangkan untuk perusahaan swasta wajib mempekerjakan minimal 1% dari jumlah pekerjanya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama Bapak Ferry selaku HRD pada *Jatim Park 1* mengungkapkan bahwa:¹⁰⁹

*“Pekerja penyandang disabilitas ada 1 orang dari 218 pekerja yang terdiri dari crew lapangan, captain area, supervisor, setiap departemen serta HRD dan staff lainnya., beliau sebagai captain di taman sejarah departemen pembelajaran yang membawahi 6-10 crew, beliau seorang tuna daksa, jadi menggunakan kaki palsu. Sebenarnya bapak ini sudah menjadi pekerja di *Jatim Park 1* sejak lama, disabilitasnya sendiri disebabkan kecelakaan di jalan, sehingga pandangan HRD pada saat itu sangat tidak etis memberhentikan pekerja penyandang disabilitas.”*

Pak Fikri merupakan pekerja penyandang disabilitas di *Jatim Park 1* yang menempati posisi cukup tinggi yaitu *Captain Area* di taman sejarah Departemen Pembelajaran yang membawahi 6-10 *crew* lapangan. Beliau merupakan seorang tuna daksa, kekurangan ini beliau alami akibat kecelakaan lalu lintas pada tahun 2003 sehingga mengharuskan salah satu kaki beliau diamputasi.¹¹⁰ Namun, hal ini tidak membuat pihak *Jatim Park 1* menutup kesempatan beliau untuk bekerja kembali. Pada saat itu, HRD

¹⁰⁹ Ferry, Wawancara, (Kota Batu, 19 Juni 2023)

¹¹⁰ Fikri, Wawancara, (Kota Batu, 26 Oktober 2023)

merasa sangat tidak etis jika memberhentikan seorang pekerja disebabkan keadaan fisiknya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ferry, pihak *Jatim Park 1* menyadari adanya kewajiban di dalam peraturan perundang-undangan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, tetapi hal tersebut belum menjadi fokus utama perusahaan ditambah adanya beberapa kendala yang dihadapi.¹¹¹

*“Untuk saat ini kami belum ada pandangan untuk konsisten mengimplementasikan peraturan tersebut, karena sejak pandemi 2020 *Jatim Park 1* sendiri belum membuka lowongan pekerjaan, pasca new normal menpower-nya *Jatim Park 1* belum pulih 100% sehingga masih bertahap sampai saat ini, akhirnya kami masih memberikan hak cuti bagi pekerja yang belum sempat mengambil hak tersebut. Perkiraan pulih 100% *Jatim Park 1* pada 30 Juli 2023.”*

*“*Jatim Park 1* belum bisa sepenuhnya mengimplementasikan 1% pekerja penyandang disabilitas dari jumlah pekerja, hal ini disebabkan *Jatim Park 1* merupakan industri pariwisata sehingga bergerak penuh di pelayanan, contohnya untuk mengoperasikan sebuah permainan memang memerlukan skill tertentu, kemudian di beberapa bidang memerlukan orang yang memang ahli dibidang tersebut, bahkan untuk juru parkir pun kita perlu orang yang mumpuni.”*

*“Sebagaimana saya sebutkan di awal, bahwa *Jatim Park 1* ini merupakan perusahaan yang bergerak di jasa pelayanan, sehingga jika kita mempekerjakan penyandang disabilitas kita hanya bisa bantu dibeberapa posisi yang sifatnya tidak guest contact, karena jika ditempatkan diposisi yang langsung berinteraksi dengan pengunjung/wisatawan sangat rawan mendapat complain yang akhirnya dapat memengaruhi perkembangan perusahaan. Hal ini mungkin berdasarkan pengalaman juga ya, waktu itu departement entertainment mengajukan seorang penyandang disabilitas mental sebagai seorang talent yang berujung mendapat complain dari pengunjung karena adanya kejadian. Niat talentnya ini baik sebenarnya, ingin membantu mengangkat tas pengunjung, tapi pengunjung ini salah paham, di kira mau nyuri, akhirnya*

¹¹¹ Ferry, Wawancara, (Kota Batu, 29 Juni 2023)

sementak kejadian tersebut talent yang bersangkutan merasa down dan mengundurkan diri.”

Dalam wawancara tersebut bapak Ferry selaku HRD Jatim *Park 1* mengungkapkan bahwa belum bisa mengimplementasikan peraturan di dalam perundang-undangan mengenai kuota minum pekerja penyandang disabilitas secara efektif disebabkan beberapa kendala. Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat yang diungkapkan Ibu Dewi Rimawati selaku Supervisor Departemen Pembelajaran di Jatim *Park 1*, beliau mengungkapkan:¹¹²

“Menurut saya, sebenarnya Jatim Park 1 ini merupakan industri pelayanan ya jadi kurang bisa memberikan kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas karena harus berinteraksi dengan pengunjung atau wisatawan, kecuali posisi pekerja penyandang disabilitas ini ada dibelakang layar, kalo di area saya rasa kurang tepat, karena perlu skill khusus dan kadang ada pandangan negatif juga dari pengunjung kalo ada penyandang disabilitas.”

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, maka akan dipaparkan beberapa kendala yang dihadapi Jatim *Park 1* dalam menerapkan hak bekerja bagi penyandang disabilitas.

1. Jatim *Park 1* sebagai Industri Padat Karya

Pariwisata merupakan industri padat karya, maksudnya adalah industri ini memerlukan tenaga manusia untuk mengoperasikannya, seperti menjalankan proyek, perawatan, pengembangan destinasi pariwisata, pemeliharaan fasilitas dan pengembangan infrastruktur pendukung

¹¹² Dewi, Wawancara, (Kota Batu, 29 Juni 2023)

pariwisata. Selain itu, tenaga manusia juga diperlukan untuk memberikan jasa pelayanan kepada wisatawan karena memang pariwisata adalah industri yang bersifat pelayanan jasa.¹¹³

Salah satu aspek terpenting dalam industri pariwisata adalah model pelayanan, yang artinya semakin baik kualitas pelayanan yang dihasilkan oleh tenaga kerjanya maka akan memberikan kepuasan terhadap pengunjung atau wisatawan, yang memengaruhi perkembangan usaha pada industri tersebut.¹¹⁴ Hal ini lah yang menjadi pusat perhatian *Jatim Park 1* sebagaimana hasil wawancara peneliti. Untuk menjamin pelayanan yang nyaman bagi pengunjung atau wisatawan, *Jatim Park 1* selalu memastikan untuk merekrut pekerja yang ahli dibidangnya.

Oleh karena itu, adanya pengaturan kewajiban memperkerjakan penyandang disabilitas sebagaimana diatur di dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya perlakuan diskriminasi, kemudian diatur juga dalam Pasal 11 huruf a Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh perusahaan milik pemerintah maupun swasta, dan diperinci dalam Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas mengenai kuota minum pekerja

¹¹³ Roza, "Analisis Kebijakan Peran Pariwisata...", 19.

¹¹⁴ Muhammad Faris Al Bassam, "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pariwisata di Provinsi Jawa Timur Tahun 2010-2016" (*Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya*, 2018): 7, <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/166379/>

penyandang disabilitas, merupakan hal yang cukup sulit untuk di implementasikan pada Jatim *Park 1*.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas tidak memberikan keringanan bagi industri tertentu milik pemerintah maupun swasta untuk tidak memperkerjakan penyandang disabilitas, karena Undang-Undang mengharapkan adanya lapangan pekerjaan yang luas dan setara bagi penyandang disabilitas.

Pasal 11 huruf a Undang-Undang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, serta swasta tanpa adanya diskriminasi, yang kemudian diperinci dalam Pasal 53 yang menyebutkan bahwa perusahaan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Perusahaan Milik Negara, Perusahaan Milik Daerah wajib memperkerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari jumlah pekerjanya, sedangkan untuk swasta 1%, sudah cukup menjelaskan bahwa semua industri baik swasta maupun milik negara wajib memperkerjakan penyandang disabilitas. Justru jika ada pengecualian industri tertentu hal tersebut dapat menimbulkan perlakuan diskriminatif terhadap penyandang disabilitas dan bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang tersebut.

Perlakuan diskriminatif adalah tindakan atau sikap yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok untuk membedakan perlakuan terhadap individu atau kelompok tertentu secara tidak adil dan dapat menimbulkan kerugian.¹¹⁵ Menurut Undang-Undang Penyandang Disabilitas Diskriminasi adalah setiap perbedaan pengecualian, pembatasan, pelecehan, atau pengucilan atas dasar disabilitas yang bermaksud atau berdampak pada pembatasan atau peniadaan pengakuan, penikmatan, atau pelaksanaan hak penyandang disabilitas.¹¹⁶

Menurut Banton, diskriminasi yang diartikan sebagai perlakuan yang berbeda terhadap orang maupun golongan tertentu dapat menciptakan jarak sosial (*social distance*). Ransford membedakan antara diskriminasi individu (*individual discrimination*) dan diskriminasi institusi (*institutional discrimination*). Diskriminasi individu adalah prasangka seseorang terhadap golongan tertentu (*prejudice*) sedangkan diskriminasi institusional adalah tindakan diskriminasi yang lahir dari kebijakan atau praktik tertentu pada institusi tertentu di masyarakat.¹¹⁷

Menurut bapak Ferry perekrutan pekerja penyandang disabilitas bisa saja berjalan jika perusahaan itu tidak bergerak dibidang pariwisata atau jasa pelayanan. Beliau kembali mengungkapkan bahwa perusahaan pariwisata mungkin saja mempekerjakan penyandang disabilitas tetapi

¹¹⁵ Vivi Yulaswati, dkk. *Kajian Disabilitas Tinjauan Peningkatan Akses dan Taraf Hidup Penyandang Disabilitas Indoensia : Aspek Sosio-Ekonomi dan Yuridis Laporan Rekomendasi Kebijakan* (Jakarta Pusat: Staf Ahli Menteri Bidang Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan, Kementerian PPN/Bappenas, 2021) 3

¹¹⁶ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

¹¹⁷ Denny J.A, *Menuju Indonesia Tanpa Diskriminasi* (Jakarta: Inspirasi.co, 2014) 14

akan diposisikan dibagian yang sifatnya bukan *guest contact*, karena yang menjadi fokus *Jatim Park 1* adalah *perform* pekerja dan pelayanan. Hal ini dilakukan karena industri jasa pelayanan itu sangat rentan dengan *complain* pengunjung yang akhirnya berdampak pada perkembangan perusahaan.¹¹⁸

Meskipun alasan yang diungkapkan pak Ferry selaku HRD mengenai kurang efektifnya implementasi hak kerja bagi penyandang disabilitas pada *Jatim Park 1* cukup logis, namun hal tersebut tidak dapat dibenarkan karena bertentangan dengan tujuan dari Undang-Undang dan dapat menimbulkan perlakuan diskriminasi bagi penyandang disabilitas.

2. *Complain* Pengunjung yang Memengaruhi Citra Perusahaan

Belum efektifnya implementasi hak kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas pada *Jatim Park 1* juga di dukung adanya *complain* atau teguran dari pengunjung yang berimbas kepada citra perusahaan dan kejadian tersebut masih berkaitan dengan fokus utama pihak *Jatim Park 1* yaitu pelayanan maksimal bagi pengunjung, sebagaimana telah dibahas pada sub bab sebelumnya. Adanya teguran dari pengunjung ini berdasarkan pengalaman pada departement *entertainment* *Jatim Park 1*, menurut pak Ferry saat itu departement *entertainment* mengajukan salah satu penyandang disabilitas mental sebagai seorang *talent*, saat itu tidak ada penolakan dari *Jatim Park 1* terkait keadaan calon pekerja tersebut.¹¹⁹

¹¹⁸ Ferry, Wawancara, (Kota Batu, 19 Juni 2023)

¹¹⁹ Ferry, Wawancara, (Kota Batu, 29 Juni 2023)

“...Hal ini mungkin berdasarkan pengalaman juga ya, waktu itu departement entertainment mengajukan seorang penyandang disabilitas mental sebagai seorang talent yang berujung mendapat complain dari pengunjung karena adanya kejadian. Niat talent-nya ini baik sebenarnya, ingin membantu mengangkat tas pengunjung, tapi pengunjung ini salah paham, di kira mau nyuri, akhirnya semenjak kejadian tersebut talent yang bersangkutan merasa down dan mengundurkan diri.”

Berdasarkan hasil wawancara, pekerja tersebut memutuskan untuk mengundurkan diri karena kejadian yang cukup membuatnya kurang percaya diri. Pada saat itu, pekerja yang bersangkutan memiliki niat baik untuk membantu pengunjung mengangkat tasnya, namun sayang, adanya stigma negatif terhadap keadaan pekerja yang akhirnya menimbulkan kesalahpahaman antara pekerja dan pengunjung tersebut, dari pihak pengunjung menyangka bahwa pekerja tersebut ingin melakukan tindakan pencurian.

Adanya stigma negatif di masyarakat terhadap penyandang disabilitas memang belum bisa teratasi, meskipun dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk bebas dari stigma. Kemudian di perjelas dalam Pasal 7 bahwa hak bebas stigma untuk penyandang disabilitas meliputi hak bebas dari pelecehan, penghinaan, dan pelabelan negatif terkait kondisi disabilitasnya.¹²⁰

Ada dua faktor yang menyebabkan munculnya stigma negatif di masyarakat terhadap penyandang disabilitas, pertama adanya konsep

¹²⁰ Pasal 1 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

‘normalisme’ yang menyebabkan penyandang disabilitas dianggap sebagai abnormalitas dan seringkali melahirkan anggapan bahwa penyandang disabilitas adalah golongan abnormal dan objek yang patut dikasihani, diberi donasi, serta tidak dapat mandiri. Kedua, minimnya pemahaman masyarakat serta kurangnya literasi mengenai hak-hak penyandang disabilitas.¹²¹ Selain itu, stigma negatif juga dapat ditimbulkan dengan adanya kebijakan dari institusi atau lembaga, hal semacam ini dapat digolongkan sebagai bentuk diskriminasi konstitusional, sebagaimana yang telah dibahas sebelumnya.¹²²

Adanya stigma negatif di masyarakat ini sangat mempengaruhi kepercayaan diri seorang penyandang disabilitas, terbukti pada kasus tersebut, *talent* dengan disabilitas mental langsung mengundurkan diri setelah kejadian yang dialaminya. Meskipun pihak *Jatim Park 1* tidak menganjurkan hal tersebut tetapi pengajuan pengunduran diri tetap diterima untuk menjamin kesehatan mental pekerja yang bersangkutan dan memperbaiki citra perusahaan.¹²³

Faktor kepercayaan diri seorang penyandang disabilitas sangat mempengaruhi aksesnya untuk mendapatkan pekerjaan, jika seorang penyandang disabilitas percaya akan kemampuan yang dimilikinya, maka hal tersebut dapat menjadi pendorong bagi dirinya sendiri untuk mencari

¹²¹ Didan Akbar Zaelani, dkk., “Tantangan dan Peluang Penyandang Disabilitas Fisik di Kota Bandung dalam Memperoleh Pekerjaan di Masa Covid-19” *Jurnal Sosial Humaniora*, No. 1 (2022) 22 <http://dx.doi.org/10.12962/j24433527.v15i1.13133>

¹²² Denny J.A, *Menuju Indonesia Tanpa Diskriminasi* (Jakarta: Inspirasi.co, 2014) 14

¹²³ Ferry, Wawancara, (Kota Batu, 29 Juni 2023)

pekerjaan. Namun faktanya, banyak penyandang disabilitas yang kurang bahkan tidak percaya dengan kemampuannya. Rendahnya percaya diri penyandang disabilitas dapat dipengaruhi dari dirinya sendiri maupun dari anggapan orang lain terhadap dirinya.¹²⁴ Dengan adanya peristiwa ini, pihak *Jatim Park 1* belum bisa mengambil risiko untuk memperkerjakan penyandang disabilitas, karena banyaknya tantangan yang harus dihadapi. Berdasarkan kendala-kendala yang diungkapkan pak Ferry selaku HRD *Jatim Park 1* maka dapat dipahami bahwa faktor utama terhambatnya implementasi hak kesempatan kerja penyandang disabilitas pada *Jatim Park 1* adalah faktor ekonomi, yang mana perusahaan masih mengutamakan kebijakan yang dapat mengembangkan perusahaan dari segi ekonomi.

B. Upaya Penerapan Hak Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas pada *Jatim Park 1*

Meskipun belum bisa sepenuhnya mengimplementasikan hak kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, *Jatim Park 1* tetap memperkerjakan seorang penyandang disabilitas daksa, bahkan dari 12 perusahaan di bawah *holding company Jatim Park Group* hanya *Jatim Park 1* yang memperkerjakan seorang penyandang disabilitas.

*“Waktu itu ada kunjungan dari BPJS Ketenagakerjaan pada 2021, saya lupa tepatnya kapan, ada 3 HRD yang di undang HRD *Jatim Park 1*, HRD *Jatim Park 2*, dan HRD *Jatim Park 3*. Kemudian ada pertanyaan dari pihak BPJS Ketenagakerjaan terkait pekerja penyandang disabilitas, dan satu-satunya yang*

¹²⁴ Zaelani, dkk., “Tantangan dan Peluang Penyandang Disabilitas...”, 21

memperkerjakan penyandang disabilitas adalah Jatim Park 1, tetapi sejak saat itu belum ada tindakan lanjut lagi dari pemerintah, karena hal tersebut hanya bersifat verbal.”

Pekerja tersebut adalah pak Fikri, beliau merupakan *Captain Area* di taman sejarah Departemen Pembelajaran yang membawahi 6-10 *crew* lapangan. Beliau merupakan seorang tuna daksa, kekurangan ini beliau alami akibat kecelakaan lalu lintas pada tahun 2003 ketika dalam perjalanan sehingga mengharuskan salah satu kaki beliau diamputasi. Semenjak kejadian tersebut beliau menggunakan kaki palsu untuk menunjang aktivitas sehari-hari.¹²⁵

Jika mengamati kasus kecelakaan lalu lintas yang dialami oleh pak Fikri maka kecelakaan tersebut dapat digolongkan sebagai kecelakaan kerja, hal ini sesuai dengan definisi kecelakaan kerja dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.¹²⁶

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 609 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk

¹²⁵ Fikri, Wawancara, (Kota Batu, 26 Oktober 2023)

¹²⁶ Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.¹²⁷

Pengertian mengenai kecelakaan kerja yang diungkapkan oleh peraturan yang berlaku memiliki arti bahwa kecelakaan kerja tidak hanya kecelakaan yang terjadi di perusahaan saja tetapi meliputi kecelakaan lalu lintas yang timbul pada saat pergi dan pulang dari tempat kerja, kecelakaan lalu lintas pada saat perjalanan dinas atau tugas. Demikian juga kecelakaan kerja dapat diperluas dengan meliputi penyakit akibat kerja. Menurut Manullang, yang termasuk kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:¹²⁸

1. kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja atau lingkungan tempat kerja.
2. kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang dari tempat kerja, sepanjang melalui perjalanan yang wajar dan biasa dilewati setiap hari.
3. kecelakaan terjadi di tempat lain dalam rangka tugas atau secara langsung bersangkutan dengan penugasan dan tidak ada unsur kepentingan pribadi.

¹²⁷ Pelaksanaan Teknis Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 602 Tahun 2012 tentang Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja

¹²⁸ Slamet Pujiyono, Jeffry H.Sinaulan., “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. pada Proyek Waskita Rajawali Tower” *Jurnal Ekonomi*, No. 3 (2019): 293, <https://doi.org/10.37721/je.v21i3.607>

Meskipun menurut peraturan yang berlaku kecelakaan lalu lintas yang terjadi pada saat pulang, pergi, serta perjalanan tugas atau dinas oleh pekerja termasuk dalam kecelakaan, namun, kecelakaan tersebut harus memenuhi syarat, yaitu harus melalui rute rutin atau yang biasa ditempuh. Begitu juga jika pekerja mengalami kecelakaan lalu lintas saat perjalanan, namun mampir ke suatu tempat sebelum sampai rumah atau tempat bekerja maka kecelakaan tersebut tidak dapat digolongkan sebagai kecelakaan kerja.¹²⁹

Menurut Asri Wijayanti apabila pekerja yang pulang kerja tidak melalui jalan yang biasa ditempuh maka tidak dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja dan dianggap sebagai kecelakaan lalu lintas.¹³⁰ Rute rutin adalah jarak atau arah yang harus ditempuh oleh pekerja saat berangkat kerja dan pulang kerja setiap hari dan tidak berubah sesuai dengan jalur yang dilewati.¹³¹

Asri Wijayanti kembali mengungkapkan bahwa kecelakaan lalu lintas yang tergolong sebagai kecelakaan kerja harus terjadi pada waktu kerja yang terdiri dari perjalanan dari rumah menuju ke tempat kerja atau sebaliknya. Apabila pekerja tersebut mampir ke tempat lain pada jam pulang kerja tanpa adanya perintah dari pemberi kerja kemudian mengalami kecelakaan lalu lintas, maka kecelakaan tersebut bukan

¹²⁹Fransiska Yuardini, Emmilia Rusdiana., “Perlindungan Hukum bagi peserta BPJS Ketenagakerjaan yang Mengalami Kecelakaan Diluar Rute Rutin” *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, No. 2 (2023): 207, <https://doi.org/10.23920/jphp.v4i2.1135>

¹³⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika Offset: 2009): 128.

¹³¹ Fransiska Yuardinim Emmilia Rusdiana., “Perlindungan Hukum...”, 208.

kecelakaan kerja karena terjadi di luar rute rutin atau jalan yang biasa ditempuh dan wajar.¹³²

Pak Fikri mengungkapkan bahwa kecelakaan lalu lintas tersebut terjadi pada jalan yang biasa beliau lalui ketika pergi dan pulang kerja dan menggunakan kendaraan pribadi.¹³³

“Pada saat itu saya menggunakan kendaraan pribadi, di jalan yang biasa saya lalui pulang pergi kerja.”

1. Jatim Park 1 Tetap Mempekerjakan Pekerja Penyandang Disabilitas akibat Kecelakaan Kerja

Tindakan Jatim Park 1 dengan tetap mempekerjakan pekerjanya yang mengalami disabilitas akibat kecelakaan kerja merupakan salah satu upaya untuk tetap menjamin hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan.¹³⁴

“Sebenarnya bapak ini sudah menjadi pekerja di Jatim Park 1 sejak lama, disabilitasnya sendiri disebabkan kecelakaan di jalan, sehingga pandangn HRD pada saat itu sangat tidak etis memberhentikan pekerja penyandang disabilitas.”

Dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana pengusaha dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan bahwa pekerja yang bersangkutan dalam keadaan disabilitas tetap, sakit akibat kecelakaan

¹³² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 128.

¹³³ Fikri, Wawancara, (Kota Malang, 12 November 2023)

¹³⁴ Ferry, Wawancara, (Kota Batu, 29 Juni 2023)

kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut surat keterangan dokter waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.¹³⁵

Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Peemutusan hubungan kerja dengan alasan pada huruf j bahwa pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja atau buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Hal serupa juga dibahas di dalam Undang-Undang Penyandang Disabilitas Pasal 11 huruf d yang menyebutkan bahwa “Pekerja penyandang disabilitas mempunyai hak untuk tidak diberhentikan karena alasan disabilitas.” Pada saat mengalami kecelakaan hampir seluruh biaya

¹³⁵ Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

rumah sakit serta pengobatan ditanggung oleh perusahaan, karena biaya dari pihak yang bertanggung jawab dan jasaraharja untuk kecelakaan jalan raya pada waktu itu belum menutupi seluruh kekurangan biaya.¹³⁶

“Alhamdulillah saya masih mendapatkan hak saya dan seluruh biaya pengobatan mulai dari operasi sampai dengan opname di tanggung perusahaan, karena dari jasaraharja dan pihak yang bertanggung jawab waktu itu belum mengcover semua biaya.”

Berdasarkan hasil wawancara pak Fikri mengungkapkan keputusan perusahaan untuk menanggung biaya pengobatan sudah termuat didalam perjanjian kerja, pada waktu itu *Jatim Park 1* belum mendaftarkan pekerjaanya sebagai anggota jaminan sosial tenaga kerja, karena pendaftaran tersebut memerlukan proses.¹³⁷ Meskipun perusahaan belum mendaftarkan pekerjaanya sebagai anggota jaminan sosial tenaga kerja, tetapi jika pekerja tersebut mengalami kecelakaan kerja perusahaan tetap wajib memberikan jaminan kecelakaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang yang berlaku. Hal ini sesuai dengan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menegaskan:¹³⁸

“Dalam hal perusahaan belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja disebabkan adanya pentahapan kepesertaan sebagaimana dimaksud dalam (1), maka pengusaha wajib memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerjanya sesuai dengan Undang-Undang ini.”

¹³⁶ Fikri, Wawancara, (Kota Batu, 29 Juni 2023)

¹³⁷ Fikri, Wawancara, (Kota Malang, 24 Oktober 2023)

¹³⁸ Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Meskipun Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah di revisi beberapa kali, tetapi masih terdapat peraturan yang mangacu pada Undang-Undang ini.

Hal serupa kemudian juga dibahas pada Pasal 8 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yang menyebutkan bahwa jika pemberi kerja atau perusahaan belum melaporkan atau membayarkan iuran jaminan ketenagakerjaan maka apabila terjadi risiko terhadap pekerjanya, pemberi kerja atau perusahaan wajib memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.¹³⁹

Metode ini disebut sebagai metode tanggung jawab perusahaan, maksud dari metode ini adalah membebaskan tanggung jawab sepenuhnya kepada perusahaan apabila pekerjanya mengalami risiko kerja. Menurut Zainal Asikin metode ini didasarkan pada prinsip bahwa barangsiapa yang memperkerjakan seorang pekerja maka ia harus bertanggung jawab atas pekerja tersebut. Metode ini pernah digunakan sampai dengan masa kemerdekaan akan tetapi karena dirasa mempunyai kelemahan maka metode ini tidak digunakan sepenuhnya.¹⁴⁰

¹³⁹ Pasal 8 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

¹⁴⁰ Intan Subela, "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Terkan Kecelakaan Kerja tetapi Tidak Terdaftar dalam Program BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada PT. Chori Sarana Medika)" (*Undergraduate thesis*, Universitas Islam Riau, 2022): 84 <https://repository.uir.ac.id/13780/>

Metode tanggung jawab masih digunakan sampai saat ini di beberapa perusahaan, salah satunya PT. Chori Sarana Medika berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Intan Subela, upaya yang diberikan pihak perusahaan bagi tenaga kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS yaitu dengan adanya penyesuaian lingkungan kerja, kemudian perusahaan juga menyediakan kelengkapan obat-obatan dan alat kesehatan, dan memberikan kebijakan kepada pekerja kontrak apabila sakit saat jam kerja maka perusahaan tidak akan memotong gaji pekerja tersebut. Selain itu, apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja maka akan diberikan santunan maksimal sebesar Rp. 5.000.000 serta memberikan hak kembali kerja apabila memungkinkan.¹⁴¹

Selanjutnya, metode serupa juga digunakan oleh perusahaan Yudiana Wood Carving di Bali berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Theo Sukardi, jaminan keselamatan kerja masih dilakukan dengan cara lisan, jika terjadi kecelakaan kerja pihak perusahaan akan memberikan uang kerugian yang sewajarnya dan diselesaikan secara kekeluargaan antara pihak perusahaan dan pihak pekerja.¹⁴²

2. Pemenuhan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas Pada *Jatim Park 1*

¹⁴¹ Intan Subela, "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja...", 89.

¹⁴² Theo Sukardi Wibawa, dkk., "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Mebel Kayu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di Desa Batubulan (Studi Kasus di Yudiana Wood Carving)" *Jurnal Analogi Hukum*, Vol. 4, No.3 (2022): 8 <https://doi.org/10.22225/ah.4.3.2022.283-287>

Dalam hal terjadinya kecelakaan kerja, perusahaan harus bertanggung jawab dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk memastikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Tanggung jawab merupakan sikap yang berkaitan dengan kesadaran manusia atas tingkah laku atau perbuatannya maupun orang dibawah ampuannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja.¹⁴³

Menurut Mudjiono tanggung jawab adalah sikap yang berkaitan dengan janji atau tuntutan terhadap hak, tugas, serta kewajiban sesuai dengan aturan, nilai, norma, adat-istiadat yang dianut warga masyarakat.¹⁴⁴ Tanggung jawab juga dapat diartikan sebagai bentuk kesanggupan seseorang untuk memikul risiko atas keputusan dan segala yang berkaitan dengan kehidupannya.¹⁴⁵

Kecelakaan kerja pada lalu lintas adalah salah satu jenis kecelakaan yang sering terjadi, namun sedikit yang menyadari bahwa hal tersebut termasuk kecelakaan kerja. Dalam hal ini, perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan lalu lintas saat berangkat atau pulang dari tempat kerja.¹⁴⁶

¹⁴³ Dian Pertiwi Silaban, dkk., “Tinjauan Yuridis atas Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja pada PT. Nauli Sawit” *Patik: Jurnal Hukum*, No. 01 (2020): 43 <https://doi.org/10.51622/patik.v9i1.228>

¹⁴⁴ Silaban, dkk. “Tinjauan Yuridis atas Tanggung Jawab Perusahaan...” 43.

¹⁴⁵ Dezonda R Pattipawae, “Tanggung Jawab Pemerintah dan Pengusaha atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja” *Jurnal Saniri*, No. 1 (November 2022): 41 <https://fhukum.unpatti.ac.id/jurnal/saniri/article/view/1225>

¹⁴⁶ Haris Satiadi , “Perdata: Tanggung Jawab Kantor Jika Karyawan Alami Kecelakaan” *Hukum Online* 25 Juli 2022, diakses pada 1 November 2023, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/tanggung-jawab-kantor-jika-karyawan-alami-kecelakaan-lt62af4afec07b1/>

Hal tersebut berdasar pada Pasal 1367 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa:

“Seseorang tidak hanya bertanggung jawab, atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, melainkan juga atas kerugian yang disebabkan perbuatan-perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan barang-barang yang berada di bawah pengawasannya.”

“Orang tua dan wali bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh anak-anak yang belum dewasa, yang tinggal pada mereka dan terhadap siapa mereka melakukan kekuasaan orangtua atau wali. Majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh pelayan atau bawahan mereka dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada orang-orang itu.”

Oleh karena itu, ada beberapa kewajiban bagi perusahaan jika pekerjanya mengalami kecelakaan kerja sesuai dengan Undang-Undang serta peraturan lainnya yang berlaku.

Hak bekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan menyebabkan disabilitas permanen maupun sementara menurut Undang-Undang Penyandang Disabilitas dapat disimpulkan sebagai berikut:¹⁴⁷

- 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.

¹⁴⁷ Mairida dan Muhammad Iqbal Fahlevi, “Kembali Bekerja (RTW) sebagai Bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Meulaboh” *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, No. 3 (Desember 2022) 1986.

4) tidak diberhentikan karena alasan disabilitas.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya bahwa pak Fikri telah mendapatkan hak untuk tidak diberhentikan akibat keadaan disabilitasnya, sesuai dengan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang perusahaan memutus hubungan kerja dengan pekerjanya yang mengalami disabilitas akibat kecelakaan kerja, hal serupa juga dibahas dalam Pasal 11 huruf d Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Dengan memperkerjakan penyandang disabilitas, maka perusahaan wajib memberikan pengarahannya dan aksesibilitas agar pekerja yang bersangkutan dapat melakukan aktivitasnya, serta wajib melindungi hak pekerja penyandang disabilitas tersebut untuk bebas dari diskriminasi di lingkungan kerja.¹⁴⁸

Dalam hal ini, *Jatim Park 1* tidak menyediakan fasilitas khusus untuk pekerja penyandang disabilitas, tetapi ada fasilitas umum yang bisa digunakan pak Fikri juga seperti toilet penyandang disabilitas dan kursi roda. Fasilitas-fasilitas tersebut tidak pernah digunakan oleh pak Fikri sebagai pekerja penyandang disabilitas karena beliau menolak untuk diperlakukan secara khusus, sehingga dari pihak *Jatim Park 1* menyamaratakan fasilitas karyawan di perusahaan.

“Kami tidak menyediakan fasilitas khusus untuk pekerja penyandang disabilitas, karena dari pihak beliaunya sendiri menolak untuk diperlakukan secara khusus, sehingga kami

¹⁴⁸ Fahlevi, “Kembali Bekerja (RTW) sebagai Bentuk Jaminan...”, 1988.

menyamarkan fasilitas karyawan di perusahaan. Tetapi waktu bapak tersebut mengalami kecelakaan, perusahaan memberikan bantuan.”¹⁴⁹

“Memang di Jatim Park 1 kami tidak menyediakan fasilitas khusus untuk pekerja penyandang disabilitas, tetapi ada fasilitas penyandang disabilitas untuk pengunjung juga seperti toilet dan kursi roda, sebenarnya bisa saja digunakan tapi pak Fikri gak pernah menggunakan fasilitas tersebut”¹⁵⁰

“Tidak ada fasilitas khusus, selama masih bisa saya kerjakan dengan kemampuan saya sendiri, akan saya kerjakan”¹⁵¹

Menurut Pasal 50 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016

tentang Penyandang Disabilitas salah satu konsekuensi perusahaan yang memperkerjakan penyandang disabilitas adalah menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas.

Meskipun tidak disediakan akomodasi atau fasilitas khusus bagi pak Fikri untuk menunjang pekerjaannya, namun beliau merasa hal tersebut bukanlah sebuah masalah, karena beliau merasa apa yang sudah diberikan perusahaan dari saat beliau kecelekaan sampai masa pemulihan cukup memenuhi hak beliau sebagai pekerja pada Jatim Park 1.¹⁵²

“Waktu itu saya cuti cukup lama ketika opname setelah dari operasi, sekitar 2 bulan cuti, alhamdulillah saya masih mendapatkan hak saya dan seluruh biaya pengobatan mulai dari operasi sampai dengan opname di tanggung perusahaan, karena dari jasaraharja dan pihak yang bertanggung jawab waktu itu belum mengcover semua biaya.”

“Saya pernah merasa kesulitan untuk adaptasi pas awal masuk kerja lagi, masa adaptasi saya selama 2 tahun, karena harus riwa

¹⁴⁹ Ferry, Wawancara, (Kota Batu, 24 Juni 2023)

¹⁵⁰ Dewi, Wawancara, (Kota Batu, 6 Oktober 2023)

¹⁵¹ Fikri, Wawancara, (Kota Batu, 24 Juni 2023)

¹⁵² Fikri, Wawancara, (Kota Batu, 24 Juni 2023)

riwi dan lain-lain, tapi alhamdulillah lingkungan kerja sangat memaklumi keadaan saya.”

“Pada masa adaptasi saya juga sempat di rolling ke bagian yang meringankan saya, setelah kembali bekerja saya tetap menjadi crew permainan kemudian sekitar 6 bulan saya di rolling di departemen souvenir selama 6 tahun, kemudian saya di rolling lagi ke departemen pembelajaran masih jadi crew, 2012 saya diangkat jadi captain.”

Berdasarkan ungkapan pak Fikri dapat diketahui meski tidak memberikan fasilitas khusus bagi pekerja penyandang disabilitas seperti pak Fikri, pihak *Jatim Park 1* tetap mengupayakan hak pak Fikri untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dengan memberikan keringanan tanggung jawab pekerjaan serta masa cuti pemulihan.

Hal ini sesuai dengan Pasal 48 huruf a Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menegaskan bahwa perusahaan harus memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang. Kemudian Pasal 48 huruf b menyebutkan bahwa perusahaan wajib menyediakan tempat kerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja.¹⁵³

Pihak *Jatim Park 1* tidak pernah memberikan pengurangan tanggung jawab kepada pak Fikri, meski dipindahkan ke bagian pekerjaan yang memudahkan beliau, target tugas kerjanya masih sama dengan pekerja

¹⁵³ Pasal 48 huruf a Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

lainnya. Hal ini sebagaimana diungkapkan bu Dewi selaku Supervisor Departemen Pembelajaran:¹⁵⁴

“Tanggung Jawab dan hak kami pukul rata saja, karena dari beliau sendiri tidak mau ada perlakuan khusus.”

“Beliau ini sangat loyal dalam pekerjaannya, kemudian idenya juga cukup kreatif, tidak sebatas ide saja namun take action of it.”

“Kadang saya merasa kurang etis jika ingin memberikan beban lebih, contohnya buat angkat angkat karena di taman sejarah kan ada batu batu, beliaunya bakal ngelakuin sih tapi pasti sebisa beliau saja, dan kita sangat memaklumi hal tersebut.”

Selain itu, Jatim Park 1 juga memberikan hak cuti penyembuhan kepada pak Fikri kurang lebih 2 bulan, dan selama itu beliau masih mendapatkan upah sebagaimana mestinya, hal ini sesuai dengan ketentuan pada Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajiban pekerjaannya sehingga memerlukan perawatan berhak atas cuti sakit sampai sembuh dari penyakitnya.¹⁵⁵

Hak cuti juga dibahas dalam Pasal 48 huruf f Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dimana perusahaan yang memperkerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan bagi pekerjanya yang mengalami disabilitas.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Dewi, Wawancara, (Kota Batu, 24 Juni 2023)

¹⁵⁵ Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵⁶ Pasal 48 huruf f Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Selain hak cuti pada saat penyembuhan pihak *Jatim Park 1* juga memberikan hak cuti sakit kepada pak Fikri jika beliau ada masalah dengan kaki palsunya, namun hak cuti tersebut tetap disamakan dengan jumlah cuti sakit seluruh pekerja pada *Jatim Park 1*.

“Waktu itu beliau pernah izin untuk benerin kaki palsunya, karena katanya kaki palsunya pecah karena jatuh lagi, tapi izin beliau tidak pernah lebih dari batas izin yang ditentukan dari perusahaan saat itu beliau izin 2 hari, maksimal 3 hari dalam sebulan.”

Kemudian mengenai upah, perusahaan tetap menyamaratakan antara pekerja normal dengan pekerja penyandang disabilitas dengan tanggung jawab yang sama, hal ini sesuai dengan ungkapan Pak Ferry selaku HRD *Jatim Park 1*:¹⁵⁷

“Tidak ada perbedaan hak dan kewajiban antara pekerja normal dan pekerja penyandang disabilitas.”

Pasal 49 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa perusahaan wajib memberi upah kepada tenaga kerja penyandang disabilitas yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.¹⁵⁸ Bahkan tidak hanya adanya jaminan kesetaraan upah, pihak *Jatim Park 1* pun memberikan santunan sementara tidak mampu bekerja kepada pak Fikri pada saat cuti penyembuhan selama 2 bulan, santunan tersebut diberikan sebesar upah bulanan beliau.¹⁵⁹

“Waktu itu saya cuti cukup lama ketika opname setelah dari operasi, sekitar 2 bulan cuti, alhamdulillah saya masih

¹⁵⁷ Ferry, Wawancara, (Kota Batu, 24 Juni 2023)

¹⁵⁸ Pasal 49 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

¹⁵⁹ Fikri, Wawancara, (Kota Batu, 24 Juni 2023)

mendapatkan hak saya, saya masih diberikan uang upah selama dua bulan cuti itu”

Hal ini sesuai dengan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa pekerja yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya berhak atas upah.¹⁶⁰ Kemudian besaran upah tersebut dijabarkan dalam ayat (3) Pasal 93 untuk empat bulan pertama dibayar 100% dari upah, untuk empat bulan kedua, dibayar 75% dari upah, untuk empat bulan ketiga, dibayar 50% dari upah, dan untuk empat bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan.¹⁶¹

Berdasarkan analisis diatas diketahui bahwa *Jatim Park 1* sudah cukup menjamin hak pak Fikri selaku pekerja penyandang disabilitas akibat kecelakaan kerja, mulai dari tidak memberhentikan beliau akibat disabilitas dan memberikan pekerjaan kembali, sampai dengan memberikan hak dan kewajiban yang setara dengan pekerja yang bukan penyandang disabilitas.

3. Tinjauan kaidah *Mā Lā Yudraku Kulluhu Lā Yutraku Kulluhu* Terhadap Upaya *Jatim Park 1* dalam Menjamin Hak Kesempatan Bekerja bagi Penyandang Disabilitas

Bekerja merupakan sebuah kewajiban bagi manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk penyandang disabilitas. Dengan segala

¹⁶⁰ Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁶¹ Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

keterbatasan fisik maupun mental yang ia alami, seorang disabilitas tetap di tuntut untuk menghidupi dirinya sendiri maupun keluarganya. Artinya mereka tetap bisa berpartisipasi dalam mengembangkan kesejahteraan hidupnya sesuai dengan kemampuannya. Maka dari itu, penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan dilindungi dari diskriminasi di lingkungan kerja.¹⁶²

Menurut Fikih, pemerintah sebagai pemimpin adalah pihak yang mempunyai kewajiban untuk menciptakan regulasi mengenai hak kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas, hal ini merupakan bentuk perhatian pemerintah kepada penyandang disabilitas, Rasulullah Saw bersabda:¹⁶³

كلكم راع, و كلكم مسؤول عن رعيته, الأمام راع و مسؤول عن رعيته....
{متفق عليه}

“Kalian semua adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya. Seorang imam (pemimpin negara) adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas rakyat yang dipimpinnya.” (disepakati bersama)

Hadis tersebut menjelaskan bahwa setiap orang yang memimpin orang lain maka ia akan dituntut untuk adil dalam kepemimpinannya dan juga dituntut untuk memberikan kemaslahatan bagi orang-orang yang dipimpinnya. Imam Nawawi memberikan komentar terhadap hadits

¹⁶² Muhammad Munir, “Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Jawa Timur Perspektif *Masalah Mursalah*” *Jurnal Istiqro*, No. 1 (Januari 2020) 88 <https://doi.org/10.30739/istiqro.v6i1.556>

¹⁶³ Tim Lembaga Bahtsul Masail PBNU, dkk., *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas* (Jakarta Pusat: Pengurus Besar Nahdlatul Ulama, 2018) 126.

tersebut bahwa para ulama berpendapat bahwa pemimpin adalah seorang pengayom yang mendapat amanat untuk mewujudkan kebaikan atau masalah bagi jabatannya dan bagi orang-orang yang dipimpinnya.¹⁶⁴

Kemaslahatan merupakan tolak ukur untuk menetapkan hukum seiring dengan tumbuh dan berkembangnya kehidupan masyarakat muslim yang dipengaruhi perbedaan zaman, kondisi, serta tempat. Untuk menghukumi sesuatu yang belum dijelaskan oleh syari'at perlu ada pertimbangan antara faktor manfaat dan mudaratnya (kerusakannya). Hal ini sesuai dengan ungkapan Ibnu Taimiyah yaitu berubahnya suatu hukum menjadi haram tergantung mafsadah atau masalahnya.¹⁶⁵

Kemudian Syekh Yasin al-Fadani dalam kitabnya yang berjudul *al-Fawā'id al-Janiyyah* menegaskan bahwa seorang imam wajib memerintahkan terwujudnya kemaslahatan umum, seperti membangun pasar daerah beserta tempat minumnya dan juga menolong orang-orang yang membutuhkan.¹⁶⁶

Dengan diaturnya hak-hak kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperinci di dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sebagaimana telah penulis jelaskan pada bab sebelumnya, maka tugas pemerintah seharusnya sudah terlaksana. Namun, untuk mengimplementasikan hak tersebut perlu

¹⁶⁴ Tim Lembaga Bahtsul Masail PBNU, dkk., *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas*, 127

¹⁶⁵ Munir, "Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Jawa Timur...", 89

¹⁶⁶ Tim Lembaga Bahtsul Masail PBNU, dkk., *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas*, 127

adanya dukungan dari seluruh elemen masyarakat, baik pribadi maupun badan hukum.

Dalam Islam, mentaati peraturan pemerintah hukumnya wajib selama hal tersebut bukan perkara yang mengandung makruh ataupun haram. Bahkan hukum asal suatu masalah bisa berubah apabila telah ada perintah dari imam atau pemimpin. Sayyid Abd al-Rahman Ba'alawi menegaskan bahwa diwajibkan mentaati perintah imam secara lahir dan batin dalam hal selain perkara haram dan makruh. Hal yang wajib menjadi semakin kuat kewajibannya sedangkan hal yang sunna berubah menjadi wajib, demikian juga hal yang awalnya mubah menjadi wajib apabila ada kemaslahatan di dalamnya.¹⁶⁷

Anjuran Undang-Undang yang berlaku kepada perusahaan milik pemerintah ataupun swasta mengenai kuota pekerja penyandang disabilitas merupakan kemaslahatan sebab tujuannya adalah menolong mereka yang membutuhkan. Oleh sebab itu, mematuhi pemerintah dalam hal ini adalah wajib secara lahir dan batin sebagaimana yang diungkapkan Sayyid Abd al-Rahman Ba'alawi.

Dari penjelasan diatas mengenai pemberian hak kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas digolongkan sebagai suatu kemanfaatan bagi masyarakat terkhusus penyandang disabilitas, karena hal ini akan menghasilkan keuntungan dan kesejahteraan bagi mereka. Pemberian hak kerja ini dapat mewujudkan kebaikan yang diperlukan oleh penyandang

¹⁶⁷ Tim Lembaga Bahtsul Masail PBNU, dkk., *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas*, 128

disabilitas untuk memenuhi kebutuhan hidup dan penghidupannya. Penjelasan ini sudah mencakupi pengertian dari *maslahah* yakni suatu hukum ditetapkan untuk mendapatkan kemanfaatan.

Meski *Jatim Park 1* belum bisa mengimplementasikan secara efektif hak kesempatan kerja penyandang disabilitas sebagaimana diatur di dalam undang-undang karena alasan yang cukup logis. Namun *Jatim Park 1* tetap berupaya menjamin hak pekerja yang mengalami disabilitas akibat kecelakaan kerja. Jaminan tersebut berupa tidak memberhentikan pekerja tersebut, memberikan pekerjaan kembali, serta menjamin hak dan kewajiban yang setara dilingkungan kerja.

Hal ini sesuai dengan konsep kaidah *Mā Lā Yudraku Kulluhu Lā Yutraku Kulluhu*. Kaidah ini menekankan bahwa jika suatu hukum atau aturan tidak dapat dicapai sepenuhnya, maka bagian yang dapat ditunaikan atau dicapai tetap harus dilakukan dan tidak boleh ditinggalkan sama sekali.¹⁶⁸ Kaidah ini berfungsi untuk mentaati pemimpin dengan prinsip bahwa aturan hukum yang dibuat lembaga legislatif dalam hal ini adalah pengaturan mengenai hak kesempatan kerja penyandang disabilitas harus mengacu kepada kemaslahatan, kebaikan, ketentraman, dan ketertiban secara umum atau menyeluruh. Dalam konteks penerapan hukum, kaidah ini menuntut penerapan sebagian meskipun suatu hukum tidak dapat diterapkan sepenuhnya, karena prinsip kaidah *Mā Lā Yudraku Kulluhu Lā*

¹⁶⁸ Syaikh Abdullah bin Sa'id Muhammad Abadi, *Idohu Al-Qawa'idu Al-Fiqhiyah* (Indonesia: Darur Rahmah Al Islamiyah, 2019) 69

Yutraku Kulluhu menyatakan bahwa apa yang tidak dapat diterapkan semuanya, maka tidak ditinggalkan seluruhnya.

Jaminan tersebut tetap dapat dikatakan sebagai masalah, dengan tidak memberhentikan pak Fikri yang mengalami disabilitas akibat kecelakaan kerja, memberikan pekerjaan beliau kembali, serta menanggung seluruh biaya pengobatan beliau merupakan kemaslahatan bagi pak Fikri dan keluarganya. Kemudian tindakan tersebut juga merupakan upaya *Jatim Park 1* untuk mewujudkan kemaslahatan sebagaimana yang diinginkan oleh undang-undang meski tidak menerapkan peraturan sepenuhnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Jatim *Park* 1 merupakan satu satunya perusahaan di bawah *Holding Company* *Jatim Park Group* di Kota Batu yang memperkerjakan penyandang disabilitas. Pada dasarnya *Jatim Park* 1 memang tidak memperkerjakan penyandang disabilitas dikarenakan perusahaan tersebut merupakan perusahaan padat karya yang mengutamakan jasa pelayanan dimana penampilan pekerja serta kemampuan pelayanan sangat diperhitungkan. Mempekerjakan penyandang disabilitas dinggap cukup mempersulit tujuan perusahaan. Selain itu, pernah terjadi *complain* dari pengunjung terhadap salah satu *talent* yang mengalami disabilitas mental juga menjadi pelajaran yang cukup berarti bagi perusahaan, sehingga perusahaan belum siap menghadapi risiko semacam itu lagi.

Jatim Park 1 tetap memperkerjakan seorang penyandang disabilitas daksa, beliau merupakan pekerja yang sudah lama bekerja di *Jatim Park* 1, namun mengalami kecelakaan lalu lintas yang tergolong sebagai kecelakaan kerja sehingga perusahaan bertanggung jawab atas itu. Bentuk tanggung jawab *Jatim Park* 1 terhadap pekerja tersebut adalah tidak memberhentikan pekerja yang bersangkutan akibat disabilitas, memberikan pekerjaannya kembali, bertanggung jawab atas biaya

pengobatan, serta memberikan hak dan kewajiban yang sama dengan pekerja yang bukan penyandang disabilitas.

Meski *Jatim Park 1* belum sepenuhnya mengimplementasikan hak kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas sebagaimana disebutkan di dalam Undang-Undang, tetapi jaminan yang diberikan kepada pekerjanya yang mengalami disabilitas akibat kecelakaan kerja sudah cukup sesuai dengan aturan yang berlaku, hal ini dapat dikatakan sebuah kemasmalahan jika ditinjau dari konsep kaidah *Mā Lā Yudraku Kulluhu Lā Yutraku Kulluhu*.

B. Saran

Meskipun pemberian hak kesempatan kerja serta kesetaraan hak dan kewajiban di lingkungan kerja bagi pekerja penyandang disabilitas di *Jatim Park 1* sudah cukup sesuai dengan aturan yang berlaku, tetapi perluasan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas lainnya tetap harus dilaksanakan sebagaimana yang di cita-citakan undang-undang untuk menjamin kesejahteraan rakyat. Maka dari itu, penulis memberikan beberapa saran kepada pihak *Jatim Park 1*:

1. hak kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas pada *Jatim Park 1* seharusnya masih bisa diterapkan lebih efektif lagi, jika melihat kinerja pekerja penyandang disabilitas pada *Jatim Park 1* yang cukup loyal, karena jika seorang

penyandang disabilitas diberikan kepercayaan penuh atas pekerjaannya dia akan menjadi pekerja yang loyal dan setia dengan perusahaan.

2. selain itu, tujuan perusahaan yang mengutamakan jasa pelayanan seharusnya tidak menjadi penghambat untuk tidak mempekerjakan penyandang disabilitas, karena bisa saja pekerja penyandang disabilitas diposisikan dibagian yang tidak langsung berinteraksi dengan pengunjung.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Al-Aydrus, Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan* (Bandung: Refika Aditama, 2017)
- Assuyuti, Jalaludin Abdurrahman, *Al-Asybah wa An-Nadza'ir* (Beitur: Darul Kutub Al-Islamiah, 1983)
- Atikah, Ika, *Metode Penelitian Hukum* (Sukabumi: CV. Haura Utama, 2022)
- Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum* (Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 2018)
- Denny J.A, *Menuju Indonesia Tanpa Dirskriminasi* (Jakarta: Inspirasi.co, 2014)
- Khalaf, Abdul Wahab, *Ilmu Ushul Fiqih* (Kairo: Maktabah Dakwa Al-Islamiah, 1942)
- Lembaga Bahtsul Masail PBNU, dkk., *Fikih Penguatan Penyandang Disabilitas* (Jakarta Pusat: Pengurus Besar Nadlatul Ulama (PBNU), 2018)
- Panjaitan, Nailul Himmi dan Alfarouq Nauli Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Kota Batu: Literasi Nusantara, 2020)
- Syaikh Abdullah bin Sa'id Muhammad Abadi, *Idohu Al-Qawa'idu Al-Fiqhiyah* (Indonesia: Darur Rahmah Al Islamiah, 2019)
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika Offset: 2009)

Skripsi

- Subela, Intan., "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Terkan Kecelakaan Kerja tetapi Tidak Terdaftar dalam Program BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada PT. Chori Sarana Medika)" (*Undergraduate thesis*, Universitas Islam Riau, 2022) <https://repository.uir.ac.id/13780/>

Artikel/Jurnal

- Arifah, Risma Nur Urgensi Pengaturan Aksesibilitas atas Layanan Perbankan Syariah bagi Penyandang Disabilitas" Sakinah, no. 3 (2022) <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jfs/article/view/2342>
- Astri, Nadiva, dkk., "Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016" Diponegoro Law Journal, no. 2 (2022) <https://doi.org/10.14710/dlj.2022.32848>

- Alfikro, Ananda, "Analisis Keabsahan Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pemenuhan Hak Pekerja Disabilitas dalam Tinjauan Hak Asasi Manusia," *Gema Keadilan* 10, no. 1 (12 September 2023) <https://doi.org/10.14710/gk.2023.20250>
- Afgianto, Tomi dan A Faidlal Rahman, "The Economic Impact of Man-Made Tourism Development Towards Local Community in Kota Batu East Java (Case Study: Pasar Parkiran Jatim Park I)," *E-Journal of Tourism*, (31 Maret 2020) <https://doi.org/10.24922/eot.v7i1.58741>
- Al Bassam, Muhammad Faris, "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pariwisata di Provinsi Jawa Timur Tahun 2010-2016" (*Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya*, 2018): <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/166379/>
- Fikri, Abdullah dkk., "Peraturan Konstitutif Pemenuhan Hak Pekerja dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas: Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Inklusi*, no. 1 (14 Mei 2023) <https://doi.org/10.14421/ijds.100102>
- Gaol, Herus Saputra Lumban, "Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel," *Inklusi* 7, no. 2 (26 Desember 2020) <https://doi.org/10.14421/ijds.070202>
- Hidayat, Rayhan Naufaldi, "Jaminan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia," *'Adalah* 4, no. 3 (2020) <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i3.16048>
- Halim, Abdul, "Persamaan Hak bagi Penyandang Disabilitas untuk Mendapatkan Pekerjaan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas" *Jurnal Ilmiah Fenomena*, No.2 (November 2021) <https://doi.org/10.36841/fenomena.v19i2.1468>.
- Istifarroh dan Widhi Cahyo Nugroho, "Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swasta dan Perusahaan Milik Negara" *Mimbar Keadilan* 12, no. 1 (1 Februari 2019): 21, <https://doi.org/10.30996/mk.v12i1.2164>.
- Kurniawan dan Hudafi, "Konsep Maqashid Syariah Imam Asy-Syatibi dalam Kitab Al-Muwafaqat", *Al-Mabsut: Jurnal Studi Islam dan Sosial*, no. 1 (Maret 2021) <https://doi.org/10.56997/almabsut.v15i1.502>
- Munir, Muhammad, "Hak Pekerja Penyandang Disabilitas di Jawa Timur Perspektif Masalah Mursalah" *Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*, No. 1 (Januari 2020)
- Mairida dan Muhammad Iqbal Fahlevi, "Kembali Bekerja (RTW) sebagai Bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Meulaboh" *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, No. 3 (Desember 2022)
- Maudina, Herawati, dan Hardjanto, "Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerja bagi Penyandang Disabilitas di Kota Semarang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016" *Diponegoro Law Journal*, no. 2 (2022). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/>
- Nanda, Ananta Refka dan Ratna Herawati, "Kendala Dan Solusi Bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang Dalam Mengakses Pekerjaan,"

- Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia 3, no. 3 (17 September 2021)
<https://doi.org/10.14710/jphi.v3i3.325-336>
- Noviasari, Dilli Trisna dan Nurwati Nurwati, “Perlindungan Tenaga Kerja Disabilitas dalam Perspektif Hak Asasi Manusia,” *Borobudur Law Review* 2, no. 1 (28 Februari 2020): 16–29, <https://doi.org/10.31603/burrev.3921>.
- Padmayani, Luh Ari, dkk., “Pemberdayaan Pengelolaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas” (2022): 2-3, <http://repository.pnb.ac.id/4581/>.
- Putri, Elsa “Analisis Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Hak Bekerja Sesuai Dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (Studi Di PT. Swastika Lautan Nusa Persada Dan PT.San Dhra Frima)” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum*, No. 3 (2021) <https://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimhum/article/view/206>.
- Pratiwi, Alya Sani, dkk., “Pelaksanaan Pemberian Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas,” *Jurnal LSM Law Review*, no. 1 (27 Mei 2023) 396-397, <https://doi.org/10.26623/julr.v6i1.6817>.
- Purwinarto, Dona Putri Purwinarto dkk., “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Fisik dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan UU No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas,” *AHKAM* 2, no. 2 (20 Mei 2023): 302–12, <https://doi.org/10.58578/ahkam.v2i2.1121>.
- Pertiwi, Dian, dkk., “Tinjauan Yuridis atas Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja pada PT. Nauli Sawit” *Patik: Jurnal Hukum*, No. 01 (April 2020) <https://doi.org/10.51622/patik.v9io.228>
- Pratiwi, Ayu Dian, “Jaminan Perlindungan yang Berkeadilan bagi Tenaga Kerja Difabel Akibat Kecelakaan Kerja” *Jurnal Bestuur*, No.2 (Desember 2019) <https://doi.org/10.20961/bestuur.v7i2.40407>
- Pattipawae, Dezonda R, “Tanggung Jawab Pemerintah dan Pengusaha atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja” *Jurnal Saniri*, No. 1 (November 2022)
- Roza, Novia Fera, “Analisis Kebijakan Peran Pariwisata Terhadap Peningkatan Ekonomi Masyarakat Kota Batu (Studi Kasus Pada Wisata Jatim Park Satu Kota Batu)” *Jurnal Respon Publik*, No. 3 (2022) <https://jim.unisma.ac.id/index.php/rpp/article/view/15320/0>
- Rejeki Ra, Sri dan Fadli Andi Natsif, “Problematika Hak Ketenagakerjaan Dalam Penerapan Peraturan Daerah No 2 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Bulukumba,” *Alauddin Law Development Journal* 3, no. 3 (16 November 2021): 475–82, <https://doi.org/10.24252/aldev.v3i3.16427>.
- Silaban, Dian Pertiwi, dkk., “Tinjauan Yuridis atas Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja

- pada PT. Nauli Sawit” Patik: Jurnal Hukum, No. 01 (2020): 43
<https://doi.org/10.51622/patik.v9i1.228>
- Sudarwati, Erlin “Artikel Majalah Wira: Kebijakan Penanganan Penyandang Disabilitas Personel KEMHAN dan TNI” Artikel Kebijakan Penyandang Disabilitas: Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, 24 November 2016, diakses pada 9 November 2023
<https://www.kemhan.go.id/pusrehab/2016/11/24/artikel-kebijakan-penyandang-disabilitas.html>
- Sofyan, Adi, “Mashalih Mursalah dalam Pandangan Ulama Salaf dan Khalaf” Sangaji: Jurnal Pemikiran Syariah dan Hukum No. 2 (Oktober 2018)
<https://doi.org/10.52266/sangaji.v2i2.406>
- Susiana dan Wardah, "Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Pekerjaan di BUMN" Law Reform 15, no. 2 (30 September 2019) <https://doi.org/10.14710/lr.v15i2.26181>.
- Sukmawati, Nindiya “Peran Pemerintah dalam Pemenuhan Hak untuk Mendapatkan Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas,” Media of Law and Sharia 2, no. 4 (4 Oktober 2021)
<https://doi.org/10.18196/mls.v2i4.12812>.
- Sari, Rahma, “Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas untuk Mendapat Kesempatan kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas” Journal of Law, no. 1 (2022)
<http://ejournal.untagsmd.ac.id/index.php/DD/article/view/6042>.
- Tambunan, I Wayan Tika, dkk., “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas pada PT. Sumber Alfaria Trijaya,” Jurnal Interpretasi Hukum 1, no. 2 (26 September 2020)
<https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2447.116-121>.
- Tan, David, "Metode Penelitian Hukum: Mengupas dan Mengulas Metodologi dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum" Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, no. 8 (2021)
<http://jurnal.umtapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/5601>.
- Ferdiansyah Wicaksono dkk., “Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyandang Disabilitas Melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung,” Professional: Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik, no. 1 (Juni 2023)
- Widjaja, Alia Harumdani, dkk., “Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan” Jurnal Konstitusi, No. 1 (Maret 2020)
<https://doi.org/10.31078/jk1719>
- Zaelani, Didan Akbar, dkk., “Tantangan dan Peluang Penyandang Disabilitas Fisik di Kota Bandung dalam Memperoleh Pekerjaan di Masa Covid-19” Jurnal Sosial Humaniora, No. 1(2022)
<http://dx.doi.org/10.12962/j24433527.v15i1.13133>

Peraturan dan Undang Undang

Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 Pelaksanaan Teknis Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 602 Tahun 2012 tentang Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja
 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas.

Website

Berita Resmi Statistik Badan Pusat Statistik Kota Batu “Pertumbuhan Ekonomi Kota Batu 2022 Tumbuh Sebesar 6.18 Persen” Nomor 03/03/3579/Th. XXIII, 10 Maret 2023, diakses 10 September 2023, <https://batukota.bps.go.id/pressrelease/2023/03/10/47/pertumbuhan-ekonomi--kota-batu-2022-tumbuh--sebesar-6-18-persen.html>

Berita Resmi Statistik Badan Pusat Statistik Kota Batu “Pertumbuhan Ekonomi Kota Batu 2021 Tumbuh Sebesar 4.04 Persen” Nomor 01/03/3579/Th. XXII, 14 Maret 2022, diakses 10 September 2023, <https://batukota.bps.go.id/pressrelease/2023/01/16/46/keadaan-ketenagakerjaan-kota-batu-agustus-2022.html>

Yuniarni Erry, Statistik Daerah Kota Batu 2023 (Kota Batu: Badan Pusat Statistik Kota Batu, 2023) <https://batukota.bps.go.id/publication/2023/09/18/122f164b9a95fead55804387/statistik-daerah-kota-batu-2023.html>

Dinas Pariwisata Kota Batu, diakses pada 23 September 2023, <https://pariwisata.batukota.go.id/>

Profil Jawa Timur, diakses pada 23 September 2023, <https://jtp.id/profilgroup/index.html>

Badan Pusat Statistik Kota Batu, Jumlah Pengunjung Objek Wisata dan Wisata Oleh-oleh Menurut Tempat Wisata di Kota Batu, 2019 <https://batukota.bps.go.id/statictable/2020/06/02/777/jumlah-pengunjung-objek-wisata-dan-wisata-oleh-oleh-menurut-tempat-wisata-di-kota-batu-2019.html>

Amien Nurhakim, “Keislaman: cara Nabi Memperlakukan Penyandang Disabilitas” Nu Online, 24 September 2023, diakses pada 12 Oktober 2023, <https://islam.nu.or.id/syariah/cara-nabi-memperlakukan-penyandang-disabilitas-OM3h8>

Yuniarni Erry, Statistik Daerah Kota Batu 2023 (Kota Batu: Badan Pusat Statistik Kota Batu, 2023): 23, <https://batukota.bps.go.id/publication/2023/09/18/122f164b9a95fead55804387/statistik-daerah-kota-batu-2023.html>

- Muhammad Naufal Ardiansyah, “Optimal Lindungi Karyawan, Direksi BPJS Ketenagakerjaan Apresiasi Jatim Park Group” Times Indonesia, 14 April 2022, diakses 18 Oktober 2023, <https://timesindonesia.co.id/peristiwa-daerah/405740/optimal-lindungi-karyawan-direksi-bpjs-ketenagakerjaan-apresiasi-jatim-park-group>
- Slamet Pujiyono, Jeffry H.Sinaulan., “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. pada Proyek Waskita Rajawali Tower” Jurnal Ekonomi, No. 3 (2019): 293, <https://doi.org/10.37721/je.v21i3.607>
- Fransiska Yuardini, Emmilia Rusdiana., “Perlindungan Hukum bagi peserta BPJS Ketenagakerjaan yang Mengalami Kecelakaan Diluar Rute Rutin” Jurnal Poros Hukum Padjadjaran, No. 2 (2023): 207, <https://doi.org/10.23920/jphp.v4i2.1135>
- Haris Satiadi , “Perdata: Tanggung Jawab Kantor Jika Karyawan Alami Kecelakaan” Hukum Online 25 Juli 2022, diakses pada 1 November 2023, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/tanggung-jawab-kantor-jika-karyawan-alami-kecelakaan-lt62af4afec07b1/>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

A. Draft Wawancara

Data Narasumber:

Nama : Ferry Fernanda Eka Setyawan

Posisi : HRD *Jatim Park 1*

1. Pasal 53 ayat (2) UU No. 8/2016 Tentang PD : Kewajiban perusahaan swasta memperkerjakan 1% Penyandang Disabilitas.

Q : Apakah sudah mengimplementasikan 1% pekerja penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan dalam UU No.8 Tahun 2016?

A : *Jatim Park 1* belum bisa sepenuhnya mengimplementasikan 1% pekerja penyandang disabilitas dari jumlah pekerja, hal ini disebabkan *Jatim Park 1* merupakan industri pariwisata sehingga bergerak penuh di pelayanan, contohnya untuk mengoperasikan sebuah permainan memang memerlukan skill tertentu, kemudian di beberapa bagian memerlukan orang yang memang ahli dibidangnya, bahkan untuk parkir pun kita perlu orang yang mumpuni.

Q : Menurut bapak apakah 1% itu sudah cukup dianggap sebagai kontribusi perusahaan untuk menjamin hak ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas, kurang atau terlalu banyak? (karena

berdasarkan penelitian terdahulu yang saya baca belum ada yang bisa menerapkan peraturan ini, atau sebenarnya kurang masuk akal untuk bisa diterapkan di suatu perusahaan)

A : Kita harus mengamati suatu perusahaan tersebut bergerak dibidang apa, jika jatim park 1 sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan, sehingga jika memperkerjakan penyandang disabilitas kita akan posisikan pekerja tersebut pada posisi yang tidak *guest contact*, karena yang kita jual adalah perform karyawan dan pelayanan. Kenapa seperti itu? Karena sangat rawat mendapat komplain dari pengunjung/wisatawan yang akhirnya berdampak pada perkembangan perusahaan. Menurut saya jika suatu perusahaan bergerak dibidang produksi yang sifatnya tidak langsung berinteraksi dengan klien mungkin 1% pekerja penyandang disabilitas dari jumlah pekerjanya bisa saja diterapkan.

Q : Mengapa bapak memperkerjakan Disabilitas? mulai tahun berapa Jatim Park 1 berinisiatif untuk merekrut Penyandang Disabilitas?

A : Sebenarnya bapak ini sudah menjadi pekerja di Jatim Park 1 sejak lama, disabilitasnya sendiri disebabkan kecelakaan di jalan, sehingga pandangan HRD pada saat itu sangat tidak etis memberhentikan pekerja penyandang disabilitas.

Q : Bagaimana upaya perusahaan untuk terus mengimplementasikan kewajiban perusahaan untuk memperkerjakan 1% Penyandang Disabilitas?

A : Untuk saat ini kami belum ada pandangan untuk konsisten mengimplmentasikan peraturan tersebut, karena sejak pandemi tepatnya 2020 *Jatim Park 1* sendiri belum membuka lowongan pekerjaan, pasca new normal *menpower*-nya *jatim park 1* belum pulih 100% masih bertahap sampai saat ini, akhirnya kami masih memberikan hak untuk libur bagi pekerja yang belum sempat mengambil hak tersebut. Perkiraan pulih 100% nya *jatim park 1* pada 30 Juli 2023.

Q : Berapa jumlah pekerja penyandang disabilitas? dan jenis disabilitas apa yang diidap pekerja?

A : Pekerja penyandang disabilitas ada 1 orang dari 218 pekerja, posisi beliau sebagai captain di taman sejarah departemen pembelajaran yang membawahi 6-10 crew, beliau seorang tuna daksa, jadi menggunakan kaki palsu.

Q : Kendala yang dihadapi perusahaan untuk mengimplemntasikan kewajiban memperkerjakan PD?

A : Sebagaimana saya sebutkan di awal, bahwa *jatim park 1* ini merupakan perusahaan yang bergerak di jasa pelayanan, sehingga jika kita memperkerjakan penyandang disabilitas kita hanya bisa bantu di beberapa

posisi yang sifatnya tidak *guest contact*, karena jika ditempatkan di posisi yang langsung berinteraksi dengan pengunjung/wisatawan sangat rawan mendapat complain yang akhirnya mempengaruhi perkembangan perusahaan. Hal ini mungkin berdasarkan pengalaman juga ya, ada salah satu departement yang mengajukan talent, talentnya ini merupakan seorang penyandang disabilitas mental, kemudian dapat complain dari pengunjung karena kejadian, waktu itu niat talentnya ini baik sebenarnya, ingin membantu mengangkat tas pengunjung, tapi pengunjung ini salah paham dikira mau nyuri, akhirnya semenjak kejadian itu pekerja/talent ini down dan mengundurkan diri.

2. Pasal 47 UU No.8/2016 Tentang PD : Proses rekrutmen pekerja PD

Q : Apakah disediakan kuota bagi calon pendaftar Penyandang Disabilitas? dan apakah ada batasan/toleransi jenis disabilitas yang bisa dipekerjakan di Jatim Park 1?

A : Untuk saat ini kami belum ada pandangan terkait hal tersebut.

Q : Syarat khusus apa yang harus dimiliki setiap pekerja di Jatim Park 1?

A : tentunya syarat berpenampilan menarik itu ada, karena kita mengutamakan perform, kemudian sisanya skill yang disesuaikan dengan bidang/posisi yang diperlukan.

Q : Apakah pernah berkerjasama dengan pemerintah dalam proses rekrutmen tenaga kerja Penyandang Disabilitas? (misalnya ada rekomendasi tenaga kerja dari disnaker/dinsos atau meminta dinas terkait untuk menyebarkan informasi bahwa Jtp 1 open rekrutmen untuk pekerja penyandang disabilitas)

A : Waktu itu ada kunjungan dari BPJS Ketenagakerjaan pada 2021, saya lupa tepatnya kapan, ada 3 HRD yang di undang HRD *Park 1*, *Jatim Park 2*, dan *Jatim Park 3*. Kemudian ada pertanyaan terkait pekerja penyandang disabilitas, dan satu satunya yang memperkerjakan penyandang disabilitas adalah *Jatim Park 1*, tetapi sejak saat itu belum ada tindakan lanjut lagi dari pemerintah, karenan hal tersebut hanya bersifat verbal.

**3. Pasal 48 UU No.8/2016 Tentang PD : Aksesibilitas lingkungan kerja
Pasal 50 UU No.8/2016 Tentang PD**

Q : Apakah disediakan fasilitas khusus di Perusahaan untuk pekerja Penyandang Disabilitas?

A : Kami tidak menyediakan fasilitas khusus untuk pekerja penyandang disabilitas, karena dari pihak beliaunya sendiri menolak untuk diperlakukan secara khusus, sehingga kami menyamaratakan fasilitas karyawan di perusahaan. Tetapi waktu bapak tersebut mengalami kecelakaan, perusahaan memberikan bantuan kepada beliau.

Q : Apakah pekerja Penyandang Disabilitas mempunyai hak cuti/istirahat khusus karena keterbatasan?

A : Untuk hak cuti/istirahat kami sama ratakan dengan karyawan lainnya.

Q : Apakah disediakan asistensi dalam bekerja?

A : Tidak ada, karena beliau sendiri yang menolak

Q : Apakah perusahaan menyediakan tempat pengaduan bagi pekerja Penyandang Disabilitas apabila mengalami ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja?

A : Kalau pengaduan itu kita buka untuk semua karyawan jika ada permasalahan antar crew.

Q : Bagaimana alur pengaduan tersebut?

A : Alur pengaduan jika ada konflik antar crew yang pertama ke captain area dulu jika konflik tersebut belum bisa diselesaikan maka di bawa ke supervisor jika tidak bisa diselesaikan lagi baru di bawa ke HRD, disini pun ada 3 HRD, ada saya, Bu Eni, dan Bu Rika, jika crew tersebut merasa tidak nyaman menceritakan masalahnya kepada saya (misalnya lawan jenis)

Q : pernah dapat bantuan dari perusahaan terkait kondisi bapak?

A : Bantuan dari perusahaan itu waktu bapaknya kecelakaan.

4. Pasal 49 UU No.8/2016 Tentang PD : Upah yang sama

Q : Apakah ada perbedaan pengupahan bagi Penyandang Disabilitas? karena adanya fasilitas khusus atau pelayanan khusus bagi Penyandang Disabilitas.

A : Tidak ada perbedaan hak dan kewajiban antara pekerja normal dan pekerja penyandang disabilitas.

5. Pasal 54 UU No. 8/2016 Tentang PD : Insentif dari Pemerintah Daerah

Q : Apakah Perusahaan pernah mendapatkan penghargaan/insentif dari Pemerintah Daerah karena telah memberikan lapangan pekerjaan bagi pekerja Penyandang Disabilitas?

A : Belum pernah, terakhir interaksi dengan pemerintah itu waktu kunjungan BPJS Ketenagakerjaan

Q : Apakah pemerintah pernah memberikan bantuan dalam rangka mengimplementasikan hak ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas? mungkin berupa uang atau alat bantu kerja

A : Belum pernah.

Data Narasumber:

Nama : Dewi Rimawati

Posisi : Supervisor Departemen Pembelajaran

1. Q : Bagaimana kinerja pekerja penyandang disabilitas?

A : Beliau ini mempunyai loyalitas dalam pekerjaannya, kemudian idenya juga cukup kreatif, tidak sebatas ide namun take action off it juga.

2. Q : Apakah pernah mengalami kendala ketika menjadi atasan dari pekerja penyandang disabilitas?

A : Kadang saya merasa kurang etis jika ingin memberikan beban lebih, contohnya buat ngangkat ngangkat karena di taman sejarah kan ada batu batu, beliau nya bakal neglakuin sebisa beliau saja, dan kita sangat memaklumi hal tersebut.

3. Q : Apakah pernah memberikan keringanan atau pekerja meminta keringanan?

A : Tidak pernah, beliau nya tidak mau ada perbedaan perlakuan dengan pekerja lain.

4. Q : Jika dibandingkan dengan pekerja normal apakah beliau ini punya semangat yang lebih?

A : Yang tadi saya bilang beliau ini sangat loyal dengan pekerjaannya.

5. Q : menurut ibu apakah jatim park ini mampu merekrut pekerja penyandang disabilitas?

A : Menurut saya, sebenarnya *Jatim Park 1* ini merupakan industri pelayanan ya jadi kurang bisa memberikan kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas karena tadi harus berinteraksi langsung dengan pengunjung/wisatawan, kecuali posisi pekerja penyandang disabilitas ini ada dibelakang layar, kalo di area saya rasa kurang tepat, karena perlu skill khusus dan kadang ada pandangan negatif juga dari pengunjung kalo ada penyandang disabilitas.

6. Q : fasilitas khusus apa yang disediakan untuk pekerja penyandang disabilitas?

A : Tidak ada

7. Q : Apakah ibu memberikan tanggung jawab yang sama terhadap pekerja penyandang disabilitas dengan pekerja yang lainnya?

A : Tanggung jawab dan hak kami pukul rata saja, karena dari beliau sendiri tidak mau ada perlakuan khusus.

8. Q : pernah menerima pengaduan dari pekerja penyandang disabilitas?

A : Alhamdulillah tidak pernah

Data Narasumber :

Nama : Fikriyanto

Posisi : Captain Area Taman Sejarah

1. Pasal 47 UU No. 8/2016 Tentang PD : Proses rekrutmen

Q : Bagaimana proses rekrutmen?

A : Saya tahu pekerjaan ini dari teman, jadi ada yang ngajak untuk kerja di *Jatim Park 1* pada awal 2001, proses rekrutmen tidak begitu susah dan ketat, karena persaingan belum begitu susah juga, dulu saya crew di permainan.

2. Pasal 48 UU No.8/2016 Tentang PD : Aksesibilitas di lingkungan kerja

Pasal 50 UU No.8/2016 Tentang PD

Q : Apakah pernah merasa kesulitan dengan pekerjaan yang diberikan?

A : Pernah merasa kesulitan untuk adaptasi pas awal masuk kerja lagi, masa adaptasi saya selama 2 tahun, karena harus riwa riwi dan lain lain, tapi alhamdulillah lingkungan kerja sangat memaklumi keadaan saya.

Q : Pernah menyampaikan pengaduan ke perusahaan terkait ketidaknyamanan fasilitas/kondisi di lingkungan kerja?

A : Tidak pernah, karena selama saya disini alhamdulillah sangat dimengerti keadaan saya.

Q : Apakah pernah mendapatkan keringanan jam kerja/waktu istirahat/waktu cuti untuk berobat?

A : Waktu itu saya cuti cukup lama ketika opname setelah dari operasi, sekitar 2 bulan cuti, alhamdulillah saya masih mendapatkan hak saya dan seluruh biaya pengobatan mulai dari operasi sampai dengan opname di tanggung perusahaan, karna dari jasarah arja dan pihak yang bertanggung jawab waktu itu belum mengcover semua biaya.

Q : Apakah pernah mendapatkan pengurangan tanggung jawab karena kondisi disabilitas?

A : Alhamdulillah tidak pernah, untuk tanggung jawab biasanya saya lakukan sebisa saya dan lingkungan kerja sangat memaklumi.

Q : Kecelakaan yang bapak alami terjadi tahun berapa dan pada saat itu hendak bepergian kemana?

A : Kecelakaan tahun 2003, pada saat itu kecelakaannya ketika saya berangkat kerja

Q : Waktu itu apakah bapak melewati jalan yang biasa bapak lalui? Dan menggunakan transportasi apa?

A : Iya pada saat itu saya lewat jalan yang biasa saya lalui, menggunakan transportasi pribadi

Q : Bagaimana masa adaptasi bapak dengan posisi pekerjaan?

A : Waktu itu saya masih menjadi crew di permainan dragon coaster, setelah masa pemulihan pun saya masih ditempatkan di posisi tersebut, kemudian sekitar 6 bulan saya di rolling di departemen souvenir selama 6 tahun, kemudian di rolling lagi ke departemen pembelajaran sebagai crew, dan pada tahun 2012 saya diangkat sebagai captain.

Q : Apakah kebijakan perusahaan untuk bertanggung jawab atas kasus kecelakaan lalu lintas bapak sudah tertulis dalam perjanjian kerja?

A : Iya sudah tertulis

Q : Untuk biaya pengobatan dari perusahaan yang tertera dalam perjanjian kerja apakah berbeda dengan biaya jamsostek pada saat itu pak?

A : Waktu itu belum ikut jamsostek, cuma dari jasaraharja untuk kecelakaan di jalan raya

B. Foto



Gambar. 1 Foto bersama HRD
Jatim *Park* 1, Bapak Ferry
Fernanda Eka Setyawan,

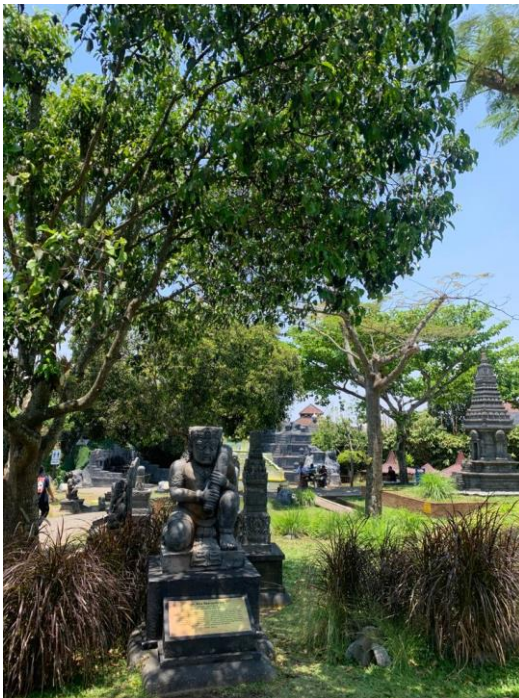


Gambar. 2 Foto bersama Supervisor
Departemen Pembelajaran, Ibu Dewi
Rahmawati, Narasumber 2



Gambar. 3 Foto bersama Captain Area
Taman Sejarah (Pekerja penyandang
disabilitas daksa pada Jatim *Park* 1), Bapak
Fikriyanto, Narasumber 3

Gambar. 4 Lingkungan kerja pak Fikri selaku pekerja penyandang disabilitas



Gambar. 5 Bukti pengajuan izin penelitian ke Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Batu

**SURAT KETERANGAN
PENELITIAN**

NAMA : Fatimatuz Zahro Nurhan
 NIP / NIM : 19220102
 JURUSAN : Hukum Ekonomi Syariah
 FAKULTAS : Fakultas Syariah
 INSTANSI / UNIVERSITAS/SEKOLAH : Universitas Islam Negeri
 Maulana Malik Ibrahim Malang
 ALAMAT UNIV/INSTANSI/SEKOLAH : Jl. Gajayana No. 50, Dinoyo
 Kec. Lowokwaru, Kota Malang,
 Jawa Timur
 TELEPHONE RUMAH / HP : 0813 28790408
 JUDUL PENELITIAN : Peran Pemerintah Kota Batu dalam
 Pemenuhan Hak Mendapatkan Pekerjaan
 terhadap Penyandang Disabilitas Netra
 Perspektif Undang-Undang No. 8 Tahun
 2016 Tentang Penyandang Disabilitas
 DATA YANG DICARI : Informasi terkait kebijakan yang
 sedang berlangsung, kebijakan akan
 datang/ rencana, kendala dalam
 penerapan
 LOKASI PENELITIAN : Dinas Ketenagakerjaan Kota Batu
 PESERTA : 1 orang
 WAKTU (Maksimal 3 Bulan) : 20 Desember - 20 Februari

Batu,
Pemohon



Gambar. 6 Surat Izin Penelitian dari Dinas Pariwisata Kota Batu



**PEMERINTAH KOTA BATU
DINAS PARIWISATA**

Balai Kota Among Tani, Gedung A Lantai 2
Jl. Panglima Sudirman Nomor 507, Kota Batu, Kode Pos 65313

Batu, 25 Mei 2023

Nomor : 072/139/422.103/2023 Kepada
Sifat : Penting Yth. Pengelola Jatim Park I
Lampiran : - Di
Perihal : Ijin Penelitian **B A T U**

Menunjuk surat pengantar dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Batu, tanggal 22 Mei 2023, nomor:072/0850/422.205/2022, perihal Ijin Magang atas nama :

Nama/NIM : FATIMATUZZAHRO NURHAN (200811641011)
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah
Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon mahasiswa dimaksud dapat melakukan Wawancara dan Observasi di Jatim Park I sesuai dengan Tema "Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Dalam Penentuan Hak Bekerja Penyandang Disabilitas (Studi di Jatim Park I).

Demikian permohonan kami, atas kerjasamanya disampaikan terima kasih.



Drs. ARIEF AS SIDDIQ, MH
Pembina Utama Muda
NIP. 19711109.199101.1.001

Gambar. 7 Surat Izin Penelitian yang dikeluarkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Batu dan diserahkan kepada pihak *Jatim Park 1*



PEMERINTAH KOTA BATU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Panglima Sudirman Nomor 507 Kota Batu Kode Pos 65313
Telepon (0341) 511901
Website : kesbangpol.batukota.go.id E-mail : kesbangpol@batukota.go.id

Batu, 22 Mei 2023
Kepada
Yth. Kepala Dinas Pariwisata Kota Batu
Di - **B a t u**

Nomor : 072/650 /422.205/2023
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tanggal 06 Februari 2023 Nomor: B-5441/F.Sy.1/TL.01/01/2023 Perihal Ijin Penelitian Dan Ijin Pertimbangan Dari Kepala Dinas Pariwisata Kota Batu bahwa:

Nama/NIM/NIK : FATIMATUZZAHRO NURHAN (19220102)
PT / Sekolah / Lembaga : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Fakultas : Fakultas Syariah
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Gajayana 50 Malang
Judul / Tema : Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Dalam Penentuan Hak Bekerja Penyandang Disabilitas (Studi Di Jatim Park I)
Teknik Pengumpulan Data : Wawancara Dan Observasi
Data Yang dicari : Terkait Kebijakan Perusahaan Tentang Penyandang Disabilitas
Waktu : 01 Maret 2023 S/d 30 Mei 2023
Lokasi : Jatim Park I Kota Batu
Catatan : Selama melaksanakan kegiatan diwajibkan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku serta melaporkan hasilnya kepada instansi yang menjadi tempat penelitian/PKN/PKL/magang/Audiensi

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

An. WALIKOTA BATU
KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK


AKHMAD DAHLAN, S.Sos, M.AP
Pembina Utama Muda
NIP. 19710810 199303 1 005

Gambar. 8 Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 553399, Faksimile (0341) 559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

BUKTI KONSULTASI

Nama : Fatimatuzzahro Nurhan
NIM : 19220102
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Risma Nur Arifah, S.HI., M.H.
Judul Skripsi : Implementasi Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas: Studi di Kawasan Wisata Jatim *Park 1*

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	20 Desember 2022	Persiapan seminar proposal	
2	17 Mei 2023	Revisi hasil seminar proposal, arahan menyusun BAB I	
3	5 Juni 2023	Analisis Undang-Undang dan peraturan terkait hak bekerja penyandang disabilitas	
4	12 Juni 2023	Revisi BAB I	
5	16 Agustus 2023	Revisi BAB I dan kepenulisan	
6	7 September 2023	Revisi BAB II dan III	
7	2 Oktober 2023	Revisi BAB II dan III, masukan mengenai BAB IV	
8	16 Oktober 2023	Revisi BAB IV	
9	7 November 2023	Revisi BAB IV	
10	21 November 2023	ACC Naskah Skripsi	

Malang, 21 November 2023
Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Fakhrudin, M.HI.
NIP 197408192000031002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	Fatimatuazzahro Nurhan
Tempat Tanggal Lahir	Sampit, 28 Desember 1999
Alamat	Jl. Iskandar No. 47, RT. 009, RW. 001, Kel. Mentawa Baru Hilir, Kec. Mentawa Baru Ketapang, Kab. Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah
Nomor HP	081345371154
Email	nurhanfatimatuazzahro@gmail.com

Pendidikan Formal

No	Nama Instansi	Alamat	Tahun
1.	SDIT Baiturrahim Sampit	Jl. S. Parman, Mentawa Baru Hulu, Kec. Mentawa Baru Ketapang, Kab. Kotawaringin Timur	2006-2012
2.	SMPIT Arafah	Jl. Mangga 1 No. 2, Ketapang, Kab. Kotawaringin Timur	2012-2015
3.	SMA Babul Khairat	Desa Kertosari Purwosari, Kec. Purwosari, Pasuruan, Jawa Timur	2015-2018
4.	Ma'had Aly Al-Zamachsyari	Jl. Raya Ketawang No. 01 Gondanglegi Malang, Jawa Timur	2020-2023

Pendidikan Non Formal

No	Nama Instansi	Alamat	Tahun
1.	Ma'had Babul Khairat Iitarbiyatil Banat	Desa Kertosari Purwosari, Kec. Purwosari, Pasuruan, Jawa Timur	2015-2019
2.	Ma'had Sunan Ampel Al-Aly	Jl Gajayana No.50 Malang	2019-2020

