

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori dan Konsep**

##### **1. Penyandang Disabilitas**

###### **a. Pengertian Penyandang Disabilitas**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan disabilitas yang berarti cacat atau ketidakmampuan.<sup>1</sup> Istilah disabilitas berasal dari bahasa Inggris dengan asal kata *different ability*, yang bermakna manusia memiliki kemampuan yang berbeda. Istilah tersebut digunakan sebagai pengganti istilah penyandang cacat yang mempunyai nilai rasa negatif dan terkesan diskriminatif. Istilah disabilitas didasarkan pada realita bahwa setiap manusia diciptakan berbeda. Sehingga yang ada sebenarnya hanyalah sebuah perbedaan bukan kecacatan maupun keabnormalan.<sup>2</sup>

Disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016

Tentang Penyandang Disabilitas pasal 1 ayat (1) bahwa :

“Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.”

---

<sup>1</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, *Edisi Ke empat*, (Departemen Pendidikan Nasional: Gramedia, Jakarta, 2008)

<sup>2</sup> Sugi Rahayu, et. all., *Pelayanan Publik Bidang Transportasi Bagi Difabel Di Daerah Istimewa Yogyakarta*, (Yogyakarta, 2003), hal. 110

Terdapat beberapa jenis orang dengan kebutuhan khusus/disabilitas, ini berarti bahwa setiap Penyandang Disabilitas memiliki definisi masing-masing yang mana semuanya memerlukan bantuan untuk tumbuh dan berkembang secara baik. Jenis Penyandang Disabilitas adalah sebagai berikut :

1) Disabilitas mental. Terdiri dari:

- a) Mental tinggi. Sering dikenal dengan orang berbakat yang memiliki kemampuan intelektual tinggi, dia juga memiliki kemampuan tanggung jawab terhadap tugas.
- b) Mental rendah. Kemampuan mental rendah atau kapasitas intelektual yang rendah dapat dibagi menjadi 2 kelompok yaitu anak lamban belajar (*slow learners*) yaitu anak yang memiliki IQ (*intelligence quotient*) antara 70–90. Sedangkan anak yang memiliki IQ (*intelligence quotient*) di bawah 70 dikenal dengan anak berkebutuhan khusus.
- c) Berkesulitan belajar spesifik. Berkesulitan belajar berkaitan dengan prestasi belajar yang diperoleh.<sup>3</sup>

2) Disabilitas fisik. Kelainan ini meliputi beberapa macam yaitu :

- a) Kelainan tubuh (Tuna daksa). Yaitu individu yang memiliki gangguan gerak yang disebabkan oleh kelainan neuro muscular dan struktur tulang yang bersifat bawaan, sakit atau akibat kecelakaan (kehilangan organ tubuh), polio dan lumpuh.
- b) Kelainan indera penglihatan (tuna netra). Yaitu individu yang memiliki hambatan dalam penglihatan. Tunanetra dapat diklasifikasikan kedalam dua golongan yaitu buta total (*blind*) dan *low vision*.
- c) Kelainan pendengaran (tuna rungu) yaitu individu yang memiliki hambatan dalam pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Karena memiliki hambatan dalam pendengaran individu tuna rungu memiliki hambatan dalam berbicara sehingga mereka sering disebut tuna wicara.
- d) Kelainan bicara (tuna wicara) adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan pikiran melalui

---

<sup>3</sup> Nur Kholis Reefani, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, (Yogyakarta: Imperium, 2013), hal. 17

bahasa verbal, sehingga sulit bahkan tidak dimengerti orang lain. Kelainan bicara ini dapat bersifat fungsional dimana disebabkan oleh ketunarunguan dan *problem organic* yang disebabkan memang adanya ketidak sempurnaan organ bicara maupun adanya gangguan pada organ motorik yang berkaitan dengan bicara.<sup>4</sup>

3) Tuna ganda (disabilitas ganda). Penderita cacat ini lebih dari satu kecacatan yaitu cacat fisik dan mental.<sup>5</sup>

#### b. Hak-Hak Penyandang Disabilitas

Indonesia menjunjung tinggi hak asasi manusia dan juga keterbatasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrat melekat pada manusia, harus dilindungi, dihormati, dihargai, dan ditegakkan demi meningkatkan kecerdasan, keadilan, kebahagiaan, dan juga kesejahteraan.<sup>6</sup>

Diaturnya hak asasi manusia dalam Undang-Undang Dasar 1945 membuktikan bahwa hak-hak tersebut benar-benar penting bagi kelangsungan hidup manusia, khususnya dalam hal ini adalah Warga Negara Indonesia. Sedangkan yang termasuk dalam penyebutan Warga Negara Indonesia adalah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan Undang-Undang sebagai warga Negara<sup>7</sup>. Orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan Undang-Undang sebagai warga Negara ini tentunya di dalamnya termasuk juga orang-orang

---

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> *Ibid.*, hal. 18

<sup>6</sup> A. Masyur Effendi, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia (HAM) dan Proses Dinamika Penyusunan Hukum Hak Asasi Manusia (HAKHAM)*, (Bogor: Ghalia Utama, 2005), hal. 8

<sup>7</sup> Pasal 26 ayat (1) UUD1945

Penyandang Disabilitas yang juga merupakan bagian dari orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan sebagaimana yang dijelaskan di atas.

Berdasarkan uraian diatas, hak bagi kaum Penyandang Disabilitas dikategorikan kedalam hak-hak *relative*. Pentingnya penekanan perlindungan hak bagi kaum Penyandang Disabilitas dikarenakan sebagaimana pengertian Penyandang Disabilitas, bahwasanya kaum Penyandang Disabilitas merupakan orang-orang yang memiliki kemampuan berbeda, sehingga perlu mendapatkan perlakuan yang bersifat khusus dari pemerintah untuk dapat memenuhi hak-hak yang disebutkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Bab XA mengenai hak asasi manusia. Selain itu tanpa adanya perlindungan lebih dari pemerintah, para kaum Penyandang Disabilitas ini rentan terhadap perlakuan diskriminasi, terlebih terhadap pemenuhan hak-haknya.

Bahkan dunia internasional juga begitu sangat peduli terhadap pemenuhan hak-hak asasi manusia khususnya bagi kaum Penyandang Disabilitas, hal ini terbukti dengan adanya *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Konvensi PBB yang dilaksanakan pada 3 Mei 2008 ini bertujuan untuk mempromosikan,

melindungi dan menjamin penuh terpenuhinya hak asasi manusia tanpa adanya diskriminasi bagi kaum penyandang cacat (disabilitas).<sup>8</sup>

Prinsip-prinsip yang diatur dalam *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* adalah:

- 1) Menghormati martabat yang melekat pada setiap individu termasuk kebebasan untuk menentukan pilihannya sendiri.
- 2) Non-Diskriminasi
- 3) Secara penuh dan efektif berpartisipasi dan ikut serta dalam masyarakat
- 4) Menghargai perbedaan dan penerimaan para penyandang cacat sebagai bagian dari keragaman manusia dan kemanusiaan
- 5) Persamaan kesempatan
- 6) Aksesibilitas
- 7) Kesetaraan antara laki-laki dan perempuan
- 8) Penghormatan terhadap kapasitas berkembang anak-anak penyandang cacat dan menghormati hak anak-anak penyandang cacat untuk mempertahankan identitas mereka.<sup>9</sup>

Aksesibilitas<sup>10</sup> bagi penyandang cacat/difabel berdasarkan

*Convention on the Rights of Persons with Disabilities* adalah:

- 1) Pembangunan jalan, bangunan, transportasi serta fasilitas indoor dan outdoorsekolah, perumahan, fasilitas kesehatan dan tempat kerja yang mampu memenuhi kebutuhan difabel untuk dapat hidup mandiri dan berpartisipasi penuh dalam semua aspek kehidupan.
- 2) Pemberian informasi, komunikasi, dan layanan lain seperti pelayanan elektronik dan layanan darurat yang juga mendukung tercapainya kemandirian dan partisipasi penuh difabel dalam segala aspek kehidupan.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Muladi, *Hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep dan Implikasi dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, (Bandung: PT Refika Adi Tama, 2009), hal. 70

<sup>9</sup> *Ibid.*, hal. 71

<sup>10</sup> Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan untuk Penyandang Disabilitas guna mewujudkan Kesamaan Kesempatan. (UU No. 8/2016 Pasal 1 ayat (1))

<sup>11</sup> *Ibid.*, hal. 72

Guna tercapainya aksesibilitas yang telah diatur dalam konvensi ini, negara-negara peserta mengambil langkah berupa:

- 1) Mengembangkan, menyebarluaskan dan memantau pelaksanaan standar minimum dan panduan untuk aksesibilitas fasilitas dan layanan yang terbuka atau yang disediakan untuk umum.
- 2) Memastikan bahwa fasilitas dan layanan yang terbuka atau yang disediakan untuk umum yang ditawarkan oleh pihak swasta telah memperhitungkan semua aspek bagi aksesibilitas bagi para difabel.
- 3) Memberikan pelatihan kepada pemegang kepentingan pada isu aksesibilitas yang dihadapi oleh difabel.
- 4) Menyediakan huruf braile dan braile signage pada bangunan dan fasilitas lain yang terbuka untuk umum.
- 5) Memberikan bantuan hidup dan perantara, termasuk panduan, pembaca dan juru bahasa isyarat profesional, untuk memfasilitasi aksesibilitas terhadap bangunan dan fasilitas lain yang terbuka untuk umum.
- 6) Mempromosikan bentuk-bentuk lain yang sesuai bantuan dan dukungan bagi para difabel untuk menjamin akses mereka terhadap informasi.
- 7) Mempromosikan akses bagi para difabel terhadap informasi baru dan sistem teknologi komunikasi termasuk internet.
- 8) Menggalakkan desain, pengembangan, produksi dan distribusi informasi dan komunikasi dapat diakses dengan teknologi dan sistem pada tahap awal, sehingga teknologi dan sistem ini dapat dicapai dengan biaya minimum.<sup>12</sup>

c. Hak Penyandang Disabilitas atas Pekerjaan

Menurut Goffman sebagaimana dikemukakan oleh Johnson, mengungkapkan bahwa masalah sosial utama yang dihadapi penyandang cacat (disabilitas) adalah bahwa mereka abnormal dalam tingkat yang sedemikian jelasnya sehingga orang lain tidak merasa

---

<sup>12</sup> *Ibid.*

enak atau tidak mampu berinteraksi dengannya.<sup>13</sup> Lingkungan sekitar telah memberikan stigma kepada Penyandang Disabilitas, bahwa mereka dipandang tidak mampu dalam segala hal merupakan penyebab dari berbagai masalah. Dalam keadaan yang serba terbatas dan asumsi negatif dari orang lain, ada sebagian dari mereka yang menyerah, putus asa dan hanya menunggu belas kasihan namun ada sebagian dari mereka yang terus berusaha untuk tidak selalu bergantung pada orang lain.

Penyandang Disabilitas memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan masyarakat non disabilitas. Sebagai bagian dari warga negara Indonesia, sudah sepantasnya Penyandang Disabilitas mendapatkan perlakuan khusus yang dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai tindakan diskriminasi dan terutama perlindungan dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Perlakuan khusus tersebut dipandang sebagai upaya maksimalisasi penghormatan, pemajuan, perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia secara universal.<sup>14</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) merupakan pedoman bagi pengusaha dalam menentukan kebijakan-kebijakan dalam memberikan perlindungan bagi pekerja. Dalam Perlindungan hak-hak

---

<sup>13</sup> Istifarroh dan Wihi Cahyo Nugroho, "Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swata dan Perusahaan Milik Negara", *Mimbar Keadilan*, Vol. 12 No. 1, Juli 2019, hal. 3

<sup>14</sup> *Ibid.*

pekerja Penyandang Disabilitas akan terkait dan bersesuaian dengan berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perwujudan hak-hak Penyandang Disabilitas. Ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menentukan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Berdasarkan pada ketentuan pasal tersebut tentunya negara menjamin setiap orang termasuk pekerja disabilitas untuk memenuhi haknya tanpa adanya alasan apapun. Karena Negara Indonesia sudah menjamin hak memperoleh pekerjaan dalam dasar negara sebagai aturan umum dalam penyelenggaraan ketatanegaraan di Indonesia yang kemudian juga secara lebih khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) menyatakan sebagai berikut:

- 1) “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.”
- 2) “Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.”

Sampai saat ini masih banyak ditemukan pengumuman penerimaan calon pegawai atau karyawan yang salah satu poinnya mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani dan rohani serta berpenampilan menarik. Biasanya persyaratan tersebut tertulis tanpa penjelasan, sehingga maknanya pun sangat umum. Arti sehat jasmani dapat dimaknai bahwa selain seseorang tidak memiliki kekurangan

fisik, dia juga terbebas dari segala penyakit. Sedangkan sehat rohani dapat juga diartikan bukan hanya sehat secara mental (psikis) namun juga sehat secara moral. Sedangkan berpenampilan menarik, harus bisa rapi tanpa ada kekurangan satu apa pun. Hal ini tentunya sangat mendiskriminasikan para Penyandang Disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang layak seperti pekerja yang non disabilitas.

Hal berikutnya yang perlu diperjelas dalam hal ini adalah posisi disabilitas, apakah termasuk dalam situasi sehat jasmani dan rohani, atau tidak. Dalam konteks peraturan perundang-undangan, terutama dalam level undang-undang, pengaturan mengenai sehat jasmani dan rohani mengalami perubahan, yaitu pada Pasal 1 angka 9 UU Nomor 4 Tahun 1979 menegaskan bahwa kecacatan adalah kondisi terhambatnya jasmani dan rohani, sehingga dapat dikatakan bahwa kondisi cacat (disabilitas) adalah kondisi tidak sehat jasmani dan rohani. Ketentuan itu bertahan selama hampir 26 tahun sebelum disahkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang pada penjelasan Pasal 8 dinyatakan bahwa cacat tidak masuk dalam kriteria jasmani dan rohani. Selanjutnya, ketentuan itu dirujuk lagi dalam UU Nomor 8 Tahun 2012 dan UU Nomor 5 Tahun 2014 yang menegaskan hal yang sama. Dengan adanya ketentuan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pengisian jabatan seorang Presiden dan Wakil Presiden pun tidak memperhatikan kondisi disabilitasnya.

Peraturan dilarang untuk mendiskriminasi seseorang khususnya Penyandang Disabilitas sudah diatur didalam undang-undang hak asasi manusia tetapi meskipun peraturan tersebut ada dan masih berlaku, sampai sekarang masih banyak Penyandang Disabilitas yang merasa dirinya mendapat perlakuan diskriminatif. Keberadaan Penyandang Disabilitas belum sepenuhnya diakui, bahkan tak jarang Penyandang Disabilitas tidak mendapatkan kesempatan kerja di perusahaan-perusahaan karena keadaan fisiknya. Penyandang Disabilitas bagi sebagian orang masih dipandang sebagai seseorang yang tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak memiliki keahlian. Bahkan masih banyak pihak yang menganggap Penyandang Disabilitas sebagai seseorang yang tidak sehat secara fisik maupun mental.

Setiap Penyandang Disabilitas memiliki hak-hak asasi pribadi atau *personal rights*. Hak asasi pribadi yang dimaksud di sini merupakan hak yang dimiliki oleh setiap individu yang melekat pada setiap manusia. Hak-hak asasi pribadi tersebut adalah sebagai berikut: Hak kebebasan untuk bergerak, berpergian, dan berpindah-pindah tempat, hak kebebasan untuk memilih dan aktif dalam organisasi atau perkumpulan dan kebebasan untuk memilih, memeluk, menjalankan agama dan kepercayaan yang diyakini masing-masing.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Better Work Indonesia, *Mempekerjakan Penyandang Disabilitas Pedoman untuk Perusahaan*, (Jakarta: Better Work Indonesia Publication), hal. 4

d. Problematika pemenuhan hak pekerjaan Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melindungi hak dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Penyandang Disabilitas terdapat pada penjelasan Pasal 5 yang menyatakan,

“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 cacat”.

Pekerja disabilitas harus diberikan perlindungan yang khusus terkait dengan aksesibilitas dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari berkenaan dengan hak untuk memperoleh pekerjaan. Hak atas pekerjaan dan lapangan kerja yang dimaksud dalam konvensi hak-hak Penyandang Disabilitas adalah sebuah hak asasi manusia yang tidak bisa dipisahkan karena setiap manusia dan semua orang berhak untuk berpartisipasi, berkontribusi dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik, dimana semua hak asasi manusia dan kebebasan yang mendasar bisa sepenuhnya diwujudkan.

Di dalam konvensi hak Penyandang Disabilitas diletakkan salah satu kewajiban negara untuk menjamin dan memajukan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas melalui langkah legislatif (pembuatan peraturan) dan administratif (prosedur yang mendukung) serta melakukan harmonisasi peraturan termasuk menghapuskan

aturan dan budaya yang melanggar hak Penyandang Disabilitas.<sup>16</sup> Komitmen Pemerintah diwujudkan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas untuk menghormati, melindungi, memenuhi dan memajukan hak-hak Penyandang Disabilitas. Undang-undang Penyandang Disabilitas memuat 153 pasal dengan rincian pengaturan mengenai hak Penyandang Disabilitas diatur di dalam sebelas pasal, yaitu pada Bab III (dari Pasal 5 sampai dengan Pasal 26). Di dalam Konvensi Penyandang Disabilitas ditegaskan kewajiban Negara untuk merealisasikan hak yang termuat dalam Konvensi melalui penyesuaian peraturan perundang-undangan.

Kuota pekerja 1% (satu persen) dan 2% (dua persen) bagi Penyandang Disabilitas seakan masih jauh dari kenyataan, masih banyak perusahaan swasta dan pemerintah daerah, pusat maupun perusahaan milik negara dan daerah yang meski mempekerjakan lebih dari 100 orang namun ternyata tidak mempekerjakan satu orang pun Penyandang Disabilitas atau pun hanya mempekerjakan satu orang saja. Jarang sekali perusahaan swasta dan pemerintah daerah, pusat maupun perusahaan milik negara dan daerah yang mau menerima Penyandang Disabilitas karena tidak adanya aturan yang mengatur sanksi secara tegas bagi perusahaan maupun pemerintah yang tidak mempekerjakan Penyandang Disabilitas. Karena kebanyakan orang

---

<sup>16</sup> Lihat Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Person with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)

berfikir Penyandang Disabilitas disamakan dengan orang sakit dan tidak berdaya sehingga tidak perlu diberikan pendidikan dan pekerjaan. Mereka cukup dikasihani dan diasuh untuk kelangsungan hidupnya.<sup>17</sup> Sehingga hal tersebut mengakibatkan Penyandang Disabilitas tidak mendapat hak dan kesempatan yang sama seperti warga masyarakat lainnya. Hal tersebut mengakibatkan para Penyandang Disabilitas tidak mendapatkan perlindungan yang layak. Sehingga Penyandang Disabilitas rentan untuk dijadikan alat produksi yang murah, misalnya menjadi pekerja anak dan buruh perempuan yang selalu dibayangi tindakan pelanggaran HAM.

## 2. Perlindungan hukum atas hak pekerjaan Penyandang Disabilitas

### a. Perlindungan hukum dalam UUD NRI 1945

UUD NRI 1945 Pasca Amendemen mencantumkan Bab XA yang membahas perihal Hak Asasi Manusia. Ketentuan dalam Bab tersebut menjadi bentuk dari perlindungan hak konstitusional warga negara secara umum, termasuk warga negara Penyandang Disabilitas. Dalam Bab XA UUD 1945 terdapat 10 pasal, yaitu Pasal 28A sampai Pasal 28J, yang mencakup 26 ketentuan yang tersebar dalam ayat-ayat dalam Pasal-Pasal yang ada. Keseluruhan ketentuan itu dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu perlindungan HAM khusus bagi warga negara dan perlindungan HAM bagi setiap orang, yang berarti tidak hanya warga negara Indonesia. Dalam dua jenis kelompok itu tidak ada lagi

---

<sup>17</sup> Jazim Hamidi, "Perlindungan Hukum terhadap Disabilitas dalam Memenuhi Hak Mendapatkan Pendidikan dan Pekerjaan", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum faculty of law Universitas Islam Indonesia*, Vol. 23 Issue 4, Oktober 2016, hal. 655

klasifikasi lain, yang berarti, baik dalam jenis perlindungan terhadap warga negara atau terhadap setiap orang, kelompok Penyandang Disabilitas masuk di dalam keduanya.

Dari seluruh ketentuan yang ada dalam Bab XA, terdapat satu pasal yang mengatur perihal perlindungan khusus bagi Penyandang Disabilitas, yaitu Pasal 28H ayat (2) yang menyatakan bahwa,

“setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.”

Ketentuan Pasal tersebut memang sangat umum karena menggunakan terminologi “setiap orang”, atau dengan kata lain berarti tidak ada batasan siapa saja yang masuk dalam kelompok yang dituju oleh Pasal tersebut. Namun begitu, Mahkamah Konstitusi sudah pernah memberikan tafsir atas pengertian “setiap orang” dalam Pasal tersebut. Ada tiga Putusan yang menyatakan tafsir tersebut, yaitu Putusan MK Nomor 10-17-23/PUU-VII/2009; Putusan MK Nomor 143/PUU-VII/2009; dan Putusan MK No. 16/PUU-VIII/2010. Dalam ketiga Putusan itu, MK menyatakan bahwa,

“Hak konstitusional dalam Pasal 28H ayat (2) UUD 1945 adalah jaminan konstitusional terhadap mereka yang mengalami peminggiran, ketertinggalan, pengucilan, pembatasan, pembedaan, kesenjangan partisipasi dalam politik dan kehidupan publik yang bersumber dari ketimpangan struktural dan sosio-kultural masyarakat secara terus menerus (diskriminasi), baik formal maupun informal, dalam lingkup publik maupun privat atau yang dikenal dengan *affirmative action*.”

Pemaknaan itu menegaskan bahwa kelompok Penyandang Disabilitas termasuk dalam terminology “setiap orang” dalam

ketentuan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945. Selain itu, dalam penafsiran tersebut juga disebutkan bahwa makna dari “kemudahan” dan “perlakuan khusus” bukanlah dipahami dalam makna perlakuan yang diskriminatif, tetapi tetap dalam lingkup pemenuhan hak konstitusional.<sup>18</sup>

Dari penjelasan di atas maka UUD NRI 1945 sudah dengan tegas melindungi hak konstitusional Penyandang Disabilitas dalam konteks “setiap orang” maupun sebagai bagian dari “warga negara”. Selain itu, Penyandang Disabilitas pun dimungkinkan untuk mendapatkan *affirmative action* atau hak atas kemudahan dan perlakuan khusus dalam konteks pemenuhan hak konstitusionalnya tersebut. Kedua konsep tersebut harus dipahami dan diresapi dalam pembentukan peraturan perundang-undangan maupun kebijakan sebagai pelaksanaan dari ketentuan dalam UUD NRI 1945.<sup>19</sup>

#### b. Perlindungan hukum dalam Peraturan Perundang-Undangan

Jaminan hak asasi manusia yang ada dalam UUD NRI 1945 seperti yang telah dijelaskan sebelumnya tentu tidak bisa berjalan sendiri. Dengan kata lain, dalam pelaksanaannya perlu ada yang menerjemahkan prinsip-prinsipnya ke dalam peraturan pelaksanaan, terutama yang tercakup dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan pelaksanaan yang dibentuk itu tentu tidak bisa keluar dari

---

<sup>18</sup> Fajri Nursyamsi, et. all., *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia : Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*, (Jakarta : Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, 2015), hal. 23

<sup>19</sup> *Ibid.*

koridor atau bertentangan dengan konsep yang sudah ditanamkan dalam UUD NRI 1945. Oleh karena itu, penting untuk melihat kerangka peraturan pelaksanaan, sekaligus melihat konsep yang digunakan dalam pengaturannya.

Hal yang paling fundamental yang perlu dilakukan oleh negara dalam menjamin terlaksananya kesetaraan hak setiap warga negaranya adalah membentuk regulasi-regulasi yang bersinggungan langsung dengan hal-hal yang paling rentan terhadap pelanggaran hak warga negara. Berikut peraturan perundang-undangan yang menjamin perlindungan hukum atas hak pekerjaan penyandang Disabilitas:

1) UU No. 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat

*Tabel II.1 : UU No. 4/1997*

No.	Pasal (Ayat)	Isi
1.	6	Setiap penyandang cacat berhak memperoleh: pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya;
2.	13	Setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
3.	14	Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.

## 2) UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Tabel II.2 : UU No. 39/1999

No.	Pasal (Ayat)	Isi
1.	41 (2)	Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.
2.	42	Setiap warga negara yang berusia lanjut, cacat fisik dan atau cacat mental berhak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan khusus atas biaya negara, untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaannya, meningkatkan rasa percaya diri, dan kemampuan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
3.	43 (2)	Setiap warga negara berhak turut serta dalam pemerintahan dengan langsung dipilihnya dengan bebas, menurut cara yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

## 3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Tabel II.3 : UU No. 13/2003

No.	Pasal (Ayat)	Isi
1.	5	Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Penjelasan: 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 cacat).
2.	67 (1)	Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
3.	67 (2)	Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4) UU No. 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan *Convention On The Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)

Tabel II.4 : UU No. 19/2011

No.	Pokok-Pokok Isi Konvensi dalam Penjelasan
1.	<p>Kewajiban Negara:</p> <p>“Kewajiban negara merealisasikan hak yang termuat dalam Konvensi, melalui penyesuaian peraturan perundang-undangan, hukum dan administrasi dari setiap negara, termasuk mengubah peraturan perundang-undangan, kebiasaan dan praktik-praktik yang diskriminatif terhadap penyandang disabilitas, baik perempuan maupun anak, menjamin partisipasi penyandang disabilitas dalam segala aspek kehidupan seperti pendidikan, kesehatan, pekerjaan, politik, olah raga, seni dan budaya, serta pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi.”</p>
2.	<p>Hak-Hak Penyandang Disabilitas:</p> <p>“Setiap penyandang disabilitas harus bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang kejam, tidak manusiawi, merendahkan martabat manusia, bebas dari eksploitasi, kekerasan dan perlakuan semena-mena, serta memiliki hak untuk mendapatkan penghormatan atas integritas mental dan fisiknya berdasarkan kesamaan dengan orang lain. Termasuk didalamnya hak untuk mendapatkan perlindungan dan</p>

	pelayanan sosial dalam rangka kemandirian, serta dalam keadaan darurat.”
--	--

## 5) UU No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Tabel II.5: UU No. 8/2016

No.	Pasal (ayat)	Isi
1.	5 (2)	Selain hak Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perempuan dengan disabilitas memiliki hak: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. atas kesehatan reproduksi;</li> <li>b. menerima atau menolak penggunaan alat kontrasepsi;</li> <li>c. mendapatkan Pelindungan lebih dari perlakuan Diskriminasi berlapis; dan</li> <li>d. untuk mendapatkan Pelindungan lebih dari tindak kekerasan, termasuk kekerasan dan eksploitasi seksual.</li> </ol>
2.	11	Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;</li> <li>b. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;</li> <li>c. memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;</li> <li>d. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;</li> <li>e. mendapatkan program kembali bekerja;</li> <li>f. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;</li> <li>g. memperoleh kesempatan dalam</li> </ol>

		mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan h. memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.
3.	53 (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.
4.	53 (2)	Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
5.	54	Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas.

### 3. Ketentuan hukum Islam terkait hak Penyandang Disabilitas

Dalam perspektif hukum Islam, Penyandang Disabilitas identik dengan istilah *dzawil âhât*, *dzawil ihtiyaj al-khashah* atau *dzawil a'dzâr*: orang-orang yang mempunyai keterbatasan, berkebutuhan khusus, atau mempunyai uzur.<sup>20</sup>

Nilai-nilai universalitas Islam seperti *al-musawa* (kesetaraan/*equality*: Surat Al-Hujurat: 13), *al-'adalah* (keadilan/*justice*: Surat An-Nisa: 135 dan Al-Maidah ayat 8), *al-hurriyyah* (kebebasan/*freedom*: Surat At-Taubah ayat 105) dan semisalnya, sebagaimana Keputusan Muktamar NU Ke-30 tahun 1999 di Kediri

<sup>20</sup> Lihat <http://www.nu.or.id/post/read/83401/pandangan-islam-terhadap-penyandang-disabilitas>, Diakses pada tanggal 12 April 2019

meniscayakan keberpihakan terhadap Penyandang Disabilitas sekaligus menegasi sikap dan tindakan diskriminatif terhadap mereka.<sup>21</sup>

Lebih spesifik Al-Quran, Hadits dan pendapat para ulama' secara tegas menyampaikan pembelaan terhadap hak penyandang disabilitas:

a. Hak Penyandang Disabilitas Dalam Al-Qur'an

Al-Qur'an merupakan kalam Allah yang diturunkan kepada Nabi Muhammad melalui Malaikat Jibril, di dalamnya terdapat segudang rahasia kehidupan, baik itu melalui masa yang lalu maupun berkaitan dengan masa yang akan datang, itulah salah satu keistimewaan yang dimiliki al-Qur'an. Al-Qur'an merupakan kitab suci terakhir yang diwahyukan Allah kepada Nabi Muhammad SAW. untuk dijadikan sebagai pedoman hidup (*way of life*) bagi umat manusia, dan sekaligus sebagai sumber nilai norma disamping al-Sunnah. Al-Qur'an juga telah memperkenalkan dirinya antara lain sebagai *hudan li al-nas*, petunjuk bagi umat manusia pada umumnya dan orang-orang yang bertaqwa pada khususnya. Al-Qur'an pada dasarnya adalah kitab keagamaan yang berfungsi sebagai petunjuk (*hidayah*) kepada umat manusia, baik secara teoritis maupun praktis dalam menjalani kehidupan di dunia ini.<sup>22</sup>

Di dalam al-Qur'an terdapat banyak ajaran-ajaran bagi umat Islam, salah satunya kandungan ajaran al-Qur'an yang memandang manusia sama derajatnya disisi Allah kecuali hanya derajat

---

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> Muhammad Nor Ichwan, *Tafsir Ilmi* (Menara Kudus dan Rasail: Yogyakarta, 2004), hal. 23

ketaqwaannya. Kiranya sangat indah bila ajaran tersebut mampu diaktualisasikan umat Islam untuk menciptakan keharmonisan dalam kehidupan bermasyarakat.<sup>23</sup>

Berkaitan dengan hak Penyandang Disabilitas Allah swt menyebutnya dalam salah satu ayat AlQur'an yakni, surat an-Nur 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... ﴿٦١﴾

Artinya: “Tidak ada halangan bagi tunanetra, tunadaksa, orang sakit, dan kalian semua untuk makan bersama dari rumah kalian, rumah bapak kalian atau rumah ibu kalian ...” (Q.S. an-Nur ayat 61).

Ayat tersebut secara eksplisit menegaskan kesetaraan sosial antara Penyandang Disabilitas dan mereka yang bukan Penyandang Disabilitas. Mereka harus diperlakukan secara sama dan diterima secara tulus tanpa diskriminasi dalam kehidupan sosial. sebagaimana penjelasan Syekh Ali As-Shabuni dalam *Tafsir Ayatul Ahkam* (I/406):

يَقُولُ اللَّهُ جَلَّ ذِكْرُهُ مَا مَعْنَاهُ: لَيْسَ عَلَى أَهْلِ الْأَعْدَارِ وَلَا عَلَى ذَوِي الْعَاهَاتِ (الْأَعْمَى وَالْأَعْرَجِ وَالْمَرِيضِ) حَرْجٌ أَنْ يَأْكُلُوا مَعَ الْأَصْحَاءِ، فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يَكْرَهُ الْكِبْرَ وَالْمُتَكَبِّرِينَ وَيُحِبُّ مِنْ عِبَادِهِ التَّوَاضُّعَ.

Artinya, “Substansi firman Allah Ta’ala (Surat An-Nur ayat 61) adalah bahwa tidak ada dosa bagi orang-orang yang punya uzur dan keterbatasan (tunanetra, pincang, sakit) untuk makan bersama orang-orang yang sehat (normal), sebab Allah Ta’ala membenci

<sup>23</sup> Hindatulatifah, Apresiasi Al-Qur'an Terhadap Penyandang Tunanetra: Kajian Tematik Terhadap Al-Qur'an Surat Abasa, *Jurnal Aplikasi Ilmu-ilmu Agama*, Vol. IX, No. 2, Desember 2008, hal. 91

*kesombongan dan orang-orang sombong dan menyukai kerendahhatian dari para hamba-Nya.”<sup>24</sup>*

Bahkan dari penafsiran ini menjadi jelas bahwa Islam mengancam sikap dan tindakan diskriminatif terhadap para Penyandang Disabilitas. Terlebih diskriminasi yang berdasarkan kesombongan dan jauh dari akhlaqul karimah.

Kemudian dalam Al-Qur’an surat ‘Abasa ayat 1-11 Allah swt berfirman:

عَبَسَ وَتَوَلَّى ۝١ أَن جَاءَهُ الْأَعْمَى ۝٢ وَمَا يُدْرِيكَ لَعَلَّهُ يَزْكِي ۝٣ أَوْ يَذَّكَّرُ فَتَنْفَعَهُ ۝٤ أَلَمْ يَكْرُمَى ۝٥ أَفَمَا مَنِ اسْتَعْنَى ۝٦ فَأَنْتَ لَهُ تَصَدَّى ۝٧ وَمَا عَلَيْكَ أَلَّا يَزْكِي ۝٨ وَأَمَّا مَن جَاءَكَ يَسْعَى ۝٩ وَهُوَ يَخْشَى ۝١٠ فَأَنْتَ عَنْهُ تَلَهَّى ۝١١ كَلَّا إِنَّهَا تَذْكِرَةٌ ۝١٢

Artinya: “Dia (Muhammad) bermuka masam dan berpaling, karena telah datang seorang buta kepadanya<sup>25</sup> Tahukah kamu barangkali ia ingin membersihkan dirinya (dari dosa), Atau Dia (ingin) mendapatkan pengajaran, lalu pengajaran itu memberi manfaat kepadanya? Adapun orang yang merasa dirinya serba cukup<sup>26</sup>, Maka kamu melayaninya. Padahal tidak ada (celaan) atasmu kalau Dia tidak membersihkan diri (beriman). dan Adapun orang yang datang kepadamu dengan bersegera (untuk mendapatkan pengajaran), Sedang ia takut kepada (Allah), Maka kamu mengabaikannya, Sekali-

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Orang buta itu bernama Abdullah bin Ummi Maktum. Dia datang kepada Rasulullah s.a.w. meminta ajaran-ajaran tentang Islam; lalu Rasulullah s.a.w. bermuka masam dan berpaling daripadanya, karena beliau sedang menghadapi pembesar Quraisy dengan pengharapan agar pembesarpembesar tersebut mau masuk Islam. Maka turunlah surat ini sebagai teguran kepada Rasulullah s.a.w.

<sup>26</sup> Yaitu pembesar-pembesar Quraisy yang sedang dihadapi Rasulullah s.a.w. yang diharapkannya dapat masuk Islam.

*kali jangan (begitu). Sungguh (ayat-ayat/surat) itu adalah peringatan... ”. (Q.S. ‘Abasa : 1-11).<sup>27</sup>*

Ayat di atas merupakan sebuah teguran Allah SWT terhadap Nabi Muhammad dimana pada saat itu Rasulullah kurang responsif dan santun ketika dimintai sebuah petunjuk oleh sahabat Ibnu Ummi Maktum<sup>28</sup> yang mengalami kebutaan (tunanetra). Diceritakan bahwa pada suatu hari Rasulullah SAW sedang berdialog dengan para pembesar suku Quraisy<sup>29</sup> dengan harapan agar para pembesar tersebut bersedia untuk masuk Islam. Di tengah-tengah dialog tersebut, datanglah sahabat Ibnu Ummi Maktum (yang lebih dulu masuk Islam) dengan meminta sebuah petunjuk kepada Nabi.<sup>30</sup>

Dari Q.S. ‘Abasa ayat 1-11 tersebut di atas dapat dipahami bahwa Islam sungguh-sungguh melarang adanya tindakan yang bersifat diskriminatif terhadap Penyandang Disabilitas dalam bentuk apapun dan memandang seluruh manusia adalah setara terlepas dari

---

<sup>27</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah al-Qur’an, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Departemen Agama : Jakarta, 1997), hal. 1.024

<sup>28</sup> Nama lengkap Ummi Maktum adalah Abdullah bin Ummi Maktum. Ia merupakan difabelnetra yang berasal dari bani amr. Ummi Maktum termasuk sahabat yang sudah lama masuk Islam di Makkah yang kemudian ikut hijrah ke Madinah. Ia juga seorang Muadzin yang menjadi partner sahabat Billal bin Rabbah. Ummi Maktum meninggal di Qodasyah ketika masa pemerintahan Umar bin Khattab. Nama ayah Ibnu Ummi Maktum adalah Qais bin Zaidah dan ibunya bernama, Atikah binti Abdullah al-makhzumiyyah, nama ini disebabkan karena ibunya ini memiliki anak yang buta maka dia diberi gelar dengan Umm Maktum karena tersembunyinya cahaya penglihatannya. Diketahui bahwa dia mulai buta dua bulan pasca perang Badar.

<sup>29</sup> Dalam sebuah riwayat, pembesar tersebut adalah Utbah bin Rabi’ah, Abu Jahl bin Hisyam dan ‘Abbas bin Abdul Muthalib. Nabi Muhammad menginginkan mereka masuk Islam, karena mereka memiliki pengaruh yang cukup besar, sehingga mereka bisa memperkuat agama Islam. (Ahmad Mustafa al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*, Jilid 8, Terj. Bahrn Abu Bakar dkk, (PT. Karya Toha Putra: Semarang, 1999), hal. 320

<sup>30</sup> Muhammad Nasib ar-Rifa’i, *Taisiru al-Alliyul Qadir Li Ikhtisari Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 3, Terj. Syihabbuddin, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), hal. 911

bagaimanapun kondisi fisik yang dimilikinya, hanya tingkat ketaqwaan manusia terhadap Allah lah yang membedakan mereka.

b. Hak Penyandang Disabilitas Menurut Hadits

Islam memandang netral terhadap Penyandang Disabilitas, dengan artian sepenuhnya menyamakan Penyandang Disabilitas sebagaimana manusia lainnya. Islam sendiri lebih menekankan pengembangan karakter dan amal shaleh, dari pada melihat persoalan fisik seseorang. Nabi Muhammad saw bersabda:

إِنَّ اللَّهَ لَا يَنْظُرُ إِلَى صُورِكُمْ وَأَمْوَالِكُمْ وَلَكِنْ يَنْظُرُ إِلَى قُلُوبِكُمْ وَأَعْمَالِكُمْ.

Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak melihat rupa atau bentuk, kedudukan, dan harta kalian, tetapi Dia melihat kepada hati dan amal perbuatan kalian*”. (H.R. Muslim).<sup>31</sup>

Hadits tersebut menjelaskan bahwa manusia sesungguhnya sama di mata Allah, hak-hak yang mereka miliki semua adalah sama, tidak ada perbedaan dalam diri mereka kecuali apa yang ada di dalam hati mereka, yaitu ketaqwaan dan amal perbuatan mereka.

Hadits lain yang membahas tentang kesetaraan hak Penyandang Disabilitas diriwayatkan oleh Abu Dawud, yaitu :

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَنَّ الرَّجُلَ لَيَكُونُ لَهُ الدَّرَجَةُ عِنْدَ اللَّهِ لَا يَبْلُغُهَا بِعَمَلٍ حَتَّى يُبْتَلَى بِبَلَاءٍ فِي جِسْمِهِ فَيَبْلُغُهَا بِذَلِكَ. (رَوَاهُ أَبُو دَاوُدَ)

Artinya, “*Rasulullah SAW bersabda, “Sungguh seseorang niscaya punya suatu derajat di sisi Allah yang tidak akan dicapainya dengan*

---

<sup>31</sup> Lihat <http://www.nu.or.id/post/read/71766/jangan-mengandalkan-tampang-dan-kekayaanmu>, Diakses pada tanggal 12 Juni 2019

*amal, sampai ia diuji dengan cobaan di badannya, lalu dengan ujian itu ia mencapai derajat tersebut.” (H.R. Abu Dawud).<sup>32</sup>*

Hadits ini memberikan pemahaman bahwa di balik keterbatasan fisik (disabilitas) terdapat derajat yang mulia di sisi Allah swt.

### c. Hak Penyandang Disabilitas Menurut Pendapat Ulama’

#### 1) Pendapat Imam Al-Qurthubi

Berkaitan perintah shalat dalam Al-Qur’an Surat Al-Baqarah ayat 43, pemuka ulama ahli tafsir asal Cordova Spanyol, Imam Al-Qurthubi (wafat 671 H/1273 M), menyatakan:

وَلَا بَأْسَ بِأَمَامَةِ الْأَعْمَىٰ وَالْأَعْرَجِ وَالْأَشْلَلِ وَالْأَقْطَعِ وَالْخَصِيِّ وَالْعَبْدِ إِذَا كَانَ كُلُّ وَاحِدٍ مِنْهُمْ عَالِمًا بِالصَّلَاةِ .

Artinya: “Tunanetra, orang pincang, orang lumpuh, orang yang terputus tangannya, orang yang dikebiri, dan hamba sahaya tidak mengapa menjadi imam shalat bila masing-masing dari mereka mengetahui tatacara shalat.”<sup>33</sup>

Imam Al-Qurtubi dan para ulama lainnya tidak mempermasalahkan disabilitas. Menurutnya, Penyandang Disabilitas semisal tunanetra, tunadaksa dan lainnya boleh-boleh saja menjadi imam shalat asalkan mengetahui tatacaranya. Hal ini meniscayakan pengakuan Islam atas peran para Penyandang

---

<sup>32</sup> Lihat <http://www.nu.or.id/post/read/83401/pandangan-islam-terhadap-penyandang-disabilitas>, Diakses pada tanggal 14 Mei 2019

<sup>33</sup> *Ibid.*

Disabilitas dalam kehidupan sosial kemasyarakatan bahkan dalam peribadahan.<sup>34</sup>

## 2) Pendapat Imam Al-Ramli As-Shaghir

Ketika menjelaskan syarat mahram yang menemani wanita saat bepergian Imam Ar-Ramli As-Shaghir (919-1004H/1513-1596M), mufti Syafi'i negeri Mesir pada masanya ini menyatakan:

وَاشْتِرَاطُ الْعَبَادِيِّ الْبَصَرَ فِيهِ مَحْمُولٌ عَلَى مَنْ لَا فِطْنَةَ مَعَهُ وَإِلَّا فَكَثِيرٌ مِنَ الْعُمَيَّانِ  
أَعْرَفُ بِالْأُمُورِ وَأَدْفَعُ لِلتُّهَمِ وَالرَّيْبِ مِنْ كَثِيرٍ مِنَ الْبُصْرَاءِ

Artinya: “Pengajuan syarat mampu melihat bagi mahram yang menemani wanita saat bepergian oleh Al-‘Abadi diarahkan dalam konteks orang yang tidak mempunyai kecakapan. Di luar konteks itu, maka banyak tunanetra yang lebih mengetahui berbagai permasalahan dan lebih mampu menolak kesalahpahaman dan praduga daripada orang-orang yang bisa melihat”.

Pendapat Imam Ar-Ramli As-Shaghir ini terang-terangan mengakui dan mengapresiasi peran Penyandang Disabilitas dalam menjaga kehormatan dan keselamatan para mahram atau keluarganya.<sup>35</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Peneliti mengambil judul skripsi ini (*Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Atas Pekerjaan Di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten*

---

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> *Ibid.*

*Tulungagung Ditinjau Dari Hukum Positif Dan Hukum Islam*) karena belum pernah diteliti oleh peneliti manapun secara substantif. Selanjutnya, untuk mengetahui bahwa penelitian ini memiliki perbedaan dan belum pernah diteliti oleh peneliti lain dengan tema pemenuhan hak Penyandang Disabilitas, maka perlu dijelaskan hasil penelitian terdahulu untuk dikaji dan ditelaah secara seksama. Penelitian tersebut adalah:

1. Skripsi oleh Ahmad Tosirin Anaessaburi (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). Judul: Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra di Daerah Istimewa Yogyakarta. Rumusan Masalah: 1) Apa hambatan dalam pemberian kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas netra di Daerah Istimewa Yogyakarta?, 2) Apa saja langkah dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi dan menanggulangi hambatan tersebut?, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik pelaksanaan pemberian kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas netra tidak berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan keterangan ITMI DIY institusi pemerintah yang telah mempekerjakan Penyandang Disabilitas netra sejauh ini baru tiga lembaga, yaitu institusi kementerian agama, kementerian pendidikan dan kementerian sosial. Sementara, LSM Saujana menyebutkan Penyandang Disabilitas netra yang telah bekerja di perusahaan baru berjumlah satu orang tenaga kerja tepatnya di perusahaan swasta Hotel Ambarukmo, adapun perusahaan milik pemerintah belum ada yang mempekerjakan tenaga kerja Penyandang Disabilitas netra. Hal ini

disebabkan oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam diri Penyandang Disabilitas netra maupun faktor yang berasal dari luar Penyandang Disabilitas netra. Di sisi lain belum ada upaya sinergis yang dilakukan oleh pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan pihak penyedia lapangan kerja maupun dengan pihak pegiat Penyandang Disabilitas netra untuk merealisasikan peraturan perundang-undangan sebagaimana mestinya. Perbedaan antara skripsi oleh Ahmad Tosirin Anaessaburi dengan skripsi peneliti terletak pada substansi penelitiannya di mana dalam skripsi Ahmad Tosirin Anaessaburi dibahas tentang pelaksanaan amanat Undang-Undang terkait hak pekerja Penyandang Disabilitas netra, sementara dalam skripsi peneliti lebih membahas hak pekerja Penyandang Disabilitas secara umum.

2. Skripsi oleh Erwin Gope (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). Judul: Rumusan masalah: Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta (perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan). Rumusan masalah: 1) Bagaimana bentuk perlindungan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas di Yogyakarta?, 2) Bagaimana kendala yang dihadapi Disnakertrans dalam melindungi tenaga kerja disabilitas di Yogyakarta?. Hasil dari penelitian Erwin Gope adalah: 1) Perlindungan hukum yang diberikan oleh Disnakertrans Yogyakarta adalah dengan memberikan pelatihan kerja untuk memberikan modal pada para tenaga kerja yang akan terjun ke dunia ketenagakerjaan, pemberian perlindungan kerja pada saat para tenaga kerja

disabilitas juga sudah dilakukan dengan melakukan pengawasan langsung yang terjun di perusahaan dan apabila ada perusahaan yang tidak memberikan hak tenaga kerja disabilitas maka Disnakertrans akan memberikan peringatan berupa nota, serta sosialisasi kepada beberapa perusahaan untuk menawarkan tenaga kerja disabilitas kepada perusahaan dan memberikan beberapa penghargaan kepada perusahaan atas kepedulian tenaga kerja disabilitas, 2) Kendala yang dihadapi Disnakertrans dalam menanggulangi hak tenaga kerja disabilitas Yogyakarta ternyata masih banyak kendala yang dihadapi Disnakertrans Yogyakarta yaitu kurangnya personil pengawasan yang dimiliki Disnakertrans Yogyakarta, aksesibilitas di dalam perusahaan untuk memberikan perlindungan serta kurang memberikan rasa nyaman kepada tenaga kerja disabilitas dan kurangnya kerja sama antara perusahaan dan Disnakertrans. Perbedaan antara skripsi yang di tulis oleh Erwin Gote dengan skripsi peneliti terletak pada dasar hukum yang digunakan sebagai acuan dasar penelitian, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

3. Skripsi oleh Satiasti Putri (Universitas Islam Indonesia). Judul: Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerja di Perusahaan Swasta di Kota Yogyakarta. Rumusan masalah:1) Bagaimana perlindungan hukum bagi Penyandang Disabilitas terkait rekrutmen pekerja oleh pengusaha di Kota Yogyakarta?, 2) Apa faktor penghambat dalam perlindungan hukum penyandang terkait rekrutmen

pekerja di Kota Yogyakarta?. Hasil dari penelitian Satiasti Putri adalah: 1) Peneliti telah melakukan kunjungan ke 6 perusahaan swasta di Kota Yogyakarta yang terdiri dari perusahaan swasta kecil, sedang dan besar. Perusahaan swasta yang diteliti adalah Toko Deoni, Toko Semangat Baru, Karita Muslim Square, Shabu Auce Yogyakarta, Hotel Phoenix dan PT. Jogja Kulina Utama. Diketahui dari 6 perusahaan swasta tersebut, terdapat 2 perusahaan swasta yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas yaitu Toko Deoni dan Shabu Auce Yogyakarta. Selanjutnya 4 perusahaan lainnya yaitu Toko Semangat Baru, Karita Muslim Square, Hotel Phoenix dan PT. Jogja Kulina Utama tidak mempekerjakan Penyandang Disabilitas. Sehingga di Kota Yogyakarta terdapat 33% perusahaan swasta sudah mempekerjakan Penyandang Disabilitas dan 67% perusahaan swasta tidak mempekerjakan Penyandang Disabilitas. Oleh karena itu mayoritas perusahaan swasta di Kota Yogyakarta tidak mempekerjakan Penyandang Disabilitas, sedangkan perusahaan swasta yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas jumlahnya sedikit. 2) Hak Penyandang Disabilitas terkait rekrutmen pekerja terhambat oleh 2 faktor yaitu dari pemerintah dan perusahaan swasta itu sendiri. Hambatan dari pemerintah adalah adanya anggapan dari perusahaan swasta bahwa pemerintah hanya menyuruh saja namun pihak pemerintah sendiri saja tidak mempekerjakan Penyandang Disabilitas, sedangkan penghambat yang berasal dari perusahaan swasta adalah adanya persyaratan sehat jasmani dan rohani yang merupakan persyaratan yang dinilai diskriminatif dan mengurangi

kesempatan bekerja bagi Penyandang Disabilitas. Perbedaan antara skripsi Satiasti Putri dengan skripsi peneliti terletak pada sasaran kerja Penyandang Disabilitas dimana sasaran kerja skripsi Satiasti Putri lebih ke perusahaan swasta sementara skripsi peneliti lebih membahas ke arah Pemerintah Daerah.

4. Skripsi oleh Rena Zefania Ritonga (Universitar Airlangga Surabaya).

Judul: Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Cacat Untuk Mendapatkan Jaminan Aksesibilitas Dlam Memperoleh Pekerjaan. Rumusan masalah:

1)Apakah hak dalam memperoleh perkerjaan termasuk hak asasi penyandang cacat yang wajib mendapatkan perwujudan baik dari pemerintah maupun dari masyarakat?, 2)Jelaskan sarana poerlindungan hukum yang represif dalam menyelesaikan sengketa yang berhubungan dengan tindak pemerintahan dikaitkan dengan hak asasi manusia?.

Kesimpulan: Bahwa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan beberapa hukum internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia, menyatakan bahwa memang benar hak dalam memperoleh pekerjaan merupakan hak asasi penyandang cacat yang wajibmendapatkan perwujudan baik dari pemerintah maupun dari masyarakat, dalam penelitian ini masyarakat diartikan sebagai perusahaan swasta, BUMN dan BUMD. Oleh karena itu jaminan perlindungan hukum secara preventif harus dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pemerintah, yang berupa jaminan aksesibilitas sebagai upaya untuk mewujudkan kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi bagi penyandang cacat dalam memperoleh pekerjaan

sesuai dengan kecakapan/kemampuannya. 2) Bahwa terdapat bermacam sarana perlindungan hukum represif dalam menyelesaikan sengketa yang berhubungan dengan tindak pemerintahan dikaitkan dengan hak asasi manusia. Itu semua bergantung dengan dasar tuntutananya. Seperti dalam kasus Wuri Handayani, karena ingin membatalkan Surat Penolakan yang dianggap merugikan kepentingannya maka ia menempuh jalur yudisial, yaitu PTUN. Keberadaan PTUN ini merupakan pemenuhan prinsip *equality before the law in similar circumstances* yang berkaitan dengan syarat objektif bagi negara hukum. Perbedaan antara skripsi oleh Rena Zafaria Ritonga dengan skripsi peneliti terletak pada bagian substantif dari pembahasan yang mana dalam skripsi Rena Zafaria Ritongan membahas tentang hak-hak Penyandang Disabilitas secara kualitatif namun skripsi peneliti bersifat kuantitatif-kualitatif.

5. Skripsi oleh Mutiara Yosephin Nauli Purba (Unwira Kupang). Judul: Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas di Kota Kupang. Rumusan masalah: Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja Penyandang Disabilitas di Kota Kupang?. Hasil dari penelitian oleh Mutiara Yosephin Nauli Purba adalah perlindungan hukum terhadap pekerja Penyandang Disabilitas belum berjalan maksimal di Kota Kupang, sehingga kesimpulan akhir dari skripsi ini adalah pemerintah belum memberikan perlindungan hukum secara maksimal kepada pekerja Penyandang Disabilitas.