

**TINJAUAN FIKIH *SIYĀSAH DUSTŪRIYAH* DAN UNDANG-  
UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG  
DISABILITAS TERHADAP UPAYA PENYERAPAN TENAGA  
KERJA DISABILITAS DI KAMPUS CORDELIA KOTA  
SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**Bella Maidatul Umah**

**NIM. C74218044**



**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Jurusan Hukum Publik Islam  
Program Studi Hukum Tata Negara (*Siyāṣah*)  
Surabaya  
2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bella Maidatul Umah

Nim : C74218044

Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum/Hukum Tata Negara

Judul Skripsi : “Tinjauan *Siyāṣah Dustūrīyah* Dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Terhadap Implementasi Upaya Penyerapan Tenaga Kerja Disabilitas Di Kampus Cordelia Kota Surabaya”

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 11 April 2022

Saya yang menyatakan,



Bella Maidatul Umah

(C74218044)

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Bella Maidatul Umah NIM C74218044 ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian Munaqasah/skripsi.

Surabaya, 11 April 2022

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. H. Muh. Hasyim, M.Ag.

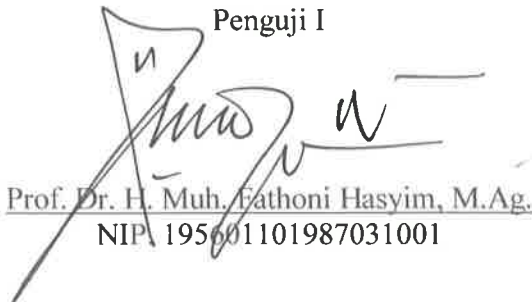
NIP. 195601101987031001

## PENGESAHAN

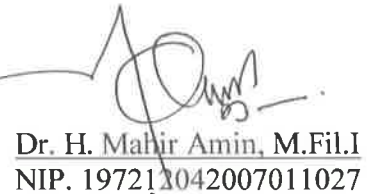
Skripsi yang ditulis oleh Bella Maidatul Umah NIM. C74218044 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Ampel pada hari Selasa, tanggal 17 Mei 2022, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana starta satu dalam Ilmu Hukum Tata Negara.

### Majelis Munaqasah Skripsi:


Penguji I

  
Prof. Dr. H. Muh. Fathoni Hasyim, M.Ag.  
NIP. 195601101987031001

Penguji II

  
Dr. H. Mahir Amin, M.Fil.I  
NIP. 197213042007011027

Penguji III

  
Siti Tatmainrul Qulub, SHL., M.S.I.  
NIP. 198912292015032007

Penguji IV

  
Abdul Haris Fitri Anto, M.Si.  
NIP. 198506242020121003

Surabaya, 17 Mei 2022

Mengesahkan,

Fakultas Syari'ah dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,



  
Prof. Dr. H. Masruhan, M.Ag.

NIP. 195904041988031003



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300 E-mail:  
perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Bella Maidatul Umah  
NIM : C74218044  
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum/Hukum Tata Negara  
E-mail : bmaidatul@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi       Tesis       Disertasi       Lain-lain (.....)  
Yang berjudul:

**TINJAUAN FIKIH *SIYĀSAH DUSTURIYAH* DAN UNDANG-UNDANG  
NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS  
TERHADAP UPAYA PENYERAPAN TENAGA KERJA DISABILITAS DI  
KAMPUS CORDELIA KOTA SURABAYA**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikan, dan menampilkan/ mempublikasikan di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan/atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 14 Juli 2022

Penulis

Bella Maidatul Umah

## ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “Tinjauan *Siyāsah Dustūrīyah* Dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Terhadap Implementasi Upaya Penyerapan Tenaga Kerja Disabilitas Di Kampus Cordelia Kota Surabaya”, merupakan hasil penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yaitu: bagaimana tinjauan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas terhadap upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas di Kampus Cordelia Kota Surabaya. Dan bagaimana tinjauan fikih *siyāsah dustūrīyah* terhadap upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas di Kampus Cordelia Kota Surabaya.

Data dan informasi dalam skripsi ini dihimpun menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Yang menggunakan metode penelitian kualitatif, setelah data terkumpul akan dianalisis dalam bentuk deskriptif dengan pola pikir induktif, dan disusun secara sistematis menjadi data yang konkrit. Yaitu mengenai persoalan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas dalam pemenuhan hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi berdasarkan implementasinya pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Dan selanjutnya data tersebut akan diolah dan dianalisis menggunakan teori hukum positif serta teori hukum islam, pada ruang lingkup fikih *siyāsah idāriyah*.

Hasil penelitian pada persoalan ini menunjukkan bahwa Kampus Cordelia telah melakukan implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas dengan baik, karena Kampus Cordelia memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk bekerja dalam lembaga pelatihan tenaga kerja ini. Dan dalam kajian fikih *siyāsah dustūrīyah* disimpulkan bahwa, Kampus Cordelia telah melakukan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas yang sesuai dengan konsep *siyāsah idāriyah*, berdasarkan hukum dan syariat islam.

Sejalan dengan kesimpulan diatas, maka disarankan kepada Kampus Cordelia untuk tetap melakukan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas dalam membantu pertumbuhan perekonomian Indonesia dan untuk membantu pemerintah dalam pelayanan terhadap disabilitas.

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL DALAM</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TRANSLITERASI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	13
C. Batasan Masalah .....	14
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Kajian Pustaka .....	14
F. Tujuan Penelitian.....	17
G. Kegunaan Hasil Penelitian.....	18
H. Definisi Operasional .....	19
I. Metode Penelitian .....	21
J. Sistematika Pembahasan.....	26
<b>BAB II TEORI TENTANG FIKIH <i>SIYĀSAH DUSTŪRĪYAH</i> DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS</b> .....	<b>23</b>

A. Teori Fikih <i>Siyāṣah Dustūrīyah</i> .....	23
1. Definisi Fikih <i>Siyāṣah Dustūrīyah</i> .....	23
2. Ruang Lingkup Fikih <i>Siyāṣah Dustūrīyah</i> .....	25
3. Teori <i>Siyāṣah Idāriyah</i> .....	27
B. Teori Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.....	30
1. Definisi Penyandang Disabilitas.....	32
2. Jenis-Jenis Penyandang Disabilitas.....	36
<b>BAB III UPAYA PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KAMPUS CORDELIA KOTA SURABAYA.....</b>	<b>50</b>
<b>BAB IV ANALISIS FIKIH <i>SIYĀSAH DUSTŪRĪYAH</i> DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS TERHADAP UPAYA PENYERAPAN TENAGA KERJA DISABILITAS DI KAMPUS CORDELIA KOTA SURABAYA.....</b>	<b>69</b>
A. Tinjauan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang disabilitas terhadap upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas di Kampus Cordelia Kota Surabaya.....	69
B. Tinjauan <i>Siyāṣah Dustūrīyah</i> Terhadap Implementasi Upaya Penyerapan Tenaga Kerja Disabilitas Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.....	73
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>82</b>
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>87</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Jumlah penyandang disabilitas Kampus Cordelia.....	54
1.2	Data penyandang disabilitas Kampus Cordelia.....	55



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Website resmi Organisasi Perdagangan Dunia (WTO) menyebutkan bahwa tidak ada definisi resmi tentang kategori sebuah negara sebagai negara maju ataupun negara berkembang, dan penentuan tersebut ditentukan sendiri oleh negara yang bersangkutan. Menurut “*World Development Report*” negara berkembang atau disebut *less-developed countries*, yang memiliki pendapatan perkapita dari rata-rata penduduknya kurang dari US\$500. *Institute for Development of Economics and Finance* (Indef) pada saat diskusi status negara maju di Jakarta, Pertumbuhan ekonomi Indonesia masih berada pada level 5%, yang merupakan level rendah dan menempati posisi ke 120 dari 200 negara yang ada di bumi ini, dan pendapatan per kapita berdasarkan indikator *World Bank* hanya sebesar US\$3.840 yang termasuk dalam kategori kelas menengah-bawah atau disebut *low-middle income*, maka dengan pernyataan tersebut Indonesia termasuk dalam kategori negara berkembang.<sup>1</sup>

Pertemuan Organisasi Perdagangan Dunia (WTO) di kantor perwakilan dagang amerika serikat (USTR), Amerika Serikat (AS) menyebutkan kebijakan baru pada Februari 2020 bahwa Indonesia telah dicoret dari daftar negara berkembang, salah satu alasannya adalah karena Indonesia masuk dalam

---

<sup>1</sup> Hendra Kusuma, “Ini Berbagai Alasan Indonesia Belum Pantas Disebut Negara Maju”, dalam <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4917366/ini-berbagai-alasan-indonesia-belum-pantas-disebut-negara-maju>, diakses pada 24 Januari 2022.

anggota G20 yang merupakan kelompok negara maju dan memiliki pertumbuhan ekonomi yang tinggi setelah China dan India.<sup>2</sup> Di samping itu yang menjadi faktor Indonesia menjadi negara maju adalah adanya eskalasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam proses pembangunan negeri ini untuk meraih ketertinggalan dari negara-negara lain dan negara maju, untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia terdapat konsep indikator sebagai tolak ukur pembangunan yang berpacu pada pendapatan per kapita dan laju pertumbuhan. Dalam pembangunan ini dibutuhkan profesionalitas untuk mengembangkan dan menguasai IPTEK yang berwawasan lingkungan yaitu dengan meningkatkan agar sistem Pendidikan menjadi baik dan bermutu, sehingga melahirkan generasi muda yang kreatif, inovatif dan berdaya saing tinggi dalam perubahan pesat dunia ekonomi politik, bisnis, dan budaya. Generasi inilah yang menjadi tenaga kerja profesional yang cakap dan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pasar, serta diharapkan juga dapat berkontribusi dan dapat menghadapi persaingan global, karena SDM ini bertujuan untuk memproduksi serta meningkatkan pendapatan negeri.

Banyaknya sumber daya manusia yang ada di Indonesia dan berada dalam usia kerja serta memiliki profesionalitas kerja, membutuhkan wadah untuk meyalurkan potensinya dengan adanya lapangan pekerjaan. Dalam hal memberikan lapangan pekerjaan dan permintaan tenaga kerja oleh perusahaan

---

<sup>2</sup> Muhammad idris, "Indonesia Masuk Negara Maju Atau Berkembang? Ini Penjelasan WTO", dalam <https://money.kompas.com/read/2020/02/22/115252426/indonesia-masuk-negara-maju-atau-berkembang-ini-penjelasan-wto?page=all>, diakses pada 13 Januari 2022.

dan instansi sektor formal maupun swasta untuk pengembangan ekonomi dan usaha inilah yang disebut dengan upaya penyerapan tenaga kerja. Menurut Todaro, penyerapan tenaga kerja adalah proses penerimaan tenaga kerja untuk melakukan tugas maupun pekerjaan dalam suatu keadaan sebagaimana mestinya sebagai penggambaran tersedianya lapangan pekerjaan yang dapat ditempati oleh para pencari kerja. Sedangkan menurut Simanjutak, penyerapan tenaga kerja adalah mengenai hubungan kuantitas tenaga yang dikehendaki dan tingkat upah yang didapatkan pada permintaan perusahaan dalam jumlah tenaga kerja untuk meningkatkan barang dan jasa yang diproduksi yang akan dijual sesuai permintaan konsumen.<sup>3</sup> Meningkatnya masa pertumbuhan penduduk yang memiliki produktifitas dan usia kerja saat ini di Indonesia merupakan fenomena transisi demografi, sehingga mengurangi nilai angka ketergantungan penduduk. Namun bonus demografi ini bisa menjadi bumerang bagi Indonesia sebagai sumber konflik antar kelas sosial di masa depan, karena sedikitnya lapangan pekerjaan dari bertambahnya penduduk yang produktif. Selain bergantung pada lapangan pekerjaan, masyarakat Indonesia juga dapat menciptakan lapangan pekerjaan, dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk membuka usaha mandiri.<sup>4</sup>

Sumber Daya Manusia (SDM) berasal dari Bahasa Inggris yaitu "*human resources*", yaitu manusia yang memiliki potensi dan kekuatan untuk

---

<sup>3</sup> Nurafuah, "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Di Provinsi Jawa Tengah" (Skripsi-Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2015), 33-34.

<sup>4</sup> Sri Maryati et al., "Penyerapan Tenaga Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi Menuju Era Bonus Demografi Di Sumatra Barat", *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, Vol. 21. No. 1 (Januari, 2021), 95-96.

mengembangkan kualitas dan kompetensinya terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu salah satu para ahli juga mengartikan Sumber Daya Manusia sama dengan “*manpower*” (tenaga kerja), yang mana keberhasilan suatu perusahaan untuk menghadapi persaingan dan pesatnya perkembangan teknologi informasi dalam era globalisasi ini tergantung pada tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia yang memiliki etos kerja tinggi dan andal sesuai dengan bidangnya masing-masing.<sup>5</sup> Pengertian Tenaga Kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Dan berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan “ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Dengan demikian adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memiliki tujuan agar tenaga kerja di Indonesia memiliki perlindungan hukum oleh pemerintah untuk kesejahteraan warga negaranya, memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, serta mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

Tidak hanya bergantung pada perlindungan hukum di Indonesia, namun para tenaga kerja juga harus memiliki keunggulan, ketangguhan, dan kualitas yang baik secara fisik dan mental sehingga memberi dampak positif dalam

---

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: kencana, 2009), 1-4.

peningkatan daya saing serta membantu pembangunan nasional. Berdasarkan data administrasi kependudukan (Adminduk) pada juni 2021 tercatat jumlah penduduk Indonesia saat ini adalah sebesar 272,22 juta jiwa. Dan berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah Angkatan kerja Indonesia sebanyak 140,15 juta orang dan pada saat pandemi Covid-19 jumlah penduduk yang terdampak terdapat 21,32 juta orang.<sup>6</sup> Melihat jumlah Angkatan kerja di Indonesia yang memiliki profesionalitas kerja yang baik, namun dari banyaknya penduduk di Indonesia tidak semua penduduk usia kerja dapat melakukan profesionalitas dan kualitas yang diharapkan. Salah satu faktornya adalah keterbatasan yang dimiliki seseorang sejak lahir, yaitu pada fisik, mental, maupun intelektualnya yang biasa disebut penyandang disabilitas, sehingga memiliki keterbatasan profesionalitas dan pada tingkat kemampuannya masing-masing dari standar yang ditetapkan oleh pemberi lapangan pekerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas dijelaskan dalam pasal 1 ayat (1), “Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”. Secara istilah pengertian disabilitas berasal dari Bahasa Inggris “*different ability*” yaitu manusia yang mempunyai kemampuan berbeda, sedangkan dalam

---

<sup>6</sup> Badan Pusat Statistik, “Agustus 2021: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 6,49 Persen”, dalam <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/11/05/1816/agustus-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-49-persen.html>, diakses pada 2 Juni 2022.

lingkup kementerian Pendidikan dan kebudayaan biasa disebut dengan istilah berkebutuhan khusus. Penyandang disabilitas berkedudukan, memiliki hak, berkewajiban, dan berperan sama seperti halnya warga negara Indonesia, serta sebagai aset negara dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kelebihan, kekurangan, dan potensi, akan tetapi karena keterbatasan fisik, mental, dan sosial yang dimilikinya menjadi hambatan untuk mengembangkan diri sesuai dengan talentanya secara maksimal.<sup>7</sup>

Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, tenaga kerja memiliki perlindungan untuk menjamin hak-hak pekerja dan dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dalam perkembangan dan kemajuan dunia usaha terutama pada para penyandang disabilitas. Dalam hal ini pemerintah memiliki peran besar dalam pengaruh pembangunan untuk menyediakan wadah, fasilitas, serta program-program dalam mewujudkan SDM yang berkualitas dan siap memasuki pasar kerja. Dan selanjutnya pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas sebagai wujud perlindungan dan jaminan hak pekerja secara layak oleh pemerintah demi terciptanya lingkungan kerja yang adil dan tanpa diskriminasi bagi penyandang disabilitas. Para penyandang disabilitas juga diberikan aksesibilitas untuk kemudahan dalam memanfaatkan

---

<sup>7</sup> Haryanto dan Haris Iryanto, *Pelayanan Publik Bagi Penyandang Disabilitas*, (Malang: MNC Publishing, 2021), 19-20.

fasilitas publik sebagai perwujudan kesamaan kesempatan dan untuk berpartisipasi seperti masyarakat pada umumnya.

Sebagaimana yang terlampir dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 disebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, maka setiap warga negara mempunyai hak serta kewajiban yang sama terutama pada orang yang berkebutuhan khusus atau penyandang disabilitas. Yang merupakan salah satu hak yang dimiliki setiap manusia sejak lahir adalah Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai penghormatan serta perlindungan yang tidak hanya untuk orang yang memiliki fisik normal atau sempurna, melainkan untuk memberikan kehidupan yang layak seperti hak dalam memperoleh Pekerjaan, Pendidikan, Pelayanan Publik, dan Perlakuan yang sama tanpa diskriminasi untuk menjaga martabatnya sebagai penyandang disabilitas.<sup>8</sup> Sebagaimana dijelaskan pada Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, “Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”.

Menurut data Sistem Informasi Manajemen Penyandang Disabilitas (SIMPDI) di Kementerian Sosial (Kemensos) pada Januari 2021 jumlah

---

<sup>8</sup> Ananta R. N. dan Ratna H., “Kendala Dan Solusi Bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang Dalam Mengakses Pekerjaan”, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3. No. 1 (Juni, 2021), 326.



penyandang disabilitas sebanyak 209.604 jiwa di Indonesia. Dan menurut Menteri ketenagakerjaan berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2020 penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang merupakan penyandang disabilitas ada 17,74 juta orang, namun hanya 7,8 juta orang yang masuk ke Angkatan kerja dan 7,5 juta orang saja yang bekerja, sedangkan 247 ribu lainnya menganggur.<sup>9</sup> Berdasarkan data Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) dan Data Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) dalam Rakor Percepatan Unit Layanan Disabilitas (ULD) pada Januari 2021 baru terdapat 551 perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas yaitu sebanyak 4.453 orang dari total seluruh tenaga kerja yaitu 536.094 orang, dan dilihat dari rasio tersebut disabilitas yang telah mendapat pekerjaan dalam sektor formal hal ini masih terhitung rendah. Seharusnya berdasarkan Pasal 53 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas disebutkan bahwa “(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 (2) perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja”.

Berdasarkan pernyataan data BPS dan WKLP di atas, para penyandang disabilitas di Indonesia masih belum mendapatkan pemerataan keadilan karena keterbatasan yang dimilikinya. Selain itu aksesibilitas yang seharusnya

---

<sup>9</sup> Fajar Febrianto dan Ariyani Y.W., “Menaker Sebut Hanya 7,5 Juta Penyandang Disabilitas Yang Bekerja”, dalam <https://bisnis.tempo.co/read/1436151/menaker-sebut-hanya-75-juta-penyandang-disabilitas-yang-bekerja> diakses pada 14 Januari 2022.

didapatkan para penyandang disabilitas masih belum terpenuhi dengan baik, salah satu faktornya adalah instansi maupun perusahaan yang belum menerapkan aturan yang sudah dikeluarkan oleh pemerintah sebagai upaya perlindungan untuk mendapatkan perlakuan khusus dari berbagai pelanggaran hak asasi manusia. Padahal penyandang disabilitas merupakan golongan kelompok yang rentan dan paling banyak menerima diskriminasi serta hak-haknya yang sering kali tidak terpenuhi. Para penyandang disabilitas harusnya memiliki kedudukan dan hak asasi manusia yang sama dengan orang normal yaitu hak konstitusional bagi setiap warga negara terutama dalam masalah pekerjaan, karena banyak dari penyandang disabilitas yang berada dalam taraf ekonomi rendah.

Banyak penyandang disabilitas yang telah mendapatkan pekerjaan, namun ada kriteria tertentu para perusahaan menerima para disabilitas dalam dunia kerja dan tidak semua ragam disabilitas diterima misalnya hanya para tunanetra, disabilitas yang memiliki hambatan fisik, dan tunarungu. Selanjutnya pada penempatan kerja dalam sektor formal maupun swasta juga masih banyak yang mendapatkan ketidakadilan yang hanya menjadi operator telepon atau hanya untuk menjalankan aturan pemerintah saja dalam mempekerjakan para penyandang disabilitas. Faktor penyebabnya adalah keterbatasan fisik yang dinilai buruk oleh lingkungannya, menganggap para penyandang disabilitas sebagai beban perusahaan yang harus memberi jaminan sosial dan kesehatan lebih banyak untuk para disabilitas, faktor pendidikan, dan lain sebagainya. Dalam hal ini faktor pendidikan juga sangat berpengaruh dan sangat perlu

diperhatikan, karena banyak para penyandang disabilitas yang ditolak dengan alasan pendidikan yang rendah. Faktanya banyak juga penyandang disabilitas yang telah menyelesaikan pendidikan sarjananya namun masih banyak yang ditolak oleh berbagai sektor formal maupun swasta.<sup>10</sup>

Negara harus memberikan kualitas pendidikan yang baik meskipun banyak disabilitas yang bekerja tapi tidak sesuai jurusannya, tidak hanya mengajarkan mengenai keterampilan tetapi juga pada pelatihan formal seperti pemasaran dan mengatur keuangan dan pada pelatihan informal seperti pelatihan kebersihan dan pijat, hal ini merupakan faktor ditolaknya penyandang disabilitas masuk dalam dunia kerja karena yang dibutuhkan instansi dan perusahaan tidak sesuai dengan pendidikan yang diberikan, akan tetapi kebanyakan mengenai keterampilan dan kurang dalam keahlian formalnya. Diskriminasi dan ketidakadilan ini sangat berpengaruh pada mental para penyandang disabilitas yang didapatinya sejak kecil dan merasa rendah diri hingga menutup dirinya dari lingkungan luar, hal tersebut berpengaruh dalam pengembangan potensinya di dunia kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, jika memiliki percaya diri dan potensi yang besar maka semua orang tidak akan berperilaku sewenang-wenang terhadap mereka para penyandang disabilitas. Cara pandang atau stigma negatif tersebutlah yang harusnya dirubah untuk meminimalisir adanya diskriminasi terhadap keterbatasan yang dimiliki para disabilitas sebagai anugerah dan takdir tuhan yang wajib disyukuri.

---

<sup>10</sup> Andayani, "Pemenuhan Hak Pekerjaan: Pemenuhan UU Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Di Samarinda", *Media Informasi Penelitian Kesejahteraan Sosial*, Vol. 44. No. 3 (Desember, 2020), 300-301.

Perhatian kepada penyandang disabilitas sangat penting adanya oleh masyarakat dan Pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar untuk memenuhi kebutuhan para penyandang disabilitas. Islam merupakan agama *rahmatan lil'alamin* sangat mengayomi dan melindungi para disabilitas yang dituliskan dalam Al-qur'an, Hadis, dan menjadi pembahasan serius para ulama madzhab. Islam juga memberikan pembelaan, perlindungan, dan keadilan untuk membela hak-hak mereka kaum lemah terutama dalam keterbatasan fisik, karena pada dasarnya Allah tidak menilai fisik manusia akan tetapi melihat pada ukuran keimanan dan ketakwaan mereka. Sebagaimana dalam Q.S An-Nur ayat 61:<sup>11</sup>

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)

“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, di rumah ibu-ibumu...” (Q.S An-Nur ayat 61)

Ayat di atas, ditegaskan bahwa Islam menyetarakan semua manusia yang berhak menerima perlakuan, fasilitas dan layanan yang sama terutama pada para penyandang disabilitas. Kesetaraan sosial ini dimaksudkan tanpa adanya diskriminalisasi dan diterima tulus pada kehidupan sosialnya, hal ini dilakukan karena Islam untuk mengajarkan sikap toleransi demi kemaslahatan bersama.

---

<sup>11</sup> Al-Qur'an, 24 : 61.

Selain dalam masalah keadilan dan diskriminasi pada upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas, faktor kendala lainnya adalah pada melonjaknya pertumbuhan penduduk pada angkatan kerja produktif dan sedikitnya lapangan pekerjaan sehingga menimbulkan permasalahan dan ketimpangan sosial, termasuk pada para penyandang disabilitas yang selalu dipandang sebelah mata. Dalam upaya penyerapan tenaga kerja oleh instansi maupun perusahaan sektor formal maupun swasta pasti memiliki kriteria masing-masing dan berbeda dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Sehingga dalam pembahasan mengenai upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas pada penelitian skripsi ini, dari banyaknya instansi maupun perusahaan sektor formal maupun swasta, penulis tertarik untuk mengambil studi kasus pada Kampus Cordelia. Karena Kampus Cordelia merupakan lembaga pendidikan pelatihan kerja untuk para penyandang disabilitas atau orang yang berkebutuhan khusus, yang dapat dijadikan percontohan instansi maupun perusahaan sektor formal maupun swasta dalam upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas. Selain itu dalam skripsi ini akan dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas yang mereka lakukan seperti pada proses rekrutmen tenaga kerja disabilitas, penempatan kerja para penyandang disabilitas yang telah diterima kerja, dan efektivitas para penyandang disabilitas pada saat melakukan bidang pekerjaannya.

Kampus Cordelia dibawah naungan Yayasan Rumah Kartika yang memiliki tiga unit kerja yaitu: Kampus Cordelia, Asrama Mandiri, dan Kedaibilitas. Kampus Cordelia tidak ada kepala pelatihan kerjanya, akan tetapi

langsung dipantau oleh kepala Yayasan Rumah Kartika. Selanjutnya mengenai hal pelatihan kerja dan upaya memperoleh pekerjaan, berada di Kampus Cordelia yang merupakan Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Warga Negara Berkebutuhan Khusus (PUSDIKLATA WNBK) yaitu lembaga khusus yang melatih, mendidik, serta mempersiapkan para penyandang disabilitas untuk mandiri dan siap berpartisipasi di dunia kerja maupun usaha. Dengan program aktif, kreatif, inovatif, efektif, bermanfaat yang secara nyata meningkatkan kemampuan interpersonal dan skill, untuk memberikan pengalaman yang sebenarnya kepada para penyandang disabilitas dengan baik. Dalam hal ini Kampus Cordelia memberikan metode pembelajaran pada persiapan kerja dengan pelatihan dan magang secara mandiri.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis perlu mengadakan penelitian mendalam mengenai upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas di Kampus Cordelia, rumah penyandang disabilitas di Jalan Sampoerna nomor 17, Krembangan Utara, Pabean Cantian, Surabaya, Jawa timur. Dan akan ditinjau dalam perspektif fikih *siyāṣah dustūriyah* terkait konsep maslahatnya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dipaparkan di atas, maka muncul beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Upaya penyerapan tenaga kerja para penyandang disabilitas.
2. Tanggapan kepala Yayasan Rumah Kartika terhadap upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas.

3. Tinjauan hukum Islam terhadap tidak meratanya upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas di Kampus Cordelia.
4. Analisis hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas terhadap upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas.

### **C. Batasan Masalah**

Agar pokok permasalahan lebih terarah, maka penulis memberikan batasan-batasan masalah sebagai berikut:

1. Implementasi upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.
2. Analisis Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas terhadap upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tinjauan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas terhadap upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas di Kampus Cordelia Kota Surabaya?
2. Bagaimana tinjauan fikih *siyāṣah dustūrīyah* terhadap upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas di Kampus Cordelia Kota Surabaya?

### **E. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini dilakukan untuk menjelaskan dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang sudah diteliti sebelumnya dan memiliki kesamaan sebagai perbandingan dalam tema objek kajiannya yaitu membahas perihal hak penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Yang bertujuan untuk

menghindari asumsi plagiasi dan sebagai referensi atau rujukan yang dianggap memiliki relevan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Skripsi ini ditulis oleh Fauziyah Putri Meilinda pada tahun 2020 UIN Sunan Ampel Surabaya, yang berjudul “Analisis Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Terhadap Persoalan Pemenuhan Hak Anak Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Di Desa Ngabetan Kec. Cerme Kab. Gresik)”. Dalam skripsi ini mengenai persoalan pemenuhan hak anak penyandang disabilitas, yang masih kurang maksimal dalam memberikan hak anak penyandang disabilitas dari segi pemeliharaan hak beragama, kesehatan, dan pendidikan yang seharusnya dibantu oleh keluarga dan pemerintah desa berdasarkan hukum islam dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.<sup>12</sup> Jadi penelitian ini dan penelitian penulis sama-sama membahas tentang penyandang disabilitas dan merupakan penelitian lapangan, namun perbedaannya dalam penelitian ini membahas mengenai persoalan pemenuhan hak anak penyandang disabilitas dan hukum islam. Sedangkan penulis membahas mengenai implementasi upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas.
2. Skripsi ini ditulis oleh Muhammad Rahmadhan Saiful Haq pada tahun 2021 UIN Sunan Ampel Surabaya, yang berjudul “Tinjauan Fiqh Siyasah Dusturiyah Terhadap Prosedur Pembentukan Undang-Undang Nomor 11

---

<sup>12</sup> Fauziyah P. Meilinda, “Analisis Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Terhadap Persoalan Pemenuhan Hak Anak Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Di Desa Ngabetan Kec. Cerme Kab. Gresik)”, (Skripsi-UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2020), 50-79.



Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”. Skripsi ini mengenai permasalahan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam pasal yang telah disahkan akan tetapi masih rancu dan kurang jelas yang seharusnya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Peraturan Perundang-Undangan dan fikih *siyāṣah dustūrīyah*.<sup>13</sup> Jadi penelitian ini dan penelitian penulis sama-sama membahas tentang tinjauan dalam fikih *siyāṣah dustūrīyah*, dan perbedaannya dalam penelitian ini tidak membahas mengenai penyandang disabilitas, sedangkan pada penelitian penulis akan membahas mengenai upaya penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

3. Jurnal ini ditulis oleh Frichy Ndaumanu pada tahun 2020 yang diterbitkan oleh Jurnal HAM, yang berjudul “Hak Penyandang Disabilitas: Antara Tanggung Jawab Dan Pelaksanaan Oleh Pemerintah Daerah”. Dalam jurnal ini disebutkan mengenai upaya pemerintah daerah dalam mengimplementasikan kewajiban dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 pada pelaksanaan, penghormatan, dan perlindungan dalam hak para penyandang disabilitas, serta analisis terhadap hambatan dalam pelaksanaannya.<sup>14</sup> Jadi penelitian ini dan penelitian penulis sama-sama membahas tentang hak para penyandang disabilitas dan implementasi

---

<sup>13</sup> Muh. Rahmadhan S. Haq, Tinjauan Fiqh Siyāṣah Dustūrīyah Terhadap Prosedur Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, (Skripsi-UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2021), 60-77.

<sup>14</sup> Frichy Ndaumanu, “Hak Penyandang Disabilitas: Antar Tanggung Jawab Dan Pelaksanaan Oleh Pemerintah Daerah”, *Jurnal HAM*, Vol. 11. No. 2 (April, 2020), 132-148.

pemerintah berdasarkan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. Karena hak para penyandang disabilitas banyak macamnya, dengan demikian perbedaannya adalah dalam penelitian ini dijelaskan mengenai hak-hak penyandang disabilitas sedangkan dalam penelitian penulis akan dipersempit tentang upaya penyerapan tenaga kerja para penyandang disabilitas yang didasarkan pada Hukum Positif dan Hukum Islam. Penelitian penulis juga melakukan studi kasus Kampus Cordelia kota Surabaya.

Melihat beberapa skripsi dan jurnal yang dijadikan kajian pustaka oleh penulis, maka penelitian yang akan dilakukan penulis belum pernah dibahas dan berbeda dengan penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini merupakan penelitian baru yang pembahasannya difokuskan dan lebih dipersempit pada kajian Hukum Islam (*Fikih Siyāṣah Dustūrīyah*) dan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, terhadap upaya penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas pada implementasinya di lapangan pekerjaan dalam sektor formal maupun swasta, dan pemenuhan hak para penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan yang akan dilakukan di Kampus Cordelia kota Surabaya.

#### **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas dan setiap penelitian pasti memiliki tujuan dari suatu penelitian, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tinjauan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas terhadap upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas di Kampus Cordelia Kota Surabaya
2. Untuk mengetahui tinjauan *fikih siyāṣah dustūrīyah* terhadap upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas di Kampus Cordelia Kota Surabaya.

### **G. Kegunaan Hasil Penelitian**

Setiap penelitian yang dibuat pasti ada kegunaannya, adapun kegunaan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Kegunaan teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pemikiran dan memberi wawasan yang luas lagi pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas dalam membahas teori implementasi, aksesibilitas, dan konsep mengenai penyandang disabilitas. Selain itu untuk mengetahui teknis upaya penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas dalam tinjauan yuridis maupun *'fiqh siyāṣah'* sebagai pembelajaran dalam memberikan pelayanan terbaik pada program selanjutnya, dan upaya perlindungan hukum dari perlakuan diskriminasi dalam dunia kerja berdasarkan undang-undang tersebut. Dan dapat memberi kontribusi pemikiran yang bermanfaat dalam studi Hukum Tata Negara.

#### **2. Kegunaan praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan sebagai pemecahan masalah serta dapat memberikan saran dan masukan kepada Kampus Cordelia untuk memahami hal yang berkaitan peningkatan kapasitas diri

terhadap kemandirian dalam pelaksanaan penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas. Selain itu untuk menjadi bahan pertimbangan kembali para instansi serta perusahaan sektor formal dan swasta dalam mempekerjakan para penyandang disabilitas sesuai dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Serta memberikan wawasan mengenai hak-hak para penyandang disabilitas dalam memperjuangkan dan mendapatkan hak mereka secara layak. Untuk meningkatkan kesadaran masyarakat dan penulis sendiri dalam memberikan kesamaan hak tanpa diskriminasi serta membantu memberikan perlindungan hukum terhadap para penyandang disabilitas.

#### **H. Definisi Operasional**

Demi mempermudah memahami gambaran secara jelas dan menghindari kesalahpahaman pembaca pada judul skripsi ini, maka penulis memberikan batasan-batasan konsep dan penegasan pada pengertian dari judul yang diangkat, yang bertujuan agar pembahasan agar tidak melebar serta menghindari ambiguitas. Dengan demikian istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Undang-undang ini dikeluarkan untuk mewujudkan penghormatan, memajukan taraf kehidupan, perlindungan, pemenuhan hak asasi manusia para penyandang disabilitas. Dalam undang-undang ini membahas macam-macam hak yang diberikan khusus kepada para penyandang disabilitas yang tercantum dalam pasal 5 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang

Penyandang Disabilitas. Dan akan membahas mengenai hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi pada bagian keempat pasal 45 hingga pasal 60 sebagai tinjauan pada persoalan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas.

2. Fikih *Siyāṣah Dustūrīyah*.

Fikih *Siyāṣah Dustūrīyah* menjelaskan tentang konsep negara hukum, tujuan dan tugasnya dalam hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak mereka yang wajib dilindungi yang sejalan dengan syariat Islam. Sebagai tinjauan pada persoalan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas menggunakan ruang lingkup *siyāṣah idāriyah*, yang membahas masalah-masalah administratif, kepegawaian. Pembahasan mengenai *siyāṣah idāriyah* ini adalah untuk mengatur dan menjalankan pemerintahan sesuai dengan perundang-undangan.

3. Upaya Penyerapan Tenaga Kerja Disabilitas di Kampus Cordelia.

Upaya ini merupakan langkah perusahaan maupun instansi sektor formal maupun swasta untuk memberikan lapangan pekerjaan dalam proses rekrutmen atau penerimaan tenaga kerja. Adanya penyerapan tenaga kerja ini karena banyaknya pertumbuhan penduduk yang berada dalam usia kerja dan juga permintaan tenaga kerja oleh perusahaan maupun instansi sektor formal maupun swasta. Dan dalam penelitian ini akan difokuskan pada persoalan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas yang ada di Kampus Cordelia kota Surabaya.

## I. Metode Penelitian

Penelitian merupakan upaya untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dalam menjawab suatu permasalahan, proses berpikir dan memecahkan masalah tersebut adalah dengan langkah mengumpulkan data dan merumuskan suatu kesimpulan untuk dikembangkan melalui metode ilmiah atau yang disebut dengan metode penelitian. Dalam hal ini alasan penulis memilih Kampus Cordelia kota Surabaya sebagai lokasi penelitian, karena penulis melihat beberapa artikel dalam berita-berita di internet mengenai implementasi Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas yang belum sesuai dengan kenyataan dan faktanya terutama dalam memiliki hak pekerjaan ini, dan dari beberapa berita di internet menyorot pada Kampus Cordelia mengenai kurangnya penyerapan tenaga kerja dan sulitnya mencari pekerjaan para penyandang disabilitas, sehingga penulis tertarik untuk mengambil penelitian di Kampus Cordelia ini yang akan ditinjau dari Hukum Positif dan Hukum Islam. Dengan tahapan metode penelitian yang diambil penulis disini mencakup:

### 1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulisan skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu mengenai upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas yang ditinjau dalam Hukum Islam dan Undang-Undang No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas di Kampus Cordelia kota Surabaya. Dan menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan

mendesripsikan fenomena sosial dari perkataan ataupun perilaku yang sedang diamati berdasarkan data yang diperoleh sesuai keadaan di lapangan.

## 2. Data

Data merupakan kumpulan fakta yang digunakan sebagai bahan dalam menyusun informasi, sebagai gambaran mengenai suatu keadaan tertentu. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah pada data ragam penyandang disabilitas yang berada dalam Kampus Cordelia, Upaya para penyandang disabilitas dalam mencari dan memperoleh pekerjaan, dan kebijakan atau hak yang diberikan pemerintah kepada para penyandang disabilitas di Kampus Cordelia. Urgensi dari penelitian ini adalah penulis menemukan hak para penyandang disabilitas yang kurang terpenuhi. Dan karena penelitian ini banyak diperbincangkan sehingga menarik untuk diteliti dan masih sangat jarang yang mengkaji mengenai upaya penyerapan tenaga kerja para penyandang disabilitas.

## 3. Sumber data

Dalam suatu penelitian terdapat sumber data yaitu sebagai subyek dari asal pemerolehan data, maka sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sumber data primer. Data primer merupakan data utama yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dalam sebuah penelitian, seperti melakukan wawancara secara langsung, melalui pengisian kuesioner, maupun berdasarkan pada survei. Karena dalam penelitian ini merupakan penelitian lapangan, maka sumber data primer yang dilakukan oleh penulis adalah melalui wawancara kepada pengelola,

para staf dan karyawan, serta para penyandang disabilitas di Kampus Cordelia kota Surabaya.

#### 4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data ini merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi beserta fakta-fakta secara langsung di lapangan. Berikut teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian lapangan ini:

##### a. Observasi

Langkah pertama yang dilakukan penulis dalam mengumpulkan data ini adalah observasi, observasi merupakan teknik yang dilakukan secara langsung mengenai tingkah laku, gejala maupun responden dengan cara melakukan pengamatan untuk memperoleh data dan informasi. Teknik ini digunakan untuk pengamatan oleh peneliti secara langsung pada upaya para penyandang disabilitas dalam upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas di Kampus Cordelia kota Surabaya. Serta mengamati secara langsung hak yang diperoleh para penyandang disabilitas dalam memenuhi kebutuhan mereka di Kampus Cordelia kota Surabaya.

##### b. Wawancara

Langkah selanjutnya dalam teknik pengumpulan data ini adalah dengan wawancara yang merupakan kegiatan yang dilakukan secara lisan mengenai tanya-jawab antara dua pihak (pewawancara dan narasumber) dalam suatu permasalahan dengan menyiapkan beberapa



pertanyaan untuk mendapatkan fakta dan informasi. Pada teknik ini penulis akan melakukan wawancara dengan pengelola, pengelola, para staf dan karyawan, serta para penyandang disabilitas di Kampus Cordelia kota Surabaya.

c. Dokumentasi

Langkah terakhir dalam teknik pengumpulan data ini dengan dokumentasi, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan dokumen berdasarkan bukti yang akurat dalam bentuk apapun seperti catatan atau notulen maupun rekaman, foto, dan video yang selanjutnya akan dihimpun dan diolah kembali sehingga menjadi suatu dokumen. Dalam dokumentasi ini penulis akan mengambil data para penyandang disabilitas, foto-foto kegiatan dalam pemenuhan hak yang diperoleh para penyandang disabilitas di Kampus Cordelia kota Surabaya, serta sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang pemenuhan data dalam penelitian ini.

5. Teknik pengolahan data

Teknik ini merupakan salah satu proses penting untuk memperoleh informasi, dan sebagai pedoman dalam menyusun sebuah penelitian. Dalam tahap awal pengolahan data, penulis akan melakukan editing untuk memilah data-data yang akan disusun dalam penelitian ini. Selanjutnya penulis akan mengelompokkan dan menyusun data yang diperoleh untuk mempermudah dalam menganalisis data yang didapatkan secara keseluruhan. Analisis dalam pengolahan data ini merupakan proses mempelajari, mengkaji, dan

mengurai suatu informasi atau data untuk menarik sebuah kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan di Kampus Cordelia para penyandang disabilitas kota Surabaya.

#### 6. Teknik analisis data

Analisis data merupakan metode mengolah data menjadi sebuah informasi atau data deskriptif sehingga mudah dipahami dalam menemukan solusi dari sebuah permasalahan. Analisa data dalam penelitian tentang “Tinjauan *Siyāṣah Dustūrīyah* Dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Terhadap Implementasi Upaya Penyerapan Tenaga Kerja Disabilitas Di Kampus Cordelia Kota Surabaya.” ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang disajikan dalam bentuk deskriptif dengan pola pikir induktif. Dengan menjelaskan mengenai latar belakang data yang telah didapatkan, selanjutnya mereduksi atau merangkum hal-hal pokok dan fokus pada persoalan tema dan polanya. Setelah mereduksi data adalah menjabarkan hasil penelitian sistematis dengan teori atau dalil umum mengenai persoalan pemenuhan hak upaya penyerapan tenaga kerja para penyandang disabilitas, dengan penyajian data berdasarkan penelitian kualitatif yang memudahkan penulis dalam memahami persoalan yang terjadi di lapangan dan membuat pola pikir untuk merencanakan penyelesaian persoalan tersebut berdasarkan teori atau dalil yang digunakan untuk menganalisis secara khusus dalam Hukum Islam dan berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Dan yang terakhir adalah melakukan penarikan

kesimpulan dan verifikasi dengan membentuk pola penjelasan dan konfigurasi berdasarkan alur dan proporsi berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan.

#### **J. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini merupakan rancangan yang akan menjelaskan struktur isi dari kajian penelitian, dengan tujuan agar pembahasan mudah dipahami dan tersusun dengan baik untuk menggambarkan secara singkat bahasan dalam bab selanjutnya, yang secara garis besar dikelompokkan menjadi lima bab dalam penulisan skripsi ini dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab pertama, yang membahas mengenai pendahuluan. Di dalamnya mencakup latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional yang memberi definisi umum mengenai judul yang diambil, metode penelitian dengan menggunakan (jenis penelitian, data, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data), beserta sistematika pembahasan.

Bab kedua, yang membahas mengenai kerangka konseptual. Di dalamnya memuat konsep masalah mengenai upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas yang dikaji menggunakan teori tentang Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pada hak pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi. Serta teori tentang fikih *Siyāṣah Dustūrīyah* yang dibahas mendalam pada ruang lingkupnya. Kerangka konseptual ini didasarkan

pada penelitian terdahulu, referensi dan literatur dalam Hukum Islam maupun hukum positif yang diambil secara relevan oleh penulis.

Bab ketiga, yang membahas mengenai data penelitian. Didalamnya membahas mengenai upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas Kampus Cordelia sebagai lembaga pelatihan kerja para penyandang disabilitas di Jalan Sampoerna nomor 17, Krembangan Utara, Pabean Cantian, Surabaya.

Bab keempat, yang membahas mengenai pembahasan. Di dalamnya menjelaskan laporan hasil penelitian yang telah dianalisis berdasarkan Hukum Islam dan Hukum Positif pada upaya penyerapan tenaga kerja para penyandang disabilitas yang berada di Kampus Cordelia kota Surabaya.

Bab kelima, yang merupakan penutup dari skripsi ini. Di dalamnya berisi kesimpulan dari implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas terhadap upaya Kampus cordelia dalam pemenuhan hak untuk penyerapan tenaga kerja para penyandang disabilitas yang berada di Kampus Cordelia kota Surabaya. Selanjutnya ditambah dengan saran-saran berdasarkan rumusan penelitian skripsi ini dan uraian mengenai langkah-langkah yang perlu diambil pihak-pihak terkait dalam penelitian yang bersangkutan.

## BAB II

### TEORI TENTANG FIKIH *SIYĀSAH DUSTŪRĪYAH* DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS

#### A. Teori Fikih *Siyāсах Dustūrīyah*

##### 1. Definisi Fikih *Siyāсах Dustūrīyah*

Dusturiyah merupakan kata '*dusturi*' yang berasal dari bahasa Persia, yang artinya "seorang yang memiliki otoritas, baik dalam bidang politik maupun agama". Dalam perkembangan selanjutnya kata '*dusturi*' merupakan gelar yang menunjukkan anggota kependetaan (pemuka agama) Zoroaster (majusi). Dan kata tersebut kemudian diserap kedalam bahasa arab menjadi '*dustur*', yang mana secara bahasa memiliki arti asas, dasar, dan pembinaan. '*Dustur*' merupakan landasan peraturan negara, maka kata '*dustur*' sama dengan constitution dalam bahasa inggris. Dan dalam bahasa Indonesia merupakan Undang-Undang Dasar yang merupakan serapan dari kata '*dustur*' menjadi dasar.<sup>1</sup>

Sedangkan secara istilah *dustūrīyah* adalah kaidah yang mengatur dasar dan hubungan kerjasama antara sesama anggota masyarakat dalam suatu negara, baik yang tidak tertulis (konvensi) maupun yang tertulis (konstitusi). Maka *dustūrīyah* merupakan suatu norma dalam aturan perundang-undangan (konstitusi) sebagai dasar dan landasan utama untuk rujukan umat manusia dalam bernegara yang sesuai dengan nilai dan hukum syariat, yang tercantum dalam Al-Quran dan Sunnah. Selain

---

<sup>1</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh siyasah kontekstualisasi doktrin politik islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 153.

itu *dustūrīyah* ini merupakan aturan sebagai prinsip dan pokok yang berhubungan antara pemerintah dan warga negara berdasarkan sejarah, masyarakat, adat istiadat maupun kebudayaan negara yang bersangkutan.<sup>2</sup>

*Siyāsah dustūrīyah* merupakan bagian dari fikih *siyāsah* yang membahas mengenai masalah perundang-undangan negara. Dan membahas mengenai konsep-konsep konstitusi (undang-undang dasar negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu negara), legislasi (perumusan undang-undang), lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan negara dan *ummah* sebagai pelaksana perundang-undangan tersebut.

*Fikih Siyāsah Dustūrīyah* menjelaskan tentang konsep negara hukum, tujuan dan tugasnya dalam hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak mereka yang wajib dilindungi yang sejalan dengan syariat islam. Maka permasalahan dalam fikih *siyāsah dustūrīyah* yaitu hubungan antara pemimpin disuatu pihak dan rakyatnya dipihak lain serta kelembagaan dalam suatu negara oleh masyarakatnya, yang dibatasi masalah perundang-undangan dalam hal ihwal kenegaraan berdasarkan syariat sebagai realisasi kemaslahatan untuk memenuhi kebutuhan umat manusia pada jaminan atas hak asasi manusia dan dalam persamaan kedudukan status sosial, pendidikan, dan agama.

Prof. H. A. Djazuli menyebutkan ada lima sumber fikih *dustūrī* adalah: pertama, Al-Qur'an Al-Karim yaitu pada ayat-ayat yang berhubungan dengan prinsip kehidupan, kemasyarakatan, *dalil kulli* dan semangat ajaran al-Quran. Kedua, Hadis terutama pada hadis yang berhubungan dengan imamah dan kebijaksanaan rasulullah

---

<sup>2</sup> Ibid., 154.

SAW dalam menerapkan hukum di negeri arab. Ketiga, kebijakan-kebijakan Khulafa al-rasyidin dalam mengendalikan pemerintahan, meskipun memiliki perbedaan gaya pemerintahan dengan pembawaanya masing-masing, namun kebijakannya tetap berorientasi pada kemaslahatan rakyatnya. Keempat, hasil Ijtihad para ulama' yaitu harus terjamin dan terpelihara dalam prinsipnya seperti dalam *Maqāṣid al-sittah*. Kelima, adat kebiasaan suatu bangsa yang tidak bertentangan dengan prinsip Al-quran dan Hadis, namun biasanya adat kebiasaan ini ada yang tidak tertulis dan ada yang menjadi ketentuan tertulis, maka adat yang dapat diterima hukum itu ada persyaratannya karena *al-'adah al-ṣaḥīḥah*.<sup>3</sup>

## 2. Ruang Lingkup Fikih *Siyāṣah Dustūrīyah*

Kajian *siyāṣah dustūrīyah* meliputi perundang-undangan negara, prinsip dasar dalam bentuk pemerintahan, aturan mengenai hak-hak rakyat, dan pembagian kekuasaan. Fikih *siyāṣah dustūrīyah* mencakup bidang kehidupan yang sangat luas dan kompleks, lingkup persoalan tersebut adalah sebagai berikut:<sup>4</sup>

1. Persoalan dan ruang lingkup (pembahasan).
2. Persoalan imamah, hak dan kewajibannya.
3. Persoalan rakyat, statusnya, dan hak-haknya.
4. Persoalan baiat.
5. Persoalan *waliyul ahdi*.
6. Persoalan perwakilan.
7. Persoalan *ahlul halli wal aqdi*.

<sup>3</sup> A. Djazuli, *Fikih Siyāsah Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syari'ah*, (Jakarta: Kencana, 2017), 48.

<sup>4</sup> Ibid., 47.

8. Persoalan *wizarah* dan perbandingannya.

Persoalan fikih *siyāsah dustūrīyah* di atas dan persoalan pada umumnya tidak dapat dilepaskan dari dua hal pokok yaitu: pertama, dalil-dalil *kulli* yang merupakan ayat-ayat Al-Qur'an maupun Hadis, *Maqāṣid Sharī'ah*, dan strategi ajaran islam dalam mengatur masyarakat, *dalil kulli* tersebut menjadi unsur dinamisor dan tidak akan berubah. Kedua, aturan-aturan yang dapat berubah karena perubahan situasi dan kondisi, seperti hasil ijtihad para ulama meskipun tidak seluruhnya diambil.

Fikih *siyāsah dustūrīyah* dapat dilihat dari sisi lain dan dapat dibagi dalam empat bidang yaitu:

1. Bidang *siyāsah tashrī'iyah*, yang di dalamnya membahas persoalan penetapan hukum oleh lembaga legislatif, *ahl al-hall wa al-aqd*, perwakilan persoalan rakyat. yaitu pada hubungan muslimin dan non-muslim di dalam satu negara, seperti undang-undang dasar, peraturan pelaksanaan, peraturan daerah, dan sebagainya.
2. Bidang *siyāsah tanfīziyah*, yang di dalamnya membahas persoalan *imamah*, persoalan *bai'at*, *wizarah*, *waliyul ahdi*, dan lain-lain.
3. Bidang *siyāsah qaḍa'iyah*, yang di dalamnya membahas masalah-masalah peradilan oleh lembaga yudikatif.
4. Bidang *siyāsah idāriyah*, yang di dalamnya membahas masalah-masalah administratif, kepegawaian.



### 3. Teori *Siyāsah Idāriyah*.

*siyāsah idāriyah* atau yang disebut juga dengan al-Ahkam al-Idariyah (Hukum Administrasi Negara), kata idariyah merupakan masdar yang bersal dari kata *adara ash-shay'a yudiruhu idarah* yang secara bahasa arti kata idariyah adalah mengatur atau menjalankan sesuatu. Administrasi negara pada dasarnya memiliki tujuan mengatur, dan administrasi merupakan proses kerjasama anatar dua orang atau lebih atas dasar rasionalitas dalam mencapai sebuah tujuan. Dalam hukum islam administrasi disebut dengan diwan, yang memiliki alur kerja yang sama yaitu menjalankan proses pemerintahan. Diwan memiliki beberapa tugas yaitu:<sup>5</sup>

1. Diwan mempunyai hubungan dengan sistem rekrutmen dan juga penggajian para tentara
2. Diwan mempunyai hubungan dengan rincian tugas serta pekerjaan para pengawas negara, tempat dan wilayah kewenangannya, selain itu juga pada sistem penggajian dan pemberian tunjangannya.
3. Diwan mempunyai hubungan dengan pengangkatan dan pemberhentian pegawai.
4. Diwan mempunyai hubungan dengan pengatur (pemasukan dan pengeluaran) pada keuangan *Bait al-Mal*.

*Siyāsah idāriyah* mempunyai tujuan untuk melindungi harta, jiwa, keturunan, dan kehormatan dengan dibuatnya aturan dalam mewujudkan kemaslahatan dan memenuhi kebutuhan manusia. Sumber hukum *siyāsah idāriyah* memiliki dua kategori yaitu, sumber hukum horizontal adalah al-Qur'an dan Hadis pada umumnya.

---

<sup>5</sup> Jeje Abdul Rojak, *Hukum Tata Negara Islam*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), 87-88.

Dan selanjutnya adalah sumber hukum vertikal adalah yang berasal dari manusia beserta lingkungannya seperti para ahli, ulama, cendekiawan, sejarah kehidupan manusia, peraturan yang dibuat oleh penguasa, pengalaman dan hukum adat.<sup>6</sup>

Dalam sejarah islam, administrasi negara merupakan landasan pembangunan instuisi islam dalam bentuk negara. Imam Al Ghazali menjelaskan bahwa agama merupakan sebuah pondasi atau suatu asas, sedangkan kekuasaan digambarkan dengan negara sebagai penjaga pondasi serta asas tersebut untuk kesejahteraan rakyat. Pemerintahan yang dipimpin oleh kepala negara seperti khalifah maupun imamah menjalankan roda pemerintahan yang mengacu pada Al-Quran yang merupakan sebuah sumber hukum dan menetapkan konsep tata pemerintahan sesuai dengan situasi dan kondisi berdasarkan era umat islam pada saat itu, dengan maksud menyempurnakan konstitusi untuk dijabarkan mengenai pengembangan dan penerapan tata pemerintahan islam berdasarkan pertimbangan yang disesuaikan tujuan sebagai realisasi kepentingan publik sesuai dengan aturan hukum islam.<sup>7</sup>

Kegiatan administrasi negara yaitu menjalankan aturan pemerintahan seperti menerapkan hukum syara' yang dikeluarkan oleh lembaga legislatif dan juga khalifah atau kepala negara, serta menjalankan seluruh urusan dan aturan yang bersifat substansi. Sehingga kepala negara memerlukan aparat khusus untuk membantu menangani urusan kepentingan rakyat dengan tujuan merarakan tanggung jawab kepala negara yang tidak bisa dijangkaunya. Urusan administratif negara

---

<sup>6</sup> Ahmad Sukarja, *Hukum Tata Negara Dan Hukum Administrasi Negara Dalam Perspektif Fikih Siyash*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), 240.

<sup>7</sup> Anita T. Rahayu, "Analisis Siyash Idariyah Terhadap Kasus Kartu Tanda Penduduk Elektronik (E-KTP) Ganda Di Desa Gumeno, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 Tentang Administrasi Kependudukan", (Skripsi-UIN Sunan Ampel, Surabaya 2019), 21-27.

adalah memberikan kualitas pelayanan terbaik dari realisasi pelayanan itu sendiri, dengan penanganan yang harus memenuhi 3 indikator yaitu:<sup>8</sup>

1. Sederhana dalam peraturan.

Tujuan dari kesederhanaan itu sendiri adalah untuk mempermudah orang dalam menjalankan aturan, tanpa menyulitkan orang tersebut karena aturan yang rumit akan menimbulkan kesulitan.

2. Cepat dalam pelayanan.

Tujuan dari kecepatan ini adalah untuk mempermudah orang pada keperluan serta kepentingan mereka. Hal tersebut sangat penting karena memiliki tujuan utama untuk memberi kepuasan kepada para pelanggan.

3. Profesional dalam penanganan.

Profesionalitas yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan atau urusan akan memudahkan dan lebih cepat terselesaikan dengan baik. Professional sangat diperlukan, karena professional merupakan pekerjaan yang didapatkan dan dilaksanakan yang mendasarkan pada ketentuan serta standar operasional sesuai dengan bidangnya, selain itu juga sebagai kompetensi pada pekerjaan tertentu yang memerlukan kepandaian khusus dalam menjalankannya.

---

<sup>8</sup> Laela Aryani, "Implementasi Good Governance Di Desa Rempoah Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas Perpektif Siyasa Idariyah", (Skripsi- IAIN Purwokerto, Purwokerto, 2020), 34-35.

## **B. Teori Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas**

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas ini merupakan aturan yang dikeluarkan khusus untuk para penyandang disabilitas dengan tujuan menghormati atau menjamin martabat para penyandang disabilitas, memajukan taraf kehidupan para penyandang disabilitas agar lebih berkualitas, adil, dan sejahtera lahir dan batinnya. Selain itu adalah untuk melindungi dari tindakan penelantaran, eksploitasi, pelecehan, diskriminatif pada pemenuhan hak asasi manusia para penyandang disabilitas, sebagai upaya mengembangkan diri dalam mendayagunakan bakat dan minatnya untuk berperan secara optimal dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan yang dimiliki para penyandang disabilitas seperti disabilitas fisik, intelektual, mental dan sensorik, sehingga dikeluarkanlah hak khusus para penyandang disabilitas yang disebutkan dalam pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, disebutkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak:

- a) Hidup;
- b) Bebas dari stigma;
- c) Privasi;
- d) Keadilan dan perlindungan hukum;
- e) Pendidikan;
- f) Pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi;
- g) Kesehatan;
- h) Politik;

- i) Keagamaan;
- j) Keolahragaan;
- k) Kebudayaan dan pariwisata;
- l) Kesejahteraan sosial;
- m) Aksesibilitas;
- n) Pelayanan publik;
- o) Perlindungan dari bencana;
- p) Rehabilitasi dan rehabilitasi;
- q) Konsesi;
- r) Pendataan;
- s) Hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat;
- t) Berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi;
- u) Berpindah tempat dan kewarganegaraan; dan
- v) Bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, eksploitasi.

Pelaksanaan dan pemenuhan hak kepada para penyandang disabilitas diatas untuk memberikan kesamaan kesempatan dalam menyediakan aksesibilitas dan pelayanan publik yang sama seperti masyarakat pada umumnya, sehingga mereka dapat bebas mengekspresikan bakat dan keahliannya. Maka dalam persoalan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas pada penelitian ini akan menggunakan hak pekerjaan, kewirausahaan dan koperasi pada bagian keempat pasal 45 hingga pasal 60 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

## 1. Definisi Penyandang Disabilitas

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) arti kata penyandang adalah kain atau tali yang menyandang, dan arti lainnya adalah orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Kata disabilitas berasal dari bahasa Inggris yaitu '*disability*', yang mana secara bahasa memiliki arti ketidakmampuan atau keterbatasan seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu. Kata disabilitas ini merupakan istilah baru yang sebelumnya dikenal dengan penyandang cacat, karena kata cacat mengandung makna dan konotasi negatif yang terdengar lebih kasar dan terasa merendahkan pengidapnya. Sehingga kata cacat yang merupakan istilah untuk orang mengalami keterbatasan fisik diganti menjadi dengan istilah disabilitas dan disahkan oleh presiden Joko Widodo saat lahirnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas pada tanggal 15 April 2016. Disabilitas ini juga dikenal dengan kata difabel yang merupakan penyerapan kata dari bahasa Inggris yaitu '*different ability*', secara terminologi adalah "penyandang cacat", "orang berkelainan", atau "orang tidak normal". Namun kedua istilah ini memiliki makna yang berbeda meskipun terlihat memiliki arti yang sama, jika disabilitas adalah ketidakmampuan atau keterbatasan seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu, maka difabel adalah seseorang yang memiliki kemampuan berbeda.<sup>9</sup>

Penyandang cacat memiliki persepsi kelompok sosial yang serba kekurangan, tidak mampu, perlu dikasihani, dan kurang bermartabat, persepsi tersebut bertentangan dengan konvensi internasional dalam penghormatan kelompok sosial

---

<sup>9</sup> Inaya Lutfiyani, "Agensi Penyandang Disabilitas Dalam Memperjuangkan Lapangan Pekerjaan", (Skripsi-UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2017), 31-37.

tersebut dan melindungi serta menjamin kesamaan hak asasi mereka sebagai manusia. Penyandang disabilitas berbeda dengan istilah orang berkebutuhan khusus yang tercantum dalam dokumen kebijakan internasional konferensi dunia tentang pendidikan berkebutuhan khusus, bahwa orang berkebutuhan khusus meliputi anak penyandang cacat, anak yang memiliki bakat, anak jalanan, anak dari penduduk terpencil atau anak pengembara, anak kelompok linguistic, anak dari etnik maupun kebudayaan minoritas, dan anak daerah kelompok yang tidak beruntung. Jadi anak berkebutuhan khusus (ABK) adalah anak yang mempunyai karakteristik khusus dan berbeda dari anak pada umumnya, tanpa menunjukkan ketidakmampuan mental, emosi ataupun fisik. Sedangkan penyandang ketunaan merupakan bahasa halus dari kata cacat, istilah ketunaan mengacu pada kekurangan fungsi organ tubuh secara spesifik yang dialami oleh seseorang, seperti tunawisma, tuna susila, tunalaras, dan lain sebagainya yang merupakan rusaknya fungsi organ manusia.<sup>10</sup>

Indonesia memiliki beberapa istilah penyebutan berbeda yang ditujukan kepada penyandang disabilitas, pada kementerian sosial istilah penyandang disabilitas menyebut dengan penyandang cacat, pada kementerian sosial istilah penyandang disabilitas menyebut dengan berkebutuhan khusus, dan pada kementerian kesehatan istilah penyandang disabilitas menyebut dengan penderita cacat.<sup>11</sup> Sedangkan secara istilah penyandang disabilitas memiliki beberapa arti:

---

<sup>10</sup> Akhmad Soleh, *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta: LKIS, 2016), 17-71.

<sup>11</sup> Kemenpppa.go.id, "Pengertian, Jenis, Dan Hak Penyandang Disabilitas", <https://spa-pabk.kemenpppa.go.id/index.php/perlindungan-khusus/anak-penyandang-disabilitas/723-penyandang-disabilitas> diakses pada tanggal 15 februari 2022.

1. Menurut Resolusi PBB Nomor 61/106 pada tanggal 13 desember 2006, yang dimaksud dengan penyandang disabilitas adalah setiap orang yang tidak mampu dalam menjamin dirinya sendiri, seluruh atau sebagian, terhadap kebutuhan individual normal dan/atau pada kehidupan sosial, yang merupakan hasil dari kecacatan mereka, baik yang bersifat bawaan maupun tidak, dalam hal kemampuan fisik atau mental yang dimilikinya.
2. Menurut Undang-Undnag Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, yang dimaksud dengan penyandang cacat/disabilitas adalah kelompok yang rentan dan juga memiliki hak untuk memperoleh perlakuan serta perlindungan lebih, yang berkenaan dengan kekhususan yang dimilikinya.
3. Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial, penyandang cacat/ disabilitas digolongkan menjadi bagian dari masyarakat yang memiliki kehidupan yang tidak layak secara kemanusiaan dan memiliki kriteria masalah sosial yang dialaminya.
4. Menurut Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat, yang dimaksud dengan penyandang disabilitas merupakan setiap orang yang memiliki kelainan fisik dan/mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan serta hambatan baginya untuk dapat melakukan sebagaimana layaknya, yang terdiri dari penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, penyandang cacat fisik dan mental.
5. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, yang dimaksud dengan penyandang disabilitas merupakan setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik dalam intelektual, mental, dan/atau



sensorik dalam jangka waktu yang lama untuk berinteraksi dengan lingkungan yang berpotensi mengalami hambatan dan kesulitan dalam berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

6. Menurut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 30/PRT/M/2006 Tentang Pedoman Fasilitas Dan Aksesibilitas pada bangunan gedung dan lingkungan, menyatakan bahwa penyandang cacat merupakan setiap orang yang memiliki kelemahan/kekurangan fisik dan/atau pada mentalnya, yang berpotensi mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya dalam melakukan kegiatan kehidupan dan untuk penghidupan secara wajar.

Sehingga dapat disimpulkan secara garis besar bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, dan intelektual dalam jangka waktu yang lama, dan dalam interaksi dengan lingkungan atau masyarakat ditemukan hambatan yang menyulitkan mereka untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak. Ada dua faktor seseorang yang mengalami disabilitas yaitu: pertama, faktor internalnya adalah kekurangan fisik (cacat) bawaan atau yang didapat sejak lahir (*Congenital*), dari segi keturunan ataupun dari segi kecacatan karena kelainan pembentukan organ-organ (*organogenesis*), serangan virus, gizi buruk, pemakaian obat-obatan yang tidak terkontrol, penyakit menular seksual pada saat dalam kandungan dan lain hal. Kedua, faktor eksternalnya adalah mendapat musibah atau bencana alam, kecelakaan kerja, dan adanya suatu penyakit yang dideritanya sehingga dapat membahayakan diri orang tersebut jika tidak segera dilakukan suatu tindakan medis.

Pada tahun 1981 *World Health Organization* (WHO) merumuskan tiga istilah terkait disabilitas sebagai *International Classification of Impairment, Disabilities, and Handicaps* (ICIDH) mendefinisikan penyandang disabilitas yang terbatas dalam model sosial yaitu: pertama, *impairment* (kerusakan atau kelemahan) yang merupakan ketidaklengkapan atau ketidaknormalan yang memiliki akibat terhadap fungsi tertentu pada aspek psikologis, fisik, atau struktur serta fungsi anatomi tubuh, misalnya kelumpuhan dibagian bawah tubuh dan kedua kakinya digunakan untuk berjalan atau bergerak. Kedua, *Disability* (cacat atau ketidakmampuan) yang merupakan kerugian atau keterbatasan kemampuan dalam melakukan aktivitas atau kegiatan tertentu seperti orang pada umumnya dalam batas pandang normal manusia. Ketiga, *Handicap* merupakan kekurangan atau ketidakberuntungan seseorang yang berakibat pada faktor sosial mereka karena kelemahan yang menjadi batasan individu dalam melakukan peran sosial dan budaya masyarakat secara normal tergantung pada usia serta jenis kelamin, dengan tidak memperhatikan orang yang menyandang kerusakan atau kelemahan sehingga mengeluarkan orang-orang tersebut dari arus aktivitas sosial.<sup>12</sup>

## 2. Jenis-Jenis Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas merupakan istilah atau sebutan yang merujuk pada mereka yang mempunyai kelainan fisik maupun non-fisik. Ragam dan karakteristik disabilitas, secara umum dibagi kedalam tiga kategori yaitu: pertama, kategori disabilitas berat atau disebut penyandang disabilitas mampu rawat, merupakan

---

<sup>12</sup> Harum Mukarimah, “Implementasi Hak Aksesibilitas Dalam UU No. 8 Tahun 2016 Bagi Penyandang Disabilitas Netra Di Kota Serang”, (Skripsi-Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, 2018), 35-43.

seseorang yang bergantung dalam melakukan kegiatan sehari-harinya dengan bantuan orang lain. Yang merupakan kategori disabilitas berat yaitu mengalami *cerebral palsy* (CP) dan mengalami disabilitas ganda pada *intellectual disability* dan CP, mereka yang mengalami disabilitas intelektual memiliki IQ kurang dari 30 dan mereka hanya bisa tidur dan duduk di kursi roda. Kedua, kategori disabilitas sedang atau disebut penyandang disabilitas mampu latih, merupakan seseorang yang masih mampu melakukan aktivitas sehari-hari termasuk dalam merawat diri, membuat keterampilan seperti kerajinan, dan lain sebagainya. Mereka yang mengalami keterbatasan intelektual dalam kategori disabilitas sedang memiliki IQ antara 30-50. Ketiga, kategori disabilitas ringan atau disebut dengan disabilitas mampu didik, merupakan tingkatan keterbatasan yang sudah bisa hidup mandiri, dapat melakukan aktivitas keseharian dan bersosialisasi dengan masyarakat dengan menggunakan alat bantu sesuai dengan keterbatasan yang dimilikinya. Kategori keterbatasan ringan ini mampu bersekolah dan belajar untuk menempuh pendidikan dan memiliki IQ lebih dari 70.

Klasifikasi ragam penyandang disabilitas terdapat dalam pasal 4 ayat (1) undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas yang meliputi:

#### 1. Penyandang Disabilitas fisik

Yang dimaksud dengan disabilitas fisik adalah terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, *cerebral palsy* (CP), akibat stroke, kusta, dan orang kecil. Gangguan fungsi panca indera ini dikenal dengan tuna daksa atau cacat fisik yang merupakan cacat pada tubuh, terjadi kelainan, kerusakan akibat kerusakan otak, kerusakan saraf tulang belakang,

kecelakaan, cacat sejak lahir, dan lain sebagainya. Selain itu gangguan gerak akibat hambatan pada tulang, otot, dan sendi ini juga disebabkan oleh kelainan neuromuskular dan struktur tulang bawaan, kehilangan organ tubuh, dan polio.

## 2. Penyandang disabilitas intelektual

Yang dimaksud dengan disabilitas intelektual adalah terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan yang di bawah rata-rata, seperti lambat belajar dan down syndrom. Gangguan fungsi panca indera ini dikenal dengan tunagrahita atau keterbelakangan mental yang tingkat kecerdasannya rendah sebagaimana orang pada umumnya. Keterbelakangan mental ini dapat dilihat pada kelainan fisik yang dialaminya dari perilaku abnormal dikehidupan kesehariannya.

## 3. Penyandang disabilitas mental

Yang dimaksud dengan disabilitas mental adalah terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku. Seperti dalam gangguan psikososial diantaranya adalah skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, anxiety disorder (gangguan kecemasan), dan gangguan kepribadian. Serta pada disabilitas perkembangan yang berpengaruh dalam kemampuan interaksi sosial diantaranya seperti autisme dan hiperaktif. Gangguan ini dikenal sebagai tuna laras atau cacat pengendalian diri dikarenakan sulit bergaul, suka menyendiri, memiliki kepercayaan diri rendah, malu tampil di depan umum, dan lain sebagainya termasuk dalam cacat suara dan nada. Gangguan pada emosi ini juga dikenal sebagai tuna laras yang berupa gangguan perilaku suka berbuat jahat, menyakiti diri sendiri, suka menyerang teman, dan sebagainya.

#### 4. Penyandang disabilitas sensorik

Yang dimaksud dengan disabilitas sensorik adalah terganggunya salah satu fungsi dari panca indera, seperti disabilitas netra, disabilitas rungu, dan disabilitas wicara. Selanjutnya akan dijelaskan lebih dalam mengenai disabilitas sensorik yaitu:

##### a. Disabilitas netra.

Gangguan fungsi panca indera ini dikenal sebagai tuna netra atau buta, artinya orang yang hilang/kurangnya fungsi penglihatan atau tidak memiliki kemampuan untuk dapat melihat dalam suatu objek dengan kedua matanya. Namun disabilitas ini dapat mendeteksi benda-benda disekitarnya melalui kemampuan mendengarnya melalui suara atau getaran yang dirasakannya. Tidak hanya buta total (*blind*), akan tetapi gangguan atau hambatan dalam penglihatan ini ada yang hanya dialami kebutaan sebagian (*parsial/low vision*) yang biasanya tidak dapat melihat dengan jarak tiga atau satu meter atau memiliki pandangan yang kabur ketika melihat objek yang diakibatkan dari kelahirannya, kecelakaan, ataupun penyakit.

##### b. Disabilitas rungu.

Gangguan fungsi panca indera ini dikenal sebagai tuna rungu atau tuli, artinya orang yang tidak memiliki kemampuan untuk mendengar seperti orang normal pada umumnya. Jika gangguan pendengaran yang dialaminya belum parah, dapat menggunakan alat bantu pendengaran sehingga bisa kembali mendengar dengan baik.

##### c. Disabilitas wicara.

Gangguan fungsi panca indera ini dikenal sebagai tuna wicara atau bisu, artinya orang yang tidak bisa berbicara dengan orang lain atau keterbatasan berkomunikasi dengan orang normal melalui bahasa verbal. Hal ini diakibatkan karena gangguan pendengaran yang dialaminya secara lahir sehingga anak menjadi kesulitan untuk belajar berbicara normal. Selain itu sebab lainnya adalah adanya ketidaksempurnaan organ dalam berbicara ataupun gangguan pada organ motoriknya.

Berdasarkan ayat (2) Penjelasan mengenai ragam penyandang disabilitas dalam ayat (1) merupakan disabilitas yang dialami secara tunggal, dan dalam ayat (2) selain disabilitas yang dialami secara tunggal ada juga disabilitas ganda atau multi yaitu, penyandang disabilitas yang mempunyai dua atau lebih ragam disabilitas, seperti disabilitas rungu-wicara, disabilitas netra-rungu, atau orang yang mentalnya terbelakang (idiot) yang sekaligus memiliki cacat pada pendengarannya (tuli), dan lain sebagainya.<sup>13</sup>

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>13</sup> Tiwi Pramesty, *“Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Perspektif Hukum Islam”*, (Skripsi-UIN Raden Intan, Lampung, 2020), 18-49.

### **BAB III**

#### **UPAYA PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KAMPUS CORDELIA**

#### **KOTA SURABAYA**

Penelitian ini akan menggunakan studi kasus Kampus Cordelia, yang merupakan tempat pelatihan kerja untuk para penyandang disabilitas, yang berada di bawah naungan Yayasan Rumah Kartika. Pada tahun 2011, Yayasan Rumah Kartika adalah sebuah lembaga bimbingan belajar untuk anak-anak berkebutuhan khusus. Pada tahun 2016, barulah legalitas Yayasan Rumah Kartika ini diterbitkan dan Selanjutnya dibentuklah Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Warga Negara Berkebutuhan Khusus (PUSDIKLATA WNBK) atau yang dikenal dengan sebutan Kampus Cordelia pada tahun yang sama, kampus cordelia ini merupakan lembaga untuk melatih, mendidik dan mengarahkan warga negara berkebutuhan khusus atau disabilitas indonesia agar mereka mandiri dan siap masuk dalam dunia kerja dan dunia usaha.<sup>1</sup>

Poin utama tujuan didirikannya Kampus Cordelia, yaitu membentuk anak-anak disabilitas supaya mandiri, baik mandiri secara finansial maupun mandiri secara kepribadian. Dan Kampus Cordelia memberikan pelatihan kerja untuk mempersiapkan mereka ke dunia kerja, baik dalam dunia pekerjaan maupun diajarkan untuk berwirausaha. Selain itu Tujuan didirikannya Kampus Cordelia ini adalah sebagai sarana interaksi dan penyesuaian diri antara teman-teman disabilitas

---

<sup>1</sup> Amalia Harumningtyas K. W. (Ketua Yayasan Rumah Kartika), *Wawancara*, Surabaya, 9 Maret 2022.

dengan masyarakat umum sebelum mereka masuk dalam dunia kerja. Karena Kampus Cordelia berusaha menciptakan manusia yang seutuhnya, alasannya adalah kebanyakan di dunia kerja mereka dipekerjakan dan diforsir layaknya robot dan banyak yang memperoleh diskriminasi, terutama para penyandang disabilitas yang memiliki keterbelakangan seperti autisme dan keterbatasan mental dan intelektual, hal tersebut sangat memprihatinkan sehingga muncul ide untuk membangun Kampus Cordelia. Selain itu memiliki visi, “Meningkatkan peran aktif disabilitas di dalam dunia usaha dan dunia kerja dan membentuk Indonesia inklusi dengan lingkungan inklusi”. Dan Misi, “Memberikan pelatihan-pelatihan yang dasar maupun lanjut untuk teman-teman disabilitas, agar mereka bisa mandiri, dapat diterima dimasyarakat, dan difokuskan untuk pelatihan kerja”.

Meskipun Kampus Cordelia merupakan lembaga yang fokus pada pengembangan disabilitas di dunia pendidikan untuk mempersiapkan para penyandang disabilitas di dunia kerja, namun Kampus Cordelia juga memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk bekerja dalam lembaga pelatihan tenaga kerja ini. Alasannya adalah untuk memberikan motivasi kepada para penyandang disabilitas binaan Kampus Cordelia, bahwa disabilitas bisa menjadi manusia yang bermanfaat dan mandiri secara finansial seperti seperti karyawan atau pendidik yang ada di Kampus Cordelia. Selain itu untuk membuktikan dan mensosialisasikan kepada masyarakat umum serta mencontohkan kepada instansi dan perusahaan dalam sektor formal maupun swasta bahwa para penyandang disabilitas dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing dan sebenarnya mampu untuk berperan aktif dalam dunia kerja dan dunia usaha., serta



menunjukkan bahwa para penyandang disabilitas meskipun memiliki hambatan khusus akan tetapi setiap orang memiliki kemampuan meskipun hanya satu atau hanya memiliki kemampuan tertentu. Dan juga menerapkan dan mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, bahwa kampus Cordelia juga melakukan penyerapan tenaga kerja disabilitas sebagai karyawan dan pendidik meskipun merupakan lembaga pelatihan tenaga kerja.<sup>2</sup>

Kampus Cordelia memberikan kesempatan kerja kepada para penyandang disabilitas sejak didirikannya kampus Cordelia ini pada tahun 2016. Proses rekrutmen tenaga kerja disabilitas sebagai karyawan dan pendidik di Kampus Cordelia melalui alur:

1. Tes tulis.
2. Tes wawancara.
3. Tes praktek.

Namun pemberian tes seleksi ini hasil dari identifikasi awal sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki para penyandang disabilitas pelamar kerja. Hal tersebut dilakukan berdasarkan pengalaman anak didik di Kampus Cordelia saat upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas disuatu perusahaan, yaitu memiliki kendala dalam upaya memperoleh pekerjaan adalah pada penerimaan tes tulis disabilitas. Karena kebanyakan para penyandang disabilitas yang ada di Kampus Cordelia memiliki keterbatasan bukan fisik, seperti disabilitas mental dan intelektual. Sehingga untuk melihat kemampuan yang mereka miliki untuk

---

<sup>2</sup> Andi Fuad Rachmadi (Koordinator Kampus Cordelia), *Wawancara*, Surabaya, 3 Juni 2022.

pemenuhan kriteria karyawan dan pendidik yang dibutuhkan Kampus Cordelia dalam pemberian penempatan kerja pada saat rekrutmen pekerja disabilitas adalah menyesuaikan kemampuan mereka saat tes berlangsung, hal tersebut sudah memberi gambaran bagaimana kemampuan para penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan.

Efektivitas tenaga kerja baru sebagai karyawan dan pendidik disabilitas dalam menjalankan pekerjaannya berlangsung dengan baik dan sejauh ini terpantau sangat bagus. Mungkin para penyandang disabilitas yang mulai bekerja dan diawal-awal menyelesaikan tugas dan pekerjaannya mengalami kesulitan, namun Kampus Cordelia akan tetap memberikan training terlebih dahulu selama 3 bulan agar bisa beradaptasi dengan pekerjaan, lingkungan, dan target pada visi dan misi yang ada di Kampus Cordelia. Di masa training itulah para pekerja baru disabilitas akan dilatih kelebihan dan kekurangan mereka terlebih dahulu. Kelebihan tenaga kerja disabilitas pada saat bekerja yang dirasakan Kampus Cordelia adalah mereka tidak banyak bicara dan focus pada pekerjaan, sehingga dengan mempekerjakan tenaga kerja disabilitas tidak menyulitkan pekerja lain dan memudahkan agar pekerjaan cepat selesai. Pelatihan kerja yang diberikan pendidik kepada anak binaan Kampus Cordelia adalah dengan memberikan pelatihan kerja sesuai dengan permintaan pekerjaan oleh instansi maupun swasta sektor formal maupun swasta. Seperti memberikan beberapa materi pelatihan kepada teman-teman disabilitas untuk bekal mereka dalam memperoleh pekerjaan sesuai dalam dunia kerja, yaitu:

- a. Materi Pelatihan etika dan kepribadian
- b. Materi pelatihan komunikasi

- c. Materi pelatihan komputer
- d. Materi pelatihan kewirausahaan
- e. Pelatihan melukis

Sedangkan karyawan di Kampus Cordelia membantu dalam kegiatan selain pembelajaran, seperti sosialisasi ke instansi maupun perusahaan sector formal maupun swasta untuk menyerahkan surat lamaran kerja. Selain memberikan pelatihan kerja Kampus Cordelia juga mengajarkan berwirausaha agar dapat membuka usaha sendiri dan tidak hanya bergantung pada kesempatan kerja dalam sebuah instansi serta perusahaan dalam sektor formal maupun swasta. Akan tetapi mereka juga dilatih dalam mekanisme pengelolaan usaha, hal ini merupakan pemberdayaan para penyandang disabilitas di Yayasan Rumah Kartika untuk melatih mereka dalam bidang kewirausahaan. Para penyandang disabilitas yang diterima kerja oleh Kampus Cordelia adalah karyawan yang berpengalaman, yaitu sebanyak 3 orang dari jumlah seluruh pekerja sebanyak 8 orang, seperti data karyawan dan pendidik disabilitas sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Jumlah penyandang disabilitas Kampus Cordelia

No.	Nama	Umur	Jenis kelamin	
			laki-laki	perempuan
1.	Gunawan	30	✓	
2.	Dharmawan	27	✓	
3.	Arie	24	✓	

Tabel 1.2

Data penyandang disabilitas Kampus Cordelia

No.	Nama	Jenis kecacatan	Pendidikan terakhir	Bidang pekerjaan
1.	Gunawan	Autis	SMA	Asisten pengajar komputer dan kewirausahaan
2.	Dharmawan	Mental	SMP	Asisten pengajar komputer dan bagian administrasi
3.	Arie	Tuna daksa	SMA	Pengajar tata boga

Kampus Cordelia menerima pekerja disabilitas tanpa takut calon binaan yang akan ikut pelatihan batal mengikuti pelatihan disana. Seperti yang pernah dirasakan anak didik di kampus Cordelia yang memiliki kendala ketakutan pemilik usaha terhadap teman-teman disabilitas dan mereka mengkhawatirkan ketika customer melihat teman-teman disabilitas akan berakibat fatal seperti kehilangan customer. Dengan kendala tersebut, Kampus Cordelia terus berusaha melakukan pendekatan pada instansi serta perusahaan sektor formal maupun swasta dan mereka juga melatih para penyandang disabilitas yang ada di Kampus Cordelia dengan maksimal. Para karyawan dan pihak pengajar Kampus Cordelia turut mendampingi mereka pada saat magang untuk memantau mereka jika sewaktu-waktu para penyandang disabilitas tidak mampu mengendalikan diri dan emosinya. Kampus Cordelia tidak seperti instansi dan perusahaan lain yang menimbang dahulu ketika ada pelamar kerja yang berkebutuhan khusus, maka di Kampus Cordelia ini akan membantu dan melakukan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang

Penyandang Disabilitas, dengan tujuan mewujudkan taraf kehidupan penyandang disabilitas untuk lebih sejahtera dan berkualitas serta melindungi mereka dari pelantaran, eksploitasi, dan segala tindakan diskriminatif.



## BAB IV

### ANALISIS FIKIH *SIYĀSAH DUSTURĪYAH* DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYANDANG DISABILITAS TERHADAP UPAYA PENYERAPAN TENAGA KERJA DISABILITAS DI KAMPUS CORDELIA KOTA SURABAYA

#### A. Tinjauan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang disabilitas terhadap upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas di Kampus Cordelia Kota Surabaya

Berkaitan dengan persoalan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas, yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada Kampus Cordelia yang merupakan Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Warga Negara Berkebutuhan Khusus (PUSDIKLATA WNBK), dengan jumlah binaan sebanyak 70-100 orang yang memiliki berbagai macam kategori keterbatasan dan kebanyakan adalah disabilitas mental serta disabilitas intelektual. Ditemukan fakta bahwa kampus Cordelia juga memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk bekerja dalam lembaga pelatihan tenaga kerja ini, meskipun merupakan lembaga yang fokus pada pengembangan disabilitas dalam dunia pendidikan yang mempersiapkan para penyandang disabilitas pada dunia kerja. Maka bergabungnya mereka pada Kampus Cordelia sebagai tenaga kerja yaitu karyawan dan pendidik,

merupakan suatu usaha dan membuktikan keahlian serta kemampuan mereka sebagai wujud pemenuhan hak dalam memperoleh pekerjaan dalam meningkatkan taraf hidup dan ekonomi mereka.

Upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas yang telah dilakukan Kampus Cordelia, telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas pada pemenuhan hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Peraturan atau undang-undang yang dikhususkan untuk para penyandang disabilitas sudah ada sejak tahun 1997, namun penyebutannya bukan disabilitas akan tetapi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat. Karena undang-undang tersebut sudah tidak sesuai dengan paradigma kebutuhan penyandang disabilitas saat ini, maka perlu diganti dengan undang-undang baru yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Undang-undang tersebut merupakan pelaksanaan dan pemenuhan hak asasi para penyandang disabilitas sebagai penghormatan, kesetaraan, dan perlindungan untuk berpartisipasi dalam kehidupan bernegara pada umumnya.

Mengenai upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas, selanjutnya diuraikan kembali dalam pasal 11 pada bagian ketujuh membahas khusus mengenai hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi yang merupakan hak mereka khusus untuk memperoleh pekerjaan. Bahwa hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas meliputi hak:

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi;

- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan atau tanggung jawab yang sama;
- c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. Mendapatkan program kembali bekerja;
- f. Penempatan kerja yang adil, proposional, dan bermartabat;
- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normative yang melekat di dalamnya; dan
- h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Uraian yang terdapat dalam pasal 11 merupakan gambaran umum dari hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk para penyandang disabilitas, mengenai pelaksanaan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas terdapat dalam BAB IV bagian keempat pasal 45 hingga pasal 60 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Kampus Cordelia melakukan penyerapan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas berdasarkan hasil tinjauan penulis karena faktor pada proses rekrutmen tenaga kerja disabilitas saat melakukan ujian penempatan kerja seperti penyediaan alat tes, batas waktu pengerjaan tes, telah menyesuaikan dengan kemampuan, kondisi, minat, dan bakat disabilitas tersebut telah sesuai dengan pasal 47 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Faktor lainnya dalam penempatan tenaga



kerja disabilitas, kampus Cordelia juga memberikan training kerja, tempat kerja dan jadwal kerja yang fleksibel disesuaikan dengan kebutuhan khusus karyawan dan pendidik baru, waktu istirahat dan izin cuti khusus yang telah sesuai dengan pasal 48 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Kampus Cordelia telah memberikan upah yang sama dengan tenaga kerja bukan disabilitas dan sesuai dengan jenis pekerjaannya, hal tersebut telah sesuai dengan pasal 49 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Efektivitas tenaga kerja baru sebagai karyawan dan pendidik disabilitas dalam menjalankan pekerjaannya berlangsung dengan baik, dengan pemberian training kerja selama 3 bulan oleh Kampus Cordelia yang bertujuan untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaan, lingkungan, dan target pada visi dan misi yang ada di Kampus Cordelia. Selain itu efektivitas karyawan dan pendidik baru dalam menyelesaikan tugasnya cukup bagus, sehingga tidak menyulitkan pekerja lain dalam menyelesaikan tugas dan bagiannya masing-masing sehingga mengurangi adanya tindakan diskriminasi, hal tersebut menunjukkan bahwa Kampus Cordelia telah melaksanakan pasal 51 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Sejalan dengan keadaan pembangunan ekonomi di Indonesia, kampus Cordelia telah membantu dengan melakukan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas pada pemenuhan hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi sesuai dengan pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas dalam mempekerjakan tenaga kerja disabilitas paling sedikit 1%,

para tenaga kerja penyandang disabilitas yang ada di Kampus Cordelia telah dijamin dengan baik hak mereka. Sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran disabilitas yang berada dalam usia angkatan kerja, karena kondisi pembangunan ekonomi sekarang masih belum mampu menciptakan penyerapan tenaga kerja khususnya disabilitas dari total jumlah penduduk yang saat ini bertambah cepat, sesuai dengan makna penyerapan tenaga kerja.<sup>1</sup>

## **B. Tinjauan *Siyāsah Dustūrīyah* Terhadap Implementasi Upaya Penyerapan Tenaga Kerja Disabilitas Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas**

Persoalan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas dalam skripsi ini akan menggunakan kajian fikih *siyāsah dustūrīyah* dalam ruang lingkup *siyāsah idāriyah*. Mengenai fakta bahwa Kampus Cordelia memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk bekerja dalam lembaga pelatihan tenaga kerja ini. Pada saat melakukan proses rekrutmen kerja disabilitas, kampus Cordelia telah menyesuaikan kemampuan mereka saat tes berlangsung dan memberikan penempatan kerja sesuai dengan kemampuan, bakat dan minatnya. Hingga pemberian upah, Kampus Cordelia juga memberikan upah yang sama dengan tenaga kerja bukan disabilitas dan sesuai dengan jenis pekerjaannya, selain itu pemberian upah yang sesuai karena tenaga kerja disabilitas melaksanakan tugas dengan baik sesuai bidangnya masing-masing.

---

<sup>1</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Makro Ekonomi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 45.

Dalam konsep sejarah pada lembaga pemerintahan islam, setelah Rasulullah SAW wafat kepemimpinan umat islam disebut dengan khalifah yang memiliki arti pengganti. Dan istilah khilafah atau khilafat merupakan sebutan dalam suatu pemerintahan pada masa khalifah atau masa tertentu untuk melaksanakan wewenang yang diamanahkan sebagai pemimpin tertinggi mengenai urusan agama dan mengatur politik dunia dalam menggantikan fungsi rasulullah SAW, pengertian tersebut merupakan sinonim dengan istilah imamah. Namun, Penggunaan istilah imamah lebih populer dan lebih banyak digunakan oleh kalangan *syi'ah*, sedangkan istilah khilafah lebih populer penggunaannya oleh kalangan *sunni*. Selain khilafah dan imamah, ada pula sebutan kepemimpinan untuk suatu negara kecil dalam melaksanakan pemerintahan yang disebut *amir*, *imarah* atau *ulil amri*. Istilah amir merupakan gelar untuk kepala pemerintahan suatu daerah, penguasa, dan gelar bagi pemangku jabatan-jabatan penting dalam sejarah pemerintahan islam, seperti yang biasa dipakai oleh penguasa daerah (gubernur, penguasa militer, pengelola administrasi negara, dan lain sebagainya).<sup>2</sup>

*Siyāsah idāriyah* yang merupakan bidang administrasi negara, yang dibuat karena dalam hubungan anatar pemimpin dengan rakyatnya membutuhkan peraturan sebagai tata pemerintahan. Dan *siyāsah idāriyah* berperan membantu khalifah untuk mengatur dan megelola negara dalam proses administrasi, menangani masalah-masalah administratif, dan kepentingan

---

<sup>2</sup> J. Suyuthi Pulungan, *Fikih Siyāsah Ajaran, Sejarah, Dan Pemikiran*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), 52-60.

pelayanan umat. Sistem administrasi yang dijalankan oleh para khalifah terdahulu setelah wafatnya Rasulullah SAW. Diharapkan dapat menjadi acuan pada generasi selanjutnya, karena merupakan penerapan dari tata pemerintahan islam berdasarkan pertimbangan dengan tujuan merealisasikan kemaslahatan umat yang berpegang teguh pada aturan hukum islam. Sejalan dengan fikih *siyāsah* yang merupakan aspek hukum islam yang mempelajari dan membahas mengenai pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi kemaslahatan bagi manusia itu sendiri yang sejalan dengan dasar-dasar ajaran syariat sebagai pranata sosial, yang sumber hukumnya adalah Al-Quran, Hadis dan *Maqāsid Shari'ah* sebagai acuan hukum para pemegang kekuasaan.<sup>3</sup>

Pelaksanaan administrasi ini merupakan lingkup bidang fikih *siyāsah dustūrīyah*, yaitu hubungan antara pemimpin disuatu pihak dan rakyatnya dipihak lain serta kelembagaan dalam suatu negara oleh masyarakatnya, yang dibatasi masalah perundang-undangan dalam hal ihwal kenegaraan berdasarkan syariat sebagai realisasi kemaslahatan untuk memenuhi kebutuhan umat manusia pada jaminan atas hak asasi manusia dan dalam persamaan kedudukan status sosial, pendidikan, dan agama. Dan Fikih *siyāsah dustūrīyah* ini merupakan bagian dari fikih *siyāsah* yang membahas mengenai perundang-undangan dalam suatu negara, bidang fikih *siyāsah dustūrīyah* lain adalah *Siyāsah* Dauliyah/kharijiyah (politik luar negeri) dan *Siyāsah* Maliyah (politik keuangan dan moneter).

---

<sup>3</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh siyasah kontekstualisasi...*, 2-3.

Pembentukan suatu perundang-undangan ini merupakan kaidah yang mengatur dasar hubungan antar sesama masyarakat secara tertulis yang disebut dengan Konstitusi. Dalam perumusan undang-undang harus memperhatikan jaminan Hak Asasi Manusia, persamaan kedudukan semua orang dimata hukum, dan prinsip-prinsip kaidah perundang-undangan dalam suatu negara, sehingga Konstitusi tersebut sejalan dengan aspirasi rakyat serta menjamin persatuan dan keutuhan bangsa. Begitu juga dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas yang dibuat oleh DPR Republik Indonesia yang memegang kekuasaan legislatif dan kemudian disahkan presiden sesuai dengan kemaslahatan rakyat dan untuk menjamin kelangsungan hidup para penyandang disabilitas yang juga memiliki kedudukan hukum serta hak asasi manusia yang sama sebagai warga negara Indonesia. Selain itu memberikan kesempatan para penyandang disabilitas untuk hidup maju, kehidupan yang sejahtera, mandiri dan tanpa diskriminasi, karena sebagian besar para penyandang disabilitas di Indonesia termasuk kelompok atau golongan yang rentan, terbelakang, dan masih banyak mengalami hambatan, kesulitan, ketidakadilan dalam pengurangan hak penyandang disabilitas. Sehingga keberadaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas menjadi angin segar bagi para penyandang disabilitas sebagai perlindungan, dukungan, dan bentuk perhatian pemerintah kepada para penyandang disabilitas.

Pelaksanaan dari ketetapan hukum berdasarkan fikih *siyāṣah dustūrīyah* yaitu dalam bidang *siyāṣah idāriyah*, kampus Cordelia telah membantu dengan

melakukan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas. Yaitu pada kesesuaian dengan konsep pelayanan dalam *siyāṣah idāriyah*, karena Kampus Cordelia berupaya mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Kampus Cordelia sebagai pemberi kerja membantu pemerintah dalam menjalankan peraturan perundang-undangan pada pelayanan memberikan pekerjaan terhadap tenaga kerja disabilitas, karena para penyandang disabilitas masih harus menghidupi dirinya dan mempunyai kewajiban dalam menghidupi keluarganya, dengan keterbatasan yang mereka miliki menjadi hambatan dan sulit dalam mendapatkan pekerjaan. Sebagaimana menurut pendapat Imam Al-Subki:

قَالَ السُّبْكِيُّ: فَلَيْسَ لِلْإِمَامِ أَنْ يُمْلِكَ أَحَدًا إِلَّا مَا مَلَكَهُ اللَّهُ وَإِنَّمَا وَظِيفَةُ الْإِمَامِ الْقِسْمَةُ. وَ الْقِسْمَةُ لَا بُدَّ أَنْ تَكُونَ بِالْعَدْلِ. وَمِنْ شُرُوطِهَا الْعَدْلُ وَتَقْدِيمُ الْأَحْوَجِ وَالتَّسْوِيَةُ بَيْنَ مُسَاوِي الْحَاجَاتِ.

“Al-Subki berkata: ‘maka tidak boleh bagi imam untuk memberikan kepemilikan kepada seorang pun kecuali apa yang telah ditetapkan oleh Allah. tugas atau kewenangan imam hanyalah membagi, dan pembagian itu harus mengacu kepada prinsip keadilan. Diantara syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pembagian tersebut adalah adil, memprioritaskan pihak yang paling membutuhkan, dan pembagian yang sama di antara orang-orang yang memiliki kebutuhan yang sama”.

Pendapat Imam Al-Subki di atas menjelaskan bahwa, seorang kepala negara harus memberikan suatu kebijakan secara adil terutama pada orang-orang yang sangat membutuhkan. Karena negara yang berhasil merupakan negara yang mampu memenuhi serta melindungi hak-hak warga negaranya secara adil demi

kemaslahatan bersama karena keterbatasan yang mereka miliki menjadi hambatan dan sulit dalam mendapatkan pekerjaan. Selain itu untuk memudahkan urusan dan tidak diperkenankan untuk menekan atau memeras orang dalam memenuhi dan menunaikan kemaslahatannya, yang dilandasi dengan 3 syarat dalam menjalankan administrasi yaitu “sederhana dalam peraturan, cepat dalam pelayanan, dan professional dalam penanganan”. Yang sesuai dengan pengertian *siyāsah idāriyah* yaitu mengatur masalah administrasi kenegaraan dan memiliki fungsi perlindungan terhadap hak asasi manusia. Karena administrasi negara ini merupakan penguasa yang diberi tugas untuk mengatur hubungan-hubungan hukum antara pejabat negara dengan rakyatnya.<sup>4</sup>



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>4</sup> Diya Martina, “Pemenuhan Hak Anak Memperoleh Identitas Menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak Ditinjau Dari Siyāsah Idariyah” (Skripsi-IAIN Bengkulu, Bengkulu, 2021), 44.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Persoalan upaya penyerapan tenaga kerja para penyandang disabilitas yang dilakukan oleh Kampus Cordelia kota Surabaya, setelah melakukan tinjauan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas terhadap implementasi upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas, berdasarkan penjabaran fakta yang telah dilampirkan penulis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kampus Cordelia telah mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas dengan baik dalam pemenuhan hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Yaitu dengan rekrutmen tenaga kerja disabilitas sebanyak 3 orang dari jumlah seluruh pekerja yang ada di Kampus Cordelia, dan menerima berbagai jenis penyandang disabilitas serta memberikan bidang pekerjaan sesuai kemampuannya.
2. Mengenai implementasi upaya penyerapan tenaga kerja para penyandang disabilitas yang dilakukan oleh Kampus Cordelia kota Surabaya dalam tinjauan dari fikih *siyāsah dustūriyah* telah sesuai dengan dengan konsep *siyāsah idāriyah*. Dalam melaksanakan pelayanan untuk memudahkan dan memberikan lapangan pekerjaan kepada para penyandang disabilitas.



## **B. Saran**

1. Kampus Cordelia telah melakukan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas dengan baik. Saran penulis kepada untuk Kampus Cordelia adalah harus tetap membantu dan mempertahankan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas dalam membantu pertumbuhan perekonomian Indonesia dan untuk membantu pemerintah dalam pelayanan terhadap disabilitas. Dan Kampus Cordelia harus mempertahankan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas sebagai percontohan pada instansi maupun perusahaan sector formal maupun swasta agar mereka juga melakukan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas lebih banyak lagi.
2. Perlu diadakan sosialisasi kembali dengan merata terhadap Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas sehingga instansi maupun perusahaan sektor formal maupun swasta memberikan peluang dan kesempatan yang lebih banyak lagi untuk melakukan upaya penyerapan tenaga kerja disabilitas, meskipun memiliki keterbatasan tertentu akan tetapi mereka potensi yang sama dan tidak kalah kompeten dari orang normal pada umumnya untuk dikembangkan. Disamping itu pemerintah harus memberikan pelatihan khusus para penyandang disabilitas usia kerja dibidang keahliannya masing-masing untuk mempersiapkan ke dunia kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, untuk memberikan bantuan demi kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia baik yang normal maupun yang disabilitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, “Pemenuhan Hak Pekerjaan: Pemenuhan UU Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Di Samarinda”. *Media Informasi Penelitian Kesejahteraan Sosial*, No. 3, Vol. 44, Desember, 2020.
- Aryani, Laela. “Implementasi Good Governance Di Desa Rempoah Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas Perpektif Siyash Idariyah”. Skripsi-IAIN Purwokerto, Purwokerto, 2020.
- Djazuli, A. *Fikih Siyash Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syari'ah*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Febrianto, Fajar. dan Ariyani Y.W. “Menaker Sebut Hanya 7,5 Juta Penyandang Disabilitas Yang Bekerja”, dalam <https://bisnis.tempo.co/read/1436151/menaker-sebut-hanya-75-juta-penyandang-disabilitas-yang-bekerja> diakses pada 14 Januari 2022.
- Harumningtyas K. W., Amalia (Ketua Yayasan Rumah Kartika), *Wawancara*, Surabaya, 9 Maret 2022.
- Haryanto dan Haris Iryanto. *Pelayanan Publik Bagi Penyandang Disabilitas*. Malang: MNC Publishing, 2021.
- Haq, Muh. Rahmadhan S. “Tinjauan Fiqh Siyash Dusturiyah Terhadap Prosedur Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, Skripsi-UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2021.
- Idris, Muhammad. “Indonesia Masuk Negara Maju Atau Berkembang? Ini Penjelasan WTO”, dalam <https://money.kompas.com/read/2020/02/22/115252426/indonesia-masuk-negara-maju-atau-berkembang-ini-penjelasan-wto?page=all>, diakses pada 13 Januari 2022.
- Iqbal, Muhammad. *Fiqh siyash kontekstualisasi doktrin politik islam*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Kemenpppa.go.id, “Pengertian, Jenis, Dan Hak Penyandang Disabilitas”, <https://spa-pabk.kemenpppa.go.id/index.php/perlindungan-khusus/anak-penyandang-disabilitas/723-penyandang-disabilitas> diakses pada tanggal 15 februari 2022.
- Kusuma, Hendra. “Ini Berbagai Alasan Indonesia Belum Pantas Disebut Negara Maju”, dalam <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d->

4917366/ini-berbagai-alasan-indonesia-belum-pantas-disebut-negara-maju, diakses pada 24 Januari 2022.

- Lutfiyani, Inaya. “Agensi Penyandang Disabilitas Dalam Memperjuangkan Lapangan Pekerjaan”. Skripsi-UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2017).
- Martina, Diya. “Pemenuhan Hak Anak Memperoleh Identitas Menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak Ditinjau Dari Siyasa Idariyah”. Skripsi-IAIN Bengkulu, Bengkulu, 2021.
- Maryati, Sri. et al. “Penyerapan Tenaga Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi Menuju Era Bonus Demografi Di Sumatra Barat”. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, Vol. 21. No. 1. Januari, 2021.
- Meilinda, Fauziyah P. “Analisis Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Terhadap Persoalan Pemenuhan Hak Anak Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Di Desa Ngabetan Kec. Cerme Kab. Gresik)”. Skripsi-UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2020.
- Mubarok, M. Yazid. “Hak-Hak Dan Kewajiban Kaum Disabilitas Sebelum Dan Setelah Islam Datang”. *Islamic Akademia*, Vol. 6, No. 1. Februari, 2019.
- Mukarimah, Harum. “Implementasi Hak Aksesibilitas Dalam UU No. 8 Tahun 2016 Bagi Penyandang Disabilitas Netra Di Kota Serang”. Skripsi-Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, 2018.
- Ndaumanu, Frichy. “Hak Penyandang Disabilitas: Antar Tanggung Jawab Dan Pelaksanaan Oleh Pemerintah Daerah”, *Jurnal HAM*, Vol. 11. No. 2. April, 2020.
- Nurafuah, “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Di Provinsi Jawa Tengah”. Skripsi-Universitas Negeri Semarang 2015.
- Pramesty, Tiwi. “Implementasi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas Perspektif Hukum Islam”. Skripsi-UIN Raden Intan, Lampung, 2020.
- Pulungan, J. Suyuthi. *Fikih Siyasa Ajaran, Sejarah, Dan Pemikiran*. Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014.
- R. N., Ananta. dan Ratna H., “Kendala Dan Solusi Bagi Penyandang Disabilitas Kota Semarang Dalam Mengakses Pekerjaan”, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3. No. 1. Juni, 2021.

Rachmadi, Andi Fuad. (Koordinator Kampus Cordelia), *Wawancara*, Surabaya, 3 Juni 2022.

Rahayu, Anita T. “Analisis Siyasah Idariyah Terhadap Kasus Kartu Tanda Penduduk Elektronik (E-KTP) Ganda Di Desa Gumeno, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 Tentang Administrasi Kependudukan”. Skripsi-UIN Sunan Ampel, Surabaya 2019.

Rojak, Jeje Abdul, *Hukum Tata Negara Islam*, Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014.

Sukarja, Ahmad. *Hukum Tata Negara Dan Hukum Administrasi Negara Dalam Perspektif Fikih Siyasah*. Jakarta: Sinar Grafika, 2012.

Soleh, Akhmad. *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*, Yogyakarta: LKIS, 2016.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana, 2009.

Sukirno, Sadono. *Pengantar Teori Makro Ekonomi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A