

**PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG
DISABILITAS DI KABUPATEN MAGELANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna memperoleh
Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta



Oleh:

MUHAMAD IKHSAN KAMIL

No. Mahasiswa : 13410263

**PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM
F A K U L T A S H U K U M
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

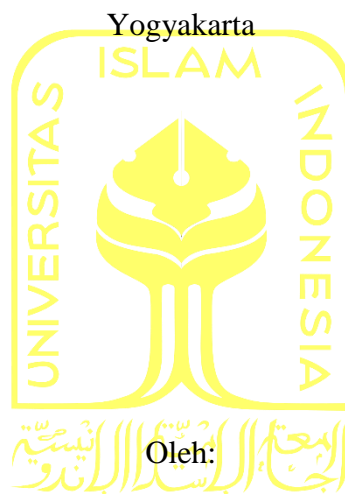
PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN MAGELANG

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia



MUHAMAD IKHSAN KAMIL

No. Mahasiswa: 13410263

PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM

FAKULTA HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

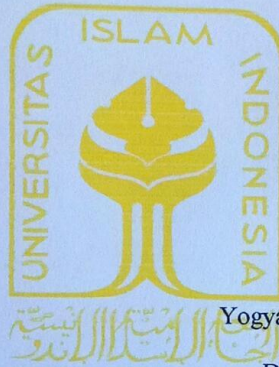
YOGYAKARTA

2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG
DISABILITAS DI KABUPATEN MAGELANG**

Telah diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk Diajukan ke
Depan Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir/Pendadaran
Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia
Pada Tanggal 15 Maret 2018



Yogyakarta, 15 Maret 2018

Dosen Pembimbing,

(Anang Zubaidy, S.H., M.H.)

NIP/NIK: 094100101

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

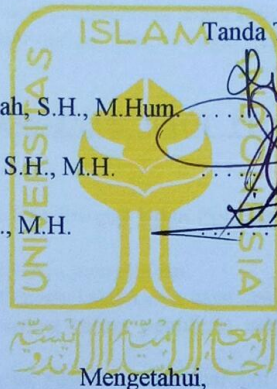
**PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI
KABUPATEN MAGELANG**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendadaran
Pada Tanggal 17 April 2018 dan Dinyatakan **LULUS**

Yogyakarta, 17 April 2018

Tim Penguji

1. Ketua : Karimatul Ummah, S.H., M.Hum
2. Anggota : Anang Zubaidy, S.H., M.H.
3. Anggota : Eko Riyadi, S.H., M.H.



Tanda Tangan

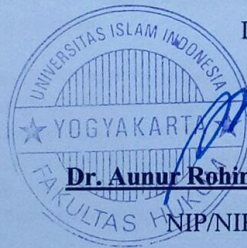
[Handwritten signatures of the three members of the examination team]

Mengetahui,

Universitas Islam Indonesia

Fakultas Hukum

Dekan,



Dr. Aunur Rohim Faqih, S.H., M.Hum

NIP/NIK. 844100101

SURAT PERNYATAAN

ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH BERUPA TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Bismillahirrahmannirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MUHAMAD IKHSAN KAMIL

No. Mahasiswa : 13.410.263

adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi/Legal Memorandum/Studi Kasus Hukum dengan judul :

PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN MAGELANG

Karya ilmiah ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum UII.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa saya menjamin hasil karya ilmiah ini adalah benar-benar asli (Orisinil), bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai pembuatan '*penjiplakan karya ilmiah (plagiat)*';
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah adalah milik saya, namun demi untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum UII dan perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama pernyataan butir 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi baik sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya, di depan 'Majelis' atau 'Tim' Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh pimpinan Fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir ada/terjadi pada karya ilmiah saya ini oleh pihak Fakultas Hukum UII.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada tanggal : 15 Maret 2018
Yang membuat Pernyataan,



CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Muhamad Ikhsan Kamil
2. Tempat Lahir : Serang
3. Tanggal Lahir : 15 Mei 1995
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki
5. Agama : Islam
6. Golongan Darah : B
7. Alamat Terakhir : Jl. Tohpati, Nyutran MG 2/1742 Kota Yogyakarta,
Daerah Istimewa Yogyakarta
8. Alamat Asal : KOMP. Bumi Agung Permai I, Blok B/3 Nomor 9, RW
11 RT 03, Unyur, Serang, Banten.
9. Identitas Orangtua/Wali
 - a. Nama Ayah : Muhamad Tamin, S.E.
Pekerjaan Ayah : Pegawai Swasta
 - b. Nama Ibu : Nurdiana Sari
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
10. Alamat Wali : KOMP. Bumi Agung Permai I, Blok B/3 Nomor 9, RW
11 RT 03, Unyur, Serang, Banten.
11. Riwayat pendidikan
 - a. SD : SD Islam Al-Azhar 10 Serang
 - b. SLTP : SMP Islam Al-Azhar 11 Serang
 - c. SLTA : SMA Negeri 2 Kota Serang
12. Organisasi
 - a. Anggota UKM Musik Periode 2013

HALAMAN MOTTO

“Sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang diselesaikan”

(Hasan Yansen)

“Jika kamu membalas, lakukanlah dengan balasan yang setimpal, dan jika kamu sabar, tindakan itu lebih baik.”

(Q.S. An Nahl :126)

“Bapak pingin siro dadi wong sing membela wong-wong seng ditindas”

-Rus Suratno

Kupersembahkan ini untukmu Orang Tuaku,
Semoga Sarjanaku adalah Keridhaanmu

Muhamad Ikhsan Kamil

15 Maret 2018

HALAMAN PERSEMBAHAN



Segala puji dan syukur pada Zat yang Maha Agung,

Allah *Subhanahu wa taalla*,

Atas segala rahmat, hidayah, nikmat dan hikmah kehidupan yang dianugerahkan pada penulis sehingga penulisan studi kasus hukum ini dapat terselesaikan

Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam*, keluarga, sahabat dan pengikutnya

Penulisan ini dipersembahkan untuk:

1. Orang tua penulis, Bapak Muhamad Tamin, S.E. dan Ibu Nurdiana Sari atas cinta, kasih sayang, doa, dan dukungan dalam bentuk apapun yang tiada hentinya diberikan selama ini, sampai kapanpun tidak akan dapat terbalas oleh penulis serta telah memberikan bimbingan dan dukungan secara moril dan materiil, motivasi, serta do'a untuk keberhasilan dan kebahagiaan Ananda, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Kepada kakak kakak dan adik ku Fahmi Fikri dan Muhamad Fathur Ardiansyah terima kasih atas kasih sayang, dukungannya dan motivasi yang selama ini telah diberikan kepada penulis serta doa untuk kelancaran proses pengerjaan studi kasus hukum ini hingga selesai.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan nikmat, rahmat dan karunia-Nya, shalawat serta salam tak lupa penulis panjatkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.

Skripsi yang penulis buat adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dengan judul **“PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN MAGELANG”**. Namun karena terbatasnya kemampuan dan pengetahuan, penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan Skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa semua tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Nandang Sutrisno, S.H., M.Hum., LL.M., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Dr. Aunur Rohim Faqih S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Anang Zubaidy. S.H., M.H. selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah berkenan meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan bimbingan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Dosen-dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu selama penulis menuntut ilmu di bangku kuliah.
5. Kedua orangtuaku Bapak Muhamad Tamin, S.E. dan Ibu Nurdiana yang selalu memberikan perhatian dan tidak henti-hentinya memberikan dorongan semangat, serta doa.
6. Kakakku Fahmi Fikri dan adikku Muhamad Fathur Ardiansyah serta seluruh keluarga besar yang memberikan masukan dan selalu memotivasi penulis untuk terselesaikannya skripsi ini.
7. Keluarga Besar DC Brotherhoods, Dimas X-umild, Hasan Yansen, Adnan Supreme Mags, Bongolous, Ibnu Moods, Irfan Culy, Satyo Celular, Axis Trapel, Galang Sekuns, Bintang Redler dan seluruh anggotanya yang telah berbagi cerita dan dukungan yang selalu memotivasi penulis.
8. Keluarga besar KOST PAK BUDI, Abaw Rawless, Amiinks, Dzar, Raybim, dan seluruh anggotanya yang telah memberikaan dukungan selama proses penulisan.
9. Teman-teman seperjuangan KKN Unit 18 terimakasih telah berbagi pengalaman dan rasa kekeluargaan.
10. Berbagai pihak yang ikut berperan dan mendoakan dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah senantiasa membalas semua kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis hingga dapat terselesaikannya Skripsi ini dan menjadikannya amal ibadah yang mulia disisi-Nya, Allahuma'amin.

Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari yang diharapkan pembaca. Maka dari itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 15 Maret 2017

Penulis

Muhamad Ikhsan Kamil

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------------------------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR | Error! Bookmark not defined. |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA TULIS | Error! Bookmark not defined. |
| CURRICULUM VITAE | vi |
| HALAMAN MOTTO | vii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Tujuan Penelitian | 4 |
| D. Manfaat Penelitian | 5 |
| E. Tinjauan Pustaka | 6 |
| 1. Pemenuhan Hak Asasi Manusia | 6 |
| 2. Hak Atas Pekerjaan | 9 |
| 3. Hak Asasi Manusia Bagi Penyandang Disabilitas | 10 |
| F. Metode Penelitian | 12 |
| 1. Obyek Penelitian | 12 |
| 2. Subyek Penelitian | 12 |
| 3. Jenis Penelitian | 12 |
| 4. Sumber Data | 13 |
| 5. Metode Pengumpulan Data | 14 |
| 6. Metode Analisis Data | 14 |
| G. Sistematika Penulisan | 15 |
| BAB II | 16 |
| TINJAUAN TEORI TENTANG HAM, HAK ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS, DAN HAK ATAS PEKERJAAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM | 16 |
| A. Tinjauan Umum Tentang Hak Asasi Manusia | 16 |
| 1. Definisi Hak Asasi Manusia | 16 |
| 2. Kerangka Teoritis Hak Asasi Manusia | 17 |

| | | |
|----|---|----|
| a. | Teori Hak Kodrati | 17 |
| b. | Teori Positivisme..... | 18 |
| c. | Teori Relativisme Budaya..... | 19 |
| 3. | Generasi Hak Asasi Maanusia..... | 19 |
| a. | Generasi Pertama Hak Asasi Manusia | 20 |
| b. | Generasi Kedua Hak Asasi Manusia | 21 |
| c. | Generasi Ketiga Hak Asasi Manusia..... | 21 |
| 4. | Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia..... | 22 |
| a. | Universal (<i>universality</i>)..... | 22 |
| b. | Tak Terbagi (<i>indivisibility</i>)..... | 22 |
| c. | Saling Bergantung (<i>interdependent</i>) dan Saling Terkait (<i>interrelated</i>) | 23 |
| d. | Kesetaraan (<i>equality</i>)..... | 23 |
| e. | Non-Diskriminasi (<i>non-discrimination</i>)..... | 23 |
| 5. | Hak Asasi Manusia dalam Kehidupan Bernegara..... | 24 |
| 6. | Tanggung Jawab Negara | 25 |
| B. | Tinjauan Umum Tentang Hak Atas Pekerjaan | 26 |
| 1. | Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Kerja | 26 |
| a. | Istilah dan Pengertian | 26 |
| b. | Hakikat dan Sifat Hukum Kerja | 27 |
| 2. | Pihak-Pihak dalam Hukum Kerja | 29 |
| 3. | Jaminan hak atas pekerjaan..... | 31 |
| C. | Tinjauan Umum Tentang Hak Penyandang Disabilitas | 33 |
| 1. | Definisi Penyandang Disabilitas | 33 |
| 2. | Jenis-Jenis dan Karakteristik Penyandang Disabilitas | 34 |
| 3. | Hak-Hak Penyandang Disabilitas | 39 |
| 4. | Legalitas Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas | 41 |
| D. | Hak Atas Pekerjaan dalam Perspektif Islam..... | 43 |
| | BAB III | 46 |
| | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 46 |
| A. | Fakta Normatif Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Magelang..... | 46 |
| 1. | Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas | 46 |
| 2. | Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang | 51 |
| B. | Fakta Empiris Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan di Kabupaten Magelang | 54 |

| | |
|---|-----------|
| 1. Kondisi umum Kabupaten Magelang..... | 54 |
| a. Letak Geografis | 54 |
| b. Kondisi Demografi..... | 55 |
| c. Kondisi Umum Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Magelang | 56 |
| C. Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Magelang 61 | |
| D. Faktor Penunjang dan Penghambat Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Magelang | 68 |
| 1. Faktor Penunjang Pemenuhan Hak Atas Pekerjaaa Bagi Penyandang Disabilitas..... | 68 |
| BAB IV | 72 |
| PENUTUP..... | 72 |
| A. Kesimpulan | 72 |
| Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: | 72 |
| B. Saran | 73 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 74 |

ABSTRAKSI

Negara sebagai subyek hukum utama yang juga merupakan subyek hukum hak asasi manusia memiliki kewenangan untuk bertanggung jawab melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia. Dalam hal ini penyandang disabilitas menjadi kaum yang sangat rentan akan pelanggaran hak asasi manusia. Khususnya dalam hak atas pekerjaan. seperti dalam penelitian ini, dimana menguraikan bagaimana kondisi pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dengan membuat berbagai peraturan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak para penyandang disabilitas ini. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa penyandang disabilitas juga memiliki kedudukan yang sama dengan individu yang lain. Maka dari itu para penyandang disabilitas ini juga harus mendapatkan perlindungan akan hak-hak yang dimilikinya. Untuk dapat mengetahui bagaimana kondisi pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang, dalam penelitian ini dilakukan penelitian langsung dengan mewawancarai pihak-pihak yang terkait. Seperti, Dinas Sosial Kabupaten Magelang, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang, dan 4 (empat) perusahaan yang berada di Kabupaten Magelang.

Pemerintah Kabupaten Magelang yang seharusnya berperan untuk menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, justru tidak dilakukan secara maksimal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemerintah Kabupaten Magelang telah melakukan pelanggaran hak asasi manusia dalam hal hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas. hasil tersebut didapat dari gambaran umum bagaimana kondisi pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang.

Kata Kunci : Hak atas pekerjaan, Penyandang disabilitas, Pemerintah Kabupaten Magelang.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap bangsa yang ingin berdiri kokoh dan mengetahui dengan jelas kemana arah dan tujuan yang ingin dicapai harus memiliki pandangan hidup. Dengan pandangan hidup ini suatu bangsa akan dapat memecahkan setiap persoalan secara tepat. tanpa memiliki pandangan hidup suatu bangsa akan merasa terombang-ambing dalam menghadapi persoalan yang timbul, baik persoalan masyarakat sendiri maupun persoalan dunia. Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa Indonesia dipergunakan sebagai petunjuk dalam kehidupan sehari-hari, baik dari segi sikap maupun perilaku haruslah selalu dijiwai oleh nilai-nilai luhur Pancasila. Namun dewasa ini nilai-nilai luhur dari Pancasila tersebut belum terlaksana sepenuhnya dalam kehidupan sehari-hari.

Salah satu nilai luhur yang masih belum dijiwai dalam kehidupan sehari-hari adalah Sila Kelima dari Pancasila yang berbunyi: “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Makna yang terkandung dalam Sila Kelima ini adalah suatu tatanan masyarakat yang adil dan makmur sejahtera lahiriah dan batiniah yang setiap warga negara mendapatkan segala sesuatu yang telah menjadi haknya sesuai dengan adil dan beradab.¹

Salah satu wujud dari bersikap adil dan menjaga hak-hak orang lain adalah tidak melakukan tindakan diskriminasi. Diskriminasi terjadi ketika setiap orang diperlakukan atau memiliki kesempatan yang tidak setara. Misalnya, ketidaksetaraan di hadapan hukum, ketidaksetaraan perlakuan, ketidaksetaraan kesempatan pendidikan

¹ Minan Nuri Rohman, (at.all), *Pendidikan Pancasila*, Cetakan Kedua, Total Media, Yogyakarta, 2011, hlm.94.

dan lain-lain. Sebuah tindakan diskriminatif atau tidak setara, jika situasi sama diperlakukan secara berbeda atau situasi yang berbeda diperlakukan secara sama.²

Diskriminasi memiliki dua bentuk, *pertama* diskriminasi langsung, yaitu ketika seseorang baik langsung maupun tidak langsung diperlakukan secara berbeda dari pada lainnya, sedangkan *kedua* diskriminasi tidak langsung, yaitu ketika dampak praktis dari hukum dan/atau kebijakan merupakan bentuk diskriminasi walaupun hal itu tidak ditujukan untuk tujuan diskriminasi. Agar terwujudnya sikap adil adalah menghindari dari perbuatan diskriminasi secara langsung maupun tidak langsung tersebut kepada siapapun tanpa terkecuali karena pada dasarnya setiap orang memiliki hak-hak yang sama khususnya penyandang disabilitas.

Penyandang disabilitas atau yang dikenal dengan difabel adalah kaum yang sangat rentan dalam perlakuan diskriminasi, salah satu perlakuan diskriminatif yang dirasakan penyandang disabilitas adalah tidak disamaratakan dalam aksesibilitas memperoleh sebuah pekerjaan. Padahal Undang-Undang Dasar telah menjamin dan memberikan hak kepada penyandang disabilitas khususnya dalam memperoleh pekerjaan yang tertuang pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 28D ayat 2, menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.³ Terdapat juga pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 ayat 2. Menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.⁴ Kemudian dipertegas dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 5 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh

² Puguh Windrawan, (at.all), *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas*, Cetakan Pertama, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2015, hlm 23.

³ Lihat UUD Pasal 28D ayat 2.

⁴ Lihat UUD Pasal 27 ayat 2.

pekerjaan dan Pasal 6 menyebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁵

Indonesia juga telah meratifikasi konvensi mengenai hak-hak penyandang disabilitas (*convention on the rights of persons with disabilities*) dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Ratifikasi adalah sebagai suatu bentuk persetujuan yang ditingkatkan dalam perjanjian yang kemudian mengikat para pihak peserta perjanjian.⁶

Untuk melaksanakan perintah konstitusi dan konvensi yang telah mengikat, maka dikeluarkan peraturan untuk melindungi hak penyandang disabilitas untuk bekerja, yakni terdapat pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Undang-Undang ini memberikan pengakuan bahwa para penyandang disabilitas merupakan kelompok yang rentan terhadap diskriminasi, khususnya dalam akses pendidikan, pelatihan keterampilan, dan pekerjaan.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dengan membuat peraturan yang bertujuan untuk melindungi hak penyandang disabilitas khususnya dalam memperoleh pekerjaan, namun pada kenyataannya penyandang disabilitas ini masih sulit untuk mendapatkan pekerjaan.

Terdapat 9002 jiwa penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang pada tahun 2017.⁷ Namun penyandang disabilitas masih sulit memperoleh pekerjaan baik di instansi pemerintah maupun di perusahaan swasta. Pada akhirnya para penyandang

⁵ Lihat UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁶ Afif Hasbullah, *Politik Hukum Ratifikasi Konvensi HAM di Indonesia*, Cetakan Pertama, UNISDA Lamongan, Lamongan, 2005, hlm 15.

⁷ Wawancara Dengan Kepala Seksi Bagian Rehabilitasi Sosial, Dinas Sosial Kabupaten Magelang Pada 28 Febuari 2018.

disabilitas lebih memilih untuk berwirausaha atau bahkan mengemis di jalanan agar dapat mempertahankan hidupnya.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih belum terbukanya akses bagi penyandang disabilitas khususnya dalam memperoleh sebuah pekerjaan dan masih adanya perlakuan diskriminasi yang dirasakan oleh para penyandang disabilitas ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin melakukan kegiatan penelitian dengan judul “PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI KABUPATEN MAGELANG”. Penelitian ini akan mengkaji dan menganalisa bagaimana pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang dan apa saja faktor kendala dalam pemenuhan hak atas pekerjaan di Kabupaten Magelang.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang?
2. Apa saja faktor penunjang dan penghambat dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok-pokok permasalahan tersebut di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui praktik pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang.
2. Mengetahui faktor apa saja yang menjadi kendala dan faktor penunjang dalam pemenuhan hak atas pekerjaan di Kabupaten Magelang.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis manfaat dari penelitian ini antara lain:

- a. Menjadi bahan teoritis yang berguna dalam kepentingan karya ilmiah.
- b. Penelitian ini dapat mengembangkan kajian studi ilmu hukum secara umum.
- c. Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan.

2. Secara Praktis manfaat dari penelitian ini antara lain:

a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan peneliti tentang kondisi kesempatan kerja pada penyandang disabilitas khususnya di Kabupaten Magelang.

b. Bagi Masyarakat

Diharapkan dapat berguna bagi masyarakat khususnya penyandang disabilitas dalam memperoleh akses untuk mendapatkan pekerjaan khususnya di Kabupaten Magelang.

c. Bagi Pengusaha/Instansi

Menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan swasta atau instansi pemerintahan khususnya di Kabupaten Magelang untuk meningkatkan akses penyandang disabilitas ke lapangan pekerjaan, sehingga penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pemenuhan Hak Asasi Manusia.

Hak asasi manusia adalah hak-hak yang dimiliki manusia semata-mata karena ia sebagai manusia. Setiap umat manusia memilikinya bukan karena diberikan kepadanya oleh masyarakat atau berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata berdasarkan martabatnya sebagai manusia, dalam arti ini, maka meskipun setiap orang terlahir dengan warna kulit, jenis kelamin, bahasa, budaya dan kewarganegaraan yang berbeda-beda, ia tetap mempunyai hak-hak tersebut.⁸ Hak-hak tersebut bersifat universal dan tidak dapat dicabut (*inalienable*). Dengan kata lain, hak-hak itu melekat pada dirinya sebagai makhluk hidup.

Hak asasi manusia adalah landasan dari kebebasan, keadilan, dan kedamaian. Hak asasi manusia mencakup semua yang dibutuhkan manusia untuk tetap menjadi manusia, dari segi kehidupan sipil, politik, ekonomi, sosial dan budaya. Hak asasi manusia tidak perlu diberikan, dibeli ataupun diwarisi. Hak asasi adalah sesuatu yang patut untuk dimiliki karena kemanusiaan kita.⁹

Secara historis terdapat tiga teori yang melahirkan gagasan mengenai hak-hak asasi manusia, *pertama* adalah teori hak kodrati, teori ini dikembangkan oleh para pemikir Abad Pencerahan di Eropa, seperti John Locke, Thomas Paine dan Jean Jacques Rousseau. Intisari teori hak kodrati adalah pemikiran bahwa semua individu dikaruniai oleh alam hak-hak yang melekat pada dirinya, dan karena itu ia tidak dapat dicabut oleh negara.¹⁰ Namun gagasan hak asasi manusia yang berbasis pada pandangan hukum kodrati itu mendapat tantangan serius pada abad 19. Penentang

⁸ Eko Riyadi, (att.all), *Hukum Hak Asasi Manusia*, Cetakan Kedua, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2010, hlm 11.

⁹ Mansour Faqih, (att.all), *menegakkan keadilan dan kemanusiaan*, Cetakan Pertama, Isist Press, Yogyakarta, 2003, hlm 40.

¹⁰ Eko Riyadi, *Bahan Ajar Mata Kuliah Hukum Hak Asasi Manusia*, FH UII, Yogyakarta, 2015, hlm 3.

teori hak kodrati yang paling terkenal adalah Jeremy Bentham, seorang filsuf *utilitarian* dari Inggris, Bentham berpendapat bahwa teori hak kodrati itu tidak bisa dikonfirmasi dan diverifikasi kebenarannya. Serangan dan penolakan kalangan *utilitarian* itu kemudian diperkuat oleh mazhab positivisme maka munculah teori yang *kedua* yaitu teori positivisme. Kaum positivis berpendapat bahwa eksistensi dan isi hak hanya dapat diturunkan dari hukum negara. Satu-satunya hukum yang sah adalah perintah dari yang berdaulat. Ia tidak datang dari “alam” atau “moral”.¹¹

Seiring berkembangnya zaman munculah teori yang *ketiga* yaitu teori relativisme budaya. Intisari dari teori ini mendalilkan bahwa kebudayaan merupakan satu-satunya sumber keabsahan hak atau kaidah moral karena itu hak asasi manusia dianggap perlu dipahami dari konteks kebudayaan masing-masing negara.¹² Konsep relativisme budaya digunakan oleh banyak golongan komunitarian untuk mempertahankan cara hidup mereka yang ideal terhadap ancaman individualisme dan alienasi yang dianggap terkandung dalam hak asasi manusia liberal.¹³

Namun pada akhirnya teori hak kodrati tampil kembali pada masa akhir Perang Dunia II. Gerakan untuk menghidupkan kembali teori hak kodrati inilah yang menghasilkan gagasan hak asasi manusia di panggung internasional dan terbentuknya Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 1945. Perserikatan Bangsa-Bangsa bukan merupakan perserikatan negara, melainkan adalah merupakan suatu organisasi internasional, organisasi antar bangsa-bangsa di mana tergabung negara-negara.¹⁴

Terbentuknya Perserikatan Bangsa-Bangsa ini merupakan dobrakan luar biasa atas kondisi dunia yang penuh dengan ketidakadilan dan diskriminasi. Untuk tetap

¹¹ Eko Riyadi, (att.all), *Hukum Hak Asasi Manusia, Op. Cit.*, hlm 12-13.

¹² *Op. Cit.*, hlm 26.

¹³ Rhoda E. Howard, *HAM Penjelajahan Dalih Relativisme Budaya*, Cetakan Pertama, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2000, hlm 81.

¹⁴ Soehino, *Ilmu Negara*, Cetakan Kedelapan, Liberty, Yogyakarta, 2008, hlm 236.

terhindar dari tindakan ketidakadilan dan diskriminasi maka pada 10 Desember Tahun 1948 disahkannya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM). Deklarasi ini berisi prinsip-prinsip universal hak yang dimiliki oleh semua manusia. Satu prinsip yang sangat penting adalah yang tercantum pada Pasal 1 DUHAM yang berbunyi “semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Mereka dikaruniai akal dan budi dan hendaknya bergaul satu sama yang lain dalam persaudaraan”.¹⁵

Perkembangan hak asasi manusia ini kemudian diikuti dengan pengesahan dua kovenan utama salah satunya adalah Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya pada tahun 1966, yang saat ini telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Ratifikasi Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Secara umum, kategori hak menurut Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya antara lain:¹⁶

- a. Hak untuk menentukan nasib sendiri dalam bidang ekonomi,
- b. Hak untuk tidak didiskriminasi antara laki-laki dan perempuan dalam bidang ekonomi,
- c. Hak untuk mendapatkan pekerjaan,
- d. Hak untuk mendapatkan suasana kerja yang baik bagi buruh,
- e. Hak untuk mendapatkan jaminan sosial,
- f. Hak untuk mendapatkan hidup secara layak,
- g. Hak untuk bebas dari kelaparan dan kehausan,
- h. Hak untuk mendapatkan pendidikan,
- i. Hak untuk mengambil bagian dalam kehidupan budaya,
- j. Hak atas kesehatan,
- k. Hak atas lingkungan yang sehat,
- l. Hak untuk mempertahankan budaya adat.

Hak ekonomi, sosial dan budaya disebut juga sebagai hak positif (*positive rights*) artinya adalah negara bersifat aktif dan berkewajiban untuk memenuhi segala hak asasi manusia. Dalam konteks hak asasi manusia, negara menjadi subyek hukum

¹⁵ Eko Riyadi, (att.all), *Hukum Hak Asasi Manusia, Op. Cit.*, hlm 36-37.

¹⁶ Lihat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya.

utama, karena negara merupakan entitas utama yang bertanggung jawab melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia, setidaknya untuk warga negaranya masing-masing.

2. Hak Atas Pekerjaan.

Kaum buruh, pekerja, tenaga kerja, atau karyawan pada dasarnya adalah orang-orang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada majikan.¹⁷ Untuk mendapatkan balasan berupa upah dan memenuhi kebutuhan hidup untuk kelangsungan hidupnya di dunia. Untuk itu manusia perlu bekerja, sebab dengan bekerja manusia akan memanusiation dirinya sebagai makhluk Allah yang paling sempurna dari seluruh ciptaan-Nya.

Bekerja adalah hak setiap manusia dewasa sebagai upaya menjaga derajat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan hidup.¹⁸ Atas dasar tersebut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 ayat 2 telah mengamanatkan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.¹⁹ Terdapat juga pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 28D ayat 2 dimana setiap orang berhak memperoleh pekerjaan demi memenuhi kebutuhan.²⁰ Dari kedua peraturan tersebut dapat diartikan bahwa pada hakekatnya setiap warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan harus diberikan perlindungan dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual. Di dalam Undang-

¹⁷ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm 69.

¹⁸ Baharudin Lopa, *Al-Quran dan Hak-Hak Asasi Manusia*, Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta, 1996, hlm 91-92.

¹⁹ Lihat Undang-Undang Dasar Pasal 27 Ayat 2.

²⁰ Lihat Undang-Undang Dasar Pasal 28D Ayat 2.

Undang Dasar Negara Republik Indonesia ini juga memberikan pengakuan dan jaminan bagi semua orang untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak.

Dalam upaya untuk tercapainya tingkat kehidupan yang layak dan untuk menjalankan perintah Konstitusi. Pada Tahun 2003 Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan. Dimana memberikan hak kepada seluruh tenaga kerja untuk memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. dapat diartikan bahwa di negara ini, tidak ada larangan bagi setiap orang untuk bekerja, dari yang ingin menjadi karyawan kantor/pabrik, guru, dokter dan semua bidang yang menyangkut pekerjaan.²¹

3. Hak Asasi Manusia Bagi Penyandang Disabilitas

Pengertian penyandang disabilitas dapat dicermati dalam Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas atau *convention on the rights of person with disabilities*. Dalam Konvensi tersebut, penyandang disabilitas diartikan sebagai mereka yang memiliki kerusakan fisik, mental intelektual, atau sensorik jangka panjang. Interaksinya dipenuhi dengan berbagai hambatan yang dapat merintangi partisipasi mereka saat berbaur dengan masyarakat.²² Sedangkan menurut Undang-Undang penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.²³

²¹ Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²² Puguh Windrawan, (at.all), *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas*, Op. Cit., hlm 2.

²³ Lihat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Di dalam penyandang disabilitas terdapat tiga jenis, yaitu *pertama*, kelompok kelaianan secara fisik, terdiri dari tunanetra, tunadaksa, tunarungu, dan tunarungu wicara. *Kedua*, kelompok kelainan secara non-fisik, terdiri dari tunagrahita, autisme, dan hiperaktif. *Ketiga*, kelompok kelainan ganda, yaitu mereka yang mengalami kelainan lebih dari satu jenis kelainan.²⁴ Walaupun memiliki keterbatasan dan kelainan secara fisik, penyandang disabilitas ini tetap mendapatkan pengakuan sebagai manusia yang utuh dan mendapatkan hak-haknya tanpa adanya diskriminasi.

Dalam upaya untuk mewujudkan hak-hak asasi penyandang disabilitas, Indonesia telah meratifikasi Konvensi Mengenai Hak Penyandang Disabilitas (*convention on the rights of persons with disabilities*), melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011. Dalam Konvensi ini negara berkewajiban untuk menjamin dan memajukan pemenuhan hak penyandang disabilitas.

Komitmen negara dalam menjamin dan memajukan pemenuhan hak penyandang disabilitas telah diwujudkan, dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Undang-Undang ini memberikan hak-hak kepada para penyandang disabilitas diantaranya;²⁵

- a. Hak untuk 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;

²⁴ Akhmad soleh, *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*, Cetakan Pertama, Lkis Pelangi Aksara, Yogyakarta, 2016, hlm 24.

²⁵ Lihat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

- p. Habilitasi dan rehabilitasi;
- q. Koneksi;
- r. Pendataan;
- s. Hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat;
- t. Berekspresi, berkomunikasi dan memperoleh informasi;
- u. Berpindah tempat dan berkewarganegaraan; dan
- v. Bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

Upaya menjamin penegakkan hak asasi diatas harus juga didukung oleh para aparatnya. Salah satu penunjang utama adalah danya lembaga independen dan dipercaya oleh semua pihak sehingga upaya implementasi perlindungan hak asasi manusia dapat berjalan efektif.

F. Metode Penelitian

1. Obyek Penelitian

Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Magelang

2. Subyek Penelitian

- a. Dinas Sosial Kabupaten Magelang.
- b. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang.
- c. PT Bintang Indah Sentosa.
- d. Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Magelang.
- e. PD BPR Bank Magelang.
- f. Bank Tabungan Negara Cabang Magelang.

3. Jenis Penelitian

Penulisan hukum “Pemenuhan Hak atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas (studi di Kabupaten Magelang) bersifat Yuridis-Empiris, penelitian Yuridis-Empiris adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara

memadukan bahan-bahan hukum yang merupakan data sekunder dengan data primer yang diperoleh dilapangan.

4. Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa :

a. Data Primer

Yaitu data yang bersumber dan diperoleh dari wawancara dan hasil observasi dengan para pihak dilapangan sesuai dengan objek penelitian.

b. Data sekunder berupa bahan-bahan hukum, diantaranya:

1) Bahan hukum primer

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.
- d) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas.
- e) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Ratifikasi Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya.
- f) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
- g) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.
- h) Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang.

2) Bahan hukum Sekunder

Bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum yang berkaitan dengan materi penelitian berupa:

- a) Buku-buku yang berkaitan dengan penelitian.

- b) Pendapat para ahli
 - c) Karya tulis
 - d) Jurnal Hukum / Artikel Hukum
 - e) Data elektronik yang berkaitan dengan penelitian itu sendiri.
- 3) Bahan hukum tersier
- a) Kamus Hukum
 - b) Kamus Besar Bahasa Indonesia

5. Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan observasi dan wawancara dengan pihak Dinas Sosial Kabupaten Magelang, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang, Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Magelang, PD. BPR Bank Magelang, PT. Bintang Indah Sentosa dan Bank Tabungan Negara Cabang Magelang.

b. Data Sekunder

Untuk pengumpulan data sekunder penulis membaca, mempelajari, mengutip serta menelaah peraturan perundang-undangan, jurnal, literatur terkait dengan penelitian.

6. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh lalu diolah kemudian di analisis secara deskriptif kualitatif yaitu dilakukan dengan menggambarkan data yang dihasilkan dalam bentuk uraian kalimat atau penjelasan. Dari analisis data tersebut dilanjutkan dengan menarik kesimpulan secara deduktif, yaitu suatu cara berfikir yang didasarkan pada fakta-fakta yang bersifat umum, kemudian dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan yang bersifat khusus yang merupakan jawaban dari permasalahan berdasarkan hasil penelitian dan selanjutnya diberikan beberapa saran.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan penelitian ini disusun menjadi 4 bab, Bab I yaitu pendahuluan yang menjelaskan mengenai mengapa penelitian ini dibuat dan dibahas menjadi suatu objek penelitian serta untuk mendapatkan suatu kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan. Bab II, yaitu menjelaskan tinjauan umum yang dijadikan sebagai alat untuk menganalisis objek penelitian diantaranya mengenai, pemenuhan hak asasi manusia, hak atas pekerjaan, dan hak bagi penyandang disabilitas. Bab III, yaitu pembahasan dan analisis data terhadap objek penelitian yang kemudian dijadikan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya di bab I. Dan bab IV, yaitu berisi penutup mengenai kesimpulan akhir dari penelitian ini.

BAB II

**TINJAUAN TEORI TENTANG HAM, HAK ATAS PEKERJAAN BAGI
PENYANDANG DISABILITAS, DAN HAK ATAS PEKERJAAN DALAM
PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

A. Tinjauan Umum Tentang Hak Asasi Manusia

1. Definisi Hak Asasi Manusia

Konsep hak asasi manusia dapat dilacak secara teologis lewat hubungan manusia, sebagai makhluk dengan penciptanya. Tidak ada satupun manusia yang lebih tinggi dari pada manusia yang lainnya. Hanya satu yang mutlak di bumi ini, yaitu Tuhan Yang Maha Esa. Misalnya hak untuk hidup, tidak ada satu daya upaya pun begitu pula kuasa yang dapat membatalkan hak hidup. Walaupun manusia tersebut

melakukan perbuatan yang paling keji. Penghormatan pada hak-hak dasar manusia juga berarti penghormatan kepada sang pencipta.²⁶

Kelahiran manusia di muka bumi ini membawa hak-hak dasar yang harus dihormati oleh setiap orang. Hak asasi adalah hak yang dimiliki manusia yang telah diperoleh dan dibawanya sejak lahir bersamaan dengan kehadirannya di dalam kehidupan masyarakat. Hak-hak yang dimiliki oleh setiap manusia ini menjamin setiap orang untuk menentukan isi jiwanya sendiri, untuk melahirkan isi jiwanya itu melalui suara atau aktivitas lain dan mengembangkan aktivitas itu secara perorangan maupun berorganisasi dengan orang lain menurut kehendaknya, tanpa gangguan atau paksaan dari orang lain.²⁷

Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa hak asasi manusia adalah hak yang bersifat dasar atau hak pokok yang dimiliki oleh manusia, seperti hak hidup, hak berbicara, dan hak mendapatkan perlindungan. Karena sifatnya yang pokok dan dasar ini, maka hak asasi manusia sering dianggap sebagai hak yang tidak dapat dicabut atau dihilangkan. Dengan kata lain hak asasi manusia perlu mendapatkan jaminan oleh negara atau pemerintah dan siapa yang melanggarnya maka harus mendapatkan sanksi yang tegas.

2. Kerangka Teoritis Hak Asasi Manusia

Ada setidaknya 3 (tiga) teori mendasar yang berkaitan dengan hak asasi manusia, yaitu: teori hak kodrati, teori positivisme dan teori relativisme budaya.²⁸

Ketiga teori di atas akan dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

a. Teori Hak Kodrati

²⁶ Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, "Tinjauan Umum Terhadap Hak Asasi Manusia", http://digilib.uin-suka.ac.id/24742/2/11340041_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf, Diakses Pada 9 November 2017 Pukul 13.14.

²⁷ *Ibid.*,

²⁸ *Ibid.*,

Asal-usul gagasan mengenai hak asasi manusia bersumber dari hak kodrati (*natural rights theory*). Teori hak kodrati ini digagas oleh Santo Thomas Aquinas dan seorang ahli hukum Belanda yang bernama Hugo de Groot. Pada perkembangan selanjutnya, salah seorang kaum terpelajar pasca-Renaisans, John Locke, mengajukan pemikiran bahwa semua individu dikaruniai oleh alam hak yang melekat atas hidup, kebebasan dan kepemilikan, yang merupakan milik mereka sendiri dan tidak dapat dicabut oleh negara.²⁹ Artinya adalah bahwa setiap individu telah memiliki haknya sejak lahir, tanpa harus membeli atau diwarisi. Apabila negara melanggar hak-hak kodrati individu, maka rakyat di negara itu bebas menurunkan sang penguasa dan menggantikannya dengan suatu pemerintahan yang mampu menghormati hak-hak tersebut.

Pemikiran tentang hak kodrati ini menghasilkan dirancangnya instrumen internasional yang utama mengenai hak asasi manusia. Dari sinilah dimulai internasionalisasi gagasan hak asasi manusia dan sejak itu masyarakat internasional bersepakat menjadikan hak asasi manusia sebagai suatu tolak ukur pencapaian bersama bagi semua rakyat dan semua bangsa.³⁰

b. Teori Positivisme

Teori ini berpandangan bahwa suatu hak harus tertuang di dalam hukum yang riil, maka dipandang sebagai hak melalui adanya jaminan konstitusi. Teori positivisme ini memperkuat serangan dan penolakan kalangan utilitarian. Dikembangkan belakangan dengan lebih sistematis oleh John Austin. Kaum Positivis berpendapat bahwa eksistensi dan isi hak hanya dapat diturunkan dari hukum negara. Satu-satunya

²⁹ Eko Riyadi, *Bahan Ajar Mata Kuliah Hukum Hak Asasi Manusia, Op. Cit.*, hlm 12.

³⁰ *Ibid.*, hlm 14.

hukum yang sah adalah perintah dari yang berdaulat, ia tidak datang dari alam ataupun moral.³¹

c. Teori Relativisme Budaya

Relativisme budaya baru muncul menjelang berakhirnya perang dingin sebagai respon terhadap klaim universal dari gagasan hak asasi manusia internasional. Gagasan tentang relativisme budaya mendalilkan bahwa kebudayaan merupakan satu-satunya sumber keabsahan hak atau kaidah moral. Karena itu hak asasi manusia dianggap perlu dipahami dari konteks kebudayaan masing-masing negara.³²

Menurut penganut teori relativisme budaya tidak semua hak bersifat universal. Relativisme budaya menganggap ada hak-hak yang terabaikan oleh teori kodrati yaitu dasar sosial dari identitas yang dimiliki oleh individu setiap manusia. Karena manusia itu tercetak dan hidup dari lingkungan sosial, budaya, dan tradisi-tradisi budaya, sehingga tidak semua manusia hidup dan berkembang atas dasar budaya yang sama.³³

3. Generasi Hak Asasi Manusia

Generasi hak asasi manusia secara umum terbagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu Generasi Pertama yang secara substansial berkaitan dengan kebebasan, Generasi Kedua berkaitan dengan persamaan, dan Generasi Ketiga terkait persaudaraan.³⁴ Ketiga generasi hak asasi manusia tersebut dapat dipahami sebagai berikut:

³¹ *Ibid.*, hlm 15.

³² Rhoda E. Howard, *HAM Penjelajahan Dalih Relativisme Budaya*, *Op. Cit.*, hlm 20.

³³ Marisun Fahmi, "Pemenuhan Hak Atas Pendidikan Keagamaan Bagi Anak Usia Pendidikan Dasar Di Kabupaten Pelalawan", Skripsi pada Program Sarjana Ilmu Hukum, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2017, hlm 37.

³⁴ Eko Riyadi, (att.all), *Hukum Hak Asasi Manusia*, *Op. Cit.*, hlm 14.

a. Generasi Pertama Hak Asasi Manusia

Kebebasan atau hak-hak generasi pertama sering dirujuk untuk mewakili hak-hak sipil dan politik, yakni hak-hak asasi manusia yang klasik. Hak-hak itu muncul dari tuntutan untuk melepaskan diri dari kungkungan kekuasaan absolutisme negara dan kekuatan-kekuatan sosial lainnya. Sebagaimana yang muncul dalam revolusi hak yang bergelora di Amerika Serikat dan Perancis pada abad ke- 17 dan ke- 18. Karena itulah hak-hak generasi pertama itu dikatakan sebagai hak-hak klasik.³⁵

Hak-hak tersebut pada hakikatnya hendak melindungi kehidupan pribadi manusia atau menghormati otonomi setiap orang atas dirinya sendiri. Termasuk dalam generasi pertama ini adalah hak hidup, keutuhan jasmani, hak kebebasan bergerak, hak suka dari penindasan, perlindungan terhadap hak milik, kebebasan berfikir, beragama dan keyakinan, kebebasan untuk berkumpul dan menyatakan pikiran, hak bebas dari penahanan dan penangkapan sewenang-wenang, hak bebas dari penyiksaan, hak bebas dari hukum yang berlaku surut, dan hak mendapatkan proses peradilan yang adil.³⁶

Hak-hak generasi pertama itu sering pula disebut sebagai hak-hak negatif, artinya tidak terkait dengan nilai-nilai buruk, melainkan merujuk pada tiadanya campur tangan terhadap hak-hak dan kebebasan individual. Hak-hak itu menjamin suatu ruang kebebasan dimana individu sendirilah yang berhak menentukan dirinya sendiri. Hak-hak generasi pertama ini dengan demikian menuntut ketiadaan intervensi oleh pihak-pihak luar baik negara maupun kekuatan-kekuatan sosial lainnya terhadap kedaulatan individu. Dengan kata lain, pemenuhan hak-hak yang dikelompokkan

³⁵ *Ibid.*, hlm 15.

³⁶ *Ibid.*,

dalam generasi pertama ini sangat tergantung pada absen atau minusnya tindakan negara terhadap hak-hak tersebut.³⁷

b. Generasi Kedua Hak Asasi Manusia

Persamaan atau hak-hak generasi kedua diwakili oleh perlindungan bagi hak-hak ekonomi, sosial dan budaya. Hak-hak ini muncul dari tuntutan agar negara menyediakan pemenuhan terhadap kebutuhan dasar setiap orang, mulai dari makan sampai pada kesehatan. Negara dengan demikian dituntut bertindak lebih aktif, agar hak-hak tersebut dapat terpenuhi atau tersedia. Karena itu hak-hak generasi kedua ini dirumuskan dalam bahasa yang positif. Inilah yang membedakan dengan hak-hak generasi pertama. Termasuk dalam generasi kedua ini adalah hak atas pekerjaan dan upah yang layak, hak atas jaminan sosial, hak atas pendidikan, hak atas kesehatan, hak atas pangan, hak atas perumahan, hak atas tanah, hak atas lingkungan yang sehat, dan hak atas perlindungan hasil karya ilmiah, kesusasteraan, dan kesenian.³⁸

Hak-hak generasi kedua pada dasarnya adalah tuntutan akan persamaan sosial. Hak-hak ini sering pula dikatakan sebagai hak-hak positif, yakni pemenuhan hak-hak yang sangat membutuhkan peran aktif negara.³⁹

c. Generasi Ketiga Hak Asasi Manusia

Hak generasi ketiga ini sangat diilhami oleh situasi di wilayah selatan dan Afrika terutama dalam kaitannya dengan kolonialisme dan imperialisme. Masyarakat dunia menyadari bahwa di daerah-daerah tersebut terdapat sekelompok manusia yang memiliki akar kepemilikan bersama yang kemudian dianggap sebagai *collective rights*. Kemunculan hak generasi ketiga ini memiliki basis normatif di dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.⁴⁰

³⁷ *Ibid.*,

³⁸ *Ibid.*, hlm 16.

³⁹ *Ibid.*,

⁴⁰ Eko Riyadi, *Bahan Ajar Mata Kuliah Hukum Hak Asasi Manusia, Op. Cit.*, hlm 35.

Hak generasi ketiga yang diperjuangkan oleh negara-negara berkembang ini banyak mendapat tantangan dari dunia barat karena dianggap kurang pas. Hak-hak tersebut dianggap kurang pas karena munculnya pertanyaan-pertanyaan mengenai, siapa yang menjadi pemegang hak tersebut, apakah individu atau negara, serta siapa yang akan bertanggung jawab dalam pelaksanaannya. Pertanyaan-pertanyaan inilah yang mendasari keraguan negara-negara barat dalam klaim hak-hak tersebut, sehingga butuh kerjasama internasional yang baik agar hak-hak generasi ketiga ini dapat dijalankan dengan baik.⁴¹

4. Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia adalah hak yang dimiliki oleh setiap individu sejak lahir. Setidaknya ada 5 (lima) prinsip agar tegaknya hukum hak asasi manusia di dunia. Berikut penjelasan 5 (lima) prinsip tersebut:

a. Universal (*universality*)

Prinsip universal merupakan prinsip yang tertinggi dimana hak asasi manusia berlaku secara keseluruhan dimana pun seseorang berada didunia ini tanpa memandang ras, suku, agama, jenis kelamin, warna kulit, kewarganegaraan, warna rambut maupun latar belakang budaya tertentu. Pada prinsipnya hak asasi manusia tidak memerlukan suatu pengakuan dari negara, pejabat maupun dari instansi tertentu. Lahirnya hak asasi manusia sebagai pembatas kewenangan dan yurisdiksi negara. sehingga hal-hal tersebutlah yang menjadikan hak asasi manusia bersifat universal.⁴²

b. Tak Terbagi (*indivisibility*)

⁴¹ Marisun Fahmi, "Pemenuhan Hak Atas Pendidikan Keagamaan Bagi Anak Usia Pendidikan Dasar Di Kabupaten Pelalawan", *Op. Cit.*, hlm 39.

⁴² *Ibid.*, hlm 43.

Hak asasi manusia itu sifatnya melekat pada diri manusia itu. Hak sipil dan politik berhubungan erat dengan hak ekonomi, sosial, dan budaya. Apapun yang terjadi hak asasi manusia tidak akan bisa dibagi, dialihkan maupun digantikan. Negara tidak boleh memenuhi suatu hak namun melakukan pencabutan pada hak lainnya.⁴³

c. Saling Bergantung (*interdependent*) dan Saling Terkait (*interrelated*)

Hak asasi manusia yang dimiliki oleh seseorang selalu memiliki keterkaitan satu sama lain menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan karena kesemuanya itu membentuk hak asasi manusia secara keseluruhan. Setiap hak asasi manusia terhubung oleh satu mata rantai pada hak-hak lainnya. Apabila satu mata rantai putus, kestabilan hak-hak asasi yang lain pun akan terganggu. Itulah inti dari prinsip saling terkait dalam hak asasi manusia.

d. Kesetaraan (*equality*)

Kesetaraan dianggap sebagai prinsip hak asasi manusia yang sangat fundamental. Kesetaraan dimaknai sebagai perlakuan yang setara, dimana pada situasi yang sama harus diperlakukan dengan sama, dan dimana pada situasi berbeda dengan sedikit perdebatan diperlakukan secara berbeda. Kesetaraan juga dianggap sebagai prasyarat mutlak dalam negara demokrasi. Kesetaraan di depan hukum. Kesetaraan kesempatan, kesetaraan akses, dalam pendidikan, kesetaraan dalam mengakses peradilan yang fair dan lain-lain merupakan hal penting dalam hak asasi manusia.⁴⁴

e. Non-Diskriminasi (*non-discrimination*)

⁴³ Marisun Fahmi, "Pemenuhan Hak Atas Pendidikan Keagamaan Bagi Anak Usia Pendidikan Dasar Di Kabupaten Pelalawan", *Op. Cit.*, hlm 43..

⁴⁴ Eko Riyadi, *Bahan Ajar Mata Kuliah Hukum Hak Asasi Manusia*, *Op. Cit.*, hlm 21.

Non diskriminasi terintegrasi dalam kesetaraan. Prinsip ini memastikan tidak ada seorangpun dapat meniadakan hak asasi orang lain karena faktor-faktor luar. Seperti misalnya ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lainnya. Pelarangan terhadap diskriminasi ini adalah salah satu bagian penting kesetaraan. Jika semua orang setara, maka seharusnya tidak ada perlakuan yang diskriminatif.

Kelima prinsip ini tidak ada satupun yang boleh ditimpangi. Karena sangat berperan penting terhadap pelaksanaan hak asasi manusia itu sendiri, apabila ada salah satu bagian diantara yang lima tidak dilaksanakan dengan yang seharusnya maka hak asasi manusia itu dapat dipastikan akan pincang.

5. Hak Asasi Manusia dalam Kehidupan Bernegara

Pola hubungan antar sesama warga menimbulkan interaksi sosial dan pada tatanan terakhir membangun sistem sosial dalam negara. Dengan demikian, interaksi antar individu yang membentuk sistem sosial. Manusia sebagai makhluk sosial, sebagaimana digambarkan oleh Aristoteles, selain di dalamnya ada aturan yang membentuk hubungan antar sesamanya. Sekaligus juga ada langkah-langkah konkret dan jelas keluarnya jika terjadi perbedaan untuk meredamnya. Hal ini penting, karena di dalam masyarakat adanya perbedaan pendapat merupakan kewajiban.⁴⁵

Karenanya, dalam masyarakat, selain mengandung potensi untuk bersatu sebagai konsekuensi sifat dasar manusia hidup bersama dalam suatu masyarakat. Potensi konflik pun selalu ada. Konflik dari pandangan Pound terkait dengan sifat ingin berbeda sekaligus ingin berkuasa mengatur masyarakat. Untuk itu, adanya

⁴⁵ Masyhur Effendi, *Hak Asasi Manusia Dalam Dimensi/Dinamika Yuridis, Sosial, Politik*, Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm 60.

pengawasan, toleransi, dan juga rasa saling menyayangi antarwarga menjadi penting. Tanpa adanya kehendak tersebut kehidupan bersama berlangsung tidak mulus, bahkan malah konflik yang dapat terjadi.⁴⁶

Dengan cara pandang sebagaimana tergambar di depan, pola kehidupan yang sudah disepakati tersebut baru dapat dipertahankan. Namun untuk menjalankan, dan mengembangkan lebih lanjut, kelompok warga yang menempati posisi dan pemegang peran menjadi penting dengan tugas antara lain mempertahankan sistem organisasi yang telah ada. Untuk tujuan tersebut, hubungan antara sosiologi dalam masyarakat hukum, dan politik yang sejak awal tak terpisahkan.⁴⁷

Lewat sosiologi hukum, basis sosial, tatanan sosial, beserta seluruh nilai-nilai yang telah disepakati mendapat legitimasi secara jelas dan berkembang. Perkembangan pemikiran tersebut dilihat dari ide dan pemikiran hak asasi manusia merupakan rangkaian proses dan langkah-langkah untuk menghormati hak asasi manusia itu sendiri.

6. Tanggung Jawab Negara

Diantara beberapa subyek hukum internasional yang ada, negara merupakan subyek hukum yang paling utama, terpenting dan memiliki kewenangan terbesar

⁴⁶ *Ibid.*,

⁴⁷ *Ibid.*,

sebagai subyek hukum internasional.⁴⁸ Dengan demikian juga merupakan subyek hukum hak asasi manusia, karena dasar dari hukum hak asasi manusia internasional adalah hukum internasional.

Konsepsi hukum hak asasi manusia pada dasarnya mengatur mengenai hubungan antara negara dengan warga negaranya. Negara sebagai pemangku kewajiban dan warga negara sebagai aktor pemangku hak. Dalam konteks hak asasi manusia, negara menjadi subyek hukum utama, karena negara merupakan entitas utama yang bertanggung jawab melindungi, menegakkan dan memajukan hak asasi manusia.⁴⁹ Menurut Manfred Nowark, hukum hak asasi manusia mengatur tentang 3 (tiga) kewajiban dasar yang harus dilaksanakan oleh negara selaku pemangku kewajiban. 3 (tiga) kewajiban dasar itu adalah kewajiban untuk menghormati, memenuhi, dan melindungi hak asasi manusia.⁵⁰

Setidaknya terdapat 5 (lima) kewajiban yang diimban oleh negara berdasarkan instrumen hukum Internasional: *pertama*, kewajiban untuk mengambil tindakan, *kedua*, kewajiban untuk menimbulkan hasil tertentu, *ketiga*, kewajiban untuk menghormati, *keempat*, kewajiban untuk melindungi, dan yang *kelima*, kewajiban untuk memenuhi.⁵¹

B. Tinjauan Umum Tentang Hak Atas Pekerjaan

1. Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Kerja

a. Istilah dan Pengertian

⁴⁸Sefriani, *Hukum Internasional: Suatu Pengantar*, Rajawali Press, Jakarta, 2011, hlm 103.

⁴⁹Amjad Fauzan, "Tanggung Jawab Pemerintah Kota Yogyakarta Terhadap Pemenuhan Hak Atas Air (Studi Kekeringan Krisis Air di Kota Yogyakarta)", Skripsi pada Program Sarjana Ilmu Hukum, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2015, hlm 76.

⁵⁰*Ibid.*,

⁵¹*Ibid.*,

Dengan digantinya istilah buruh dengan istilah pekerja/buruh, memiliki konsekuensi, istilah hukum perburuhan menjadi tidak sesuai. Perburuhan berasal dari kata “buruh”, yang secara etimologis diartikan dengan keadaan memburuh, yaitu keadaan seorang buruh yang bekerja pada orang lain. Dengan demikian, hukum perburuhan lebih sempit cakupannya daripada hukum ketenagakerjaan karena hanya menyangkut selama tenaga kerja (buruh) melakukan pekerjaan, sedangkan hukum ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenagakerja” yang artinya “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.⁵²

Di samping itu, subyek yang diatur dalam hukum perburuhan adalah buruh saja, yaitu “orang yang bekerja pada pihak lain dengan menerima upah,” sedangkan subyek dan objek hukum ketenagakerjaan sangatlah luas. Untuk itu istilah yang tepat untuk mengganti istilah “hukum perburuhan” adalah “hukum kerja” dengan ruang lingkup atau cakupan dan pengertian yang sama dengan hukum perburuhan, yaitu yang mencakup hal-hal yang berkaitan dengan keadaan bekerjanya pekerja/buruh pada suatu perusahaan. Dengan kata lain keadaan tenaga kerja dalam masa penempatan.⁵³

b. Hakikat dan Sifat Hukum Kerja

Untuk mengkaji hakikat hukum kerja, perlu dibandingkan hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha dengan hubungan antara penjual dan pembeli. Seorang penjual dan pembeli bebas hendak melakukan hubungan hukum, dalam arti seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya jika harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya. Demikian juga seorang pembeli tidak

⁵² Zaeni Asyhadie, *Hukum kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*, Cetakan Keempat, Raja Grafindo, Jakarta, 2015, hlm 1.

⁵³ *Ibid.*,

dapat dipaksa untuk membeli sesuatu barang dari penjual jika barang tersebut tidak sesuai dengan kehendaknya.⁵⁴

Berbeda dengan hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, secara yuridis hubungan mereka adalah bebas, seseorang tidak boleh diperbudak, maupun diperhambatkan. Segala macam bentuk perbudakan dan perhambaan sangat dilarang karena memang tidak sesuai dengan Undang-Undang Dasar dan Pancasila. Namun secara sosiologis pekerja/buruh tidaklah bebas sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup. Karena bermodal tenaganya saja seorang pekerja/buruh kadangkala terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja/buruh sendiri, lebih-lebih sekarang dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.⁵⁵

Tenaga kerja/buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh itu selalu mengikuti tenaganya ke tempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja pekerja/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.⁵⁶

Dengan demikian, pada hakikatnya hukum kerja dengan semua peraturan perundang-undangan yang ada bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dengan jalan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh terhadap kekuasaan pengusaha.

⁵⁴ *Ibid.*, hlm 15.

⁵⁵ *Ibid.*, hlm 16.

⁵⁶ *Ibid.*,

2. Pihak-Pihak dalam Hukum Kerja

Guna mewujudkan hubungan kerja/hubungan industrial yang harmonis. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melibatkan beberapa pihak dalam hubungan kerja/hubungan industrial. Pihak-pihak tersebut adalah :⁵⁷

- a. Pekerja/buruh;
- b. Serikat pekerja/serikat buruh;
- c. Pemberi kerja/pengusaha;
- d. Organisasi pengusaha;
- e. Lembaga kerja sama bipartit/tripartit;
- f. Dewan pengupahan; dan
- g. Pemerintah.

Selanjutnya akan dijelaskan lebih lanjut mengenai pihak-pihak dalam hubungan kerja/hubungan industrial, namun dalam hal ini peneliti hanya menjelaskan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian, diantaranya adalah :

- a. Pekerja/Buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik

⁵⁷ Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

perorangan, persekutuan badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

b. Serikat kerja/Serikat Buruh

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu serikat pekerja/serikat buruh, harus mengandung sifat-sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

c. Pemberi kerja/Pengusaha

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

d. Pemerintah

Campur tangan negara dalam ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan negara inilah, maka hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja itu akan menjadi adil. Bentuk campur tangan

negara dalam soal-soal ketenagakerjaan tampak jelas dari adanya instansi-instansi yang berwenang dan mengurus soal-soal bekerjanya tenaga kerja tersebut.

3. Jaminan hak atas pekerjaan

Hak atas pekerjaan telah digariskan dalam Pasal 23 DUHAM. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan aplikasi dari mandat eksistensial manusia. Pekerjaan dapat dipilih secara bebas. Pendapatan dari kerja harus diberikan secara baik yang memberikan pengaruh positif bagi kelangsungan hidup dan tanpa diskriminasi.⁵⁸

Lebih kurang terdapat 180 konvensi dan rekomendasi ILO yang secara tegas memberikan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan. Keseluruhan konvensi itu setidaknya memuat jaminan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan yang fundamental, yakni, hak atas kesamaan upah dan kesamaan kerja, hak untuk bebas dari diskriminasi, hak untuk berserikat, hak untuk penghapusan pekerja anak dan hak untuk bebas dari kerja paksa. Jelas bahwa kesemua hak ini melandasi terpenuhinya hak atas pekerjaan dan lebih dari itu memberikan kepastian atas jaminan keselamatan dan kesehatan di dunia kerja.⁵⁹

Indonesia telah melakukan berbagai upaya dengan membuat berbagai peraturan untuk memberikan jaminan kepada setiap orang agar mendapatkan pekerjaan. Hal dimaksud sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) berbunyi sebagai berikut; setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya adalah memberikan kesempatan kepada seluruh warga negara untuk ikut serta dalam pembangunan tanpa

⁵⁸ Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi Hak Asasi Manusia Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*, Cetakan Pertama, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm 182.

⁵⁹ *Ibid.*, hlm 185.

diskriminasi. baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlindungan. Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Ketentuan pada Pasal 5 ini membuka peluang kepada siapapun untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa ia mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Agar terpenuhinya hak atas pekerjaan yang sesuai dengan apa yang telah dicitakan oleh undang-undang maka segala bentuk hak atas pekerjaan harus berdasarkan fitur-fitur yang saling berkaitan dan harus memenuhi 3 (tiga) indikator, yaitu: ketersediaan, aksesibilitas, dan akseptabilitas dan mutu. Berikut adalah penjelasan terhadap empat indikator tersebut:⁶⁰

a. Ketersediaan:

Negara-negara penandatanganan harus memiliki layanan-layanan khusus untuk membantu dan mendukung para individu untuk memungkinkan mereka mengidentifikasi dan menemukan pekerjaan yang tersedia.

b. Aksesibilitas

Bursa tenaga kerja harus terbuka bagi setiap orang yang berada dalam yurisdiksi negara-negara penandatanganan, aksesibilitas terdiri dari tiga dimesni:

- 1) Sesuai dengan Pasal 2 (dua) ayat 2 (dua) dan Pasal 3 (tiga), kovenan melarang segala diskriminasi dalam hal akses kepada serta mempertahankan pekerjaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik atau pendapat lainnya, asal usul Negara atau sosial, kekayaan, kelahiran, difabilitas fisik atau mental, status kesehatan (termasuk HIV/AIDS), orientasi seksual, atau sipil, politil-politik, status sosial atau status lainnya, yang memiliki maksud atau akibat mengurangi atau meniadakan pelaksanaan hak atas pekerjaan dalam basis kesetaraan. Sesuai dengan konvensi ILO Nomor 111. Negara penandatanganan harus menyatakan dan mengusahakan adanya suatu kebijakan nasional yang dirancang untuk meningkatkan, dengan cara-cara yang sesuai dengan kondisi dan praktek nasional, adanya kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal pekerjaan, dengan tujuan untuk menghapuskan adanya diskriminasi dalam hal itu. Banyak tindakan seperti sebagai strategi dan program yang dirancang untuk menghapuskan diskriminasi ysng berkaitan dengan pekerjaan, seperti ditekankan dalam paragraf 18 Komentar Umum Nomor 14 (2000) tentang hak atas standar tertinggi kesehatan yang bisa dicapai, bisa dicapai dengan implikasi

⁶⁰ Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Komentar Umum Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Cetakan Pertama, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Jakarta Pusat, 2009, hlm 208-209.

sumber daya yang minimal melalui pengesahan, modifikasi atau perubahan peraturan atau melalui penyebaran informasi. Komite berpendapat bahwa, bahkan pada saat terjadi pembatasan sumber daya yang sangat parah, individu dan kelompok-kelompok yang kurang beruntung dan termajinalkan harus terlindungi dengan pelaksanaan program-program terarah yang secara relatif berbiaya rendah.

2) Aksesibilitas fisik adalah salah satu dimensi dari aksesibilitas pekerjaan seperti dijelaskan dalam paragraf 22 dari Komentar Umum Nomor 5 tentang orang-orang difabel.

3) Aksesibilitas termasuk hak untuk mencari, mendapatkan dan menyampaikan informasi tentang sarana-sarana untuk mendapatkan akses kepada pekerjaan melalui pembentukan jaringan data tentang bursa tenaga kerja pada tingkat lokal, regional, nasional dan internasional.

c. Akseptabilitas dan mutu

Perlindungan terhadap hak atas pekerjaan memiliki beberapa komponen, yang paling penting adalah hak pekerja untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil dan nyaman, khususnya kondisi kerja yang aman, hak untuk membentuk serikat buruh serta hak untuk memilih dan menerima pekerjaan secara bebas.

C. Tinjauan Umum Tentang Hak Penyandang Disabilitas

1. Definisi Penyandang Disabilitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu. Sedangkan disabilitas merupakan kata bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris *disability* (jamak: *disabilities*) yang berarti cacat atau ketidakmampuan.⁶¹ Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas yaitu orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan

⁶¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, edisi keempat, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2008.

lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak.⁶²

Orang berkebutuhan khusus (disabilitas) adalah orang yang hidup dengan karakteristik khusus dan memiliki perbedaan dengan orang pada umumnya. Karena karakteristik yang berbeda inilah memerlukan pelayanan khusus agar penyandang disabilitas mendapatkan hak-haknya sebagai manusia yang hidup dimuka bumi ini. Orang berkebutuhan khusus memiliki definisi yang sangat luas, mencakup orang-orang yang memiliki cacat fisik, ataupun kemampuan dalam berfikir yang rendah, serta orang dengan permasalahan sangat kompleks, sehingga fungsi-fungsi kognitifnya mengalami gangguan.⁶³

2. Jenis-Jenis dan Karakteristik Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas merupakan istilah untuk mereka yang memiliki kelainan fisik dan non-fisik. Di dalam penyandang disabilitas terdapat tiga jenis, yaitu *pertama*, kelompok kelainan secara fisik, terdiri dari tunanetra, tunadaksa, tunarungu, dan tunarungu wicara. *Kedua*, kelompok kelainan secara non-fisik, terdiri dari tunagrahita, autis, dan hiperaktif. *Ketiga*, kelompok kelainan ganda, yaitu mereka yang mengalami kelainan lebih dari satu jenis kelainan.⁶⁴

Menurut kualifikasi penyandang disabilitas sebagaimana dijelaskan di atas, dalam penelitian ini menitikberatkan pada penyandang disabilitas dalam kualifikasi kelainan secara fisik. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai penyandang disabilitas yang memiliki kelainan secara fisik:

a. Tunanetra

⁶² Lihat Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

⁶³ Akhmad soleh, *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi, Op, Cit.*, hlm 27.

⁶⁴ *Ibid.*, hlm 28

Pengertian tunanetra tidak saja mereka yang buta, tetapi mencakup juga mereka yang mampu melihat tetapi terbatas sekali dan kurang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan hidup sehari-hari.

Dari uraian di atas pengertian tunanetra adalah individu yang penglihatannya tidak berfungsi sebagai saluran penerima informasi dalam kegiatan sehari-hari. Gangguan penglihatan ini dapat diketahui dalam kondisi berikut:⁶⁵

- 1) Ketajaman penglihatannya kurang dari ketajaman yang dimiliki orang awas.
- 2) Terjadi kekeruhan pada lensa mata atau terdapat cairan tertentu.
- 3) Posisi mata sulit dikendalikan oleh syaraf otak.
- 4) Terjadi kerusakan susunan syaraf otak yang berhubungan dengan penglihatan.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sekarang ini sudah jarang atau bahkan tidak lagi ditemukan anggapan bahwa ketunanetraan itu disebabkan oleh kutukan Tuhan atau Dewa. Secara ilmiah ketunanetraan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, apakah itu faktor dari dalam ataupun faktor dari luar.

Hal-hal yang termasuk faktor internal yaitu faktor-faktor yang erat hubungannya dengan keadaan bayi selama masih dalam kandungan. Kemungkinannya karena faktor gen (sifat pembawa keturunan), kondisi psikis ibu, kekurangan gizi, keracunan obat, dan sebagainya. Sedangkan hal-hal yang termasuk faktor eksternal diantaranya faktor-faktor yang terjadi pada saat atau sesudah bayi dilahirkan. Misalnya: kecelakaan, terkena penyakit *siphilis* yang mengenai matanya saat dilahirkan.⁶⁶

Dampak dari ketunanetraan antara lain bahwa dalam pandangan orang awas, penyandang tunanetra memiliki beberapa karakteristik, baik yang sifatnya positif maupun negatif. Beberapa penilaian yang termasuk negatif menyatakan bahwa

⁶⁵ Sutjihati Somantri, *Psikologi Anak Luar Biasa*, Cetakan Keempat, PT Rafika Aditama, Bandung, 2012, hlm 65.

⁶⁶ *Ibid.*, hlm 66.

penyandang tunanetra pada umumnya memiliki sikap tidak berdaya, sifat ketergantungan, memiliki tingkat kemampuan rendah dalam orientasi waktu, tak suka berenang, menikmati suara dari televisi, tidak pernah merasakan kebahagiaan, memiliki sifat kepribadian yang penuh dengan frustrasi, kaku, resisten terhadap perubahan-perubahan, cenderung kaku dan cepat menarik tangan dari lawannya pada saat bersalaman, serta mudah mengalami kebingungan ketika memasuki lingkungan yang tidak familiar yang ditunjukkan dengan perilaku-prilaku yang tidak tepat.⁶⁷

Berbagai kekurangan yang dirasakan oleh para penyandang tunanetra seperti halnya penjelasan di atas tidak secara otomatis menyebabkan rendahnya intelegensi seorang penyandang tunanetra. IQ penyandang tunanetra pada umumnya normal, atau sesuai dengan keadaan umurnya.⁶⁸

b. Tunadaksa

Tunadaksa adalah suatu keadaan rusak atau terganggu sebagai gangguan bentuk atau terganggu sebagai akibat gangguan bentuk atau hambatan pada tulang, otot, dan sendi dalam fungsinya yang normal. Kondisi ini dapat disebabkan oleh penyakit, kecelakaan, atau, dapat juga disebabkan oleh pembawaan sejak lahir. Tunadaksa sering juga diartikan sebagai suatu kondisi yang menghambat kegiatan individu sebagai akibat kerusakan atau gangguan pada tulang dan otot, sehingga mengurangi kapasitas normal individu untuk mengikuti pendidikan dan untuk berdiri sendiri.⁶⁹

Tunadaksa dapat diklasifikasikan sebagai berikut;⁷⁰

- 1) Kerusakan yang dibawa sejak lahir atau kerusakan yang merupakan keturunan, meliputi:
 - a) *Club-foot* (kaki seperti tongkat).
 - b) *Club-hand* (tangan seperti tongkat).
 - c) *Polydactylism* (jari yang lebih dari lima pada masing-masing tangan atau kaki).

⁶⁷ *Ibid.*, hlm 88.

⁶⁸ *Ibid.*, hlm 27.

⁶⁹ *Ibid.*, hlm 121.

⁷⁰ *Ibid.*, hlm 123.

- d) *Syndactylism* (jari-jari yang berselaput atau menempel satu dengan yang lainnya).
 - e) *Torticolis* (gangguan pada leher sehingga kepala terkulai ke muka).
 - f) *Spina-bilida* (sebagian dari sumsum tulang belakang tidak tertutup).
 - g) *Cretinism* (kerdil/katai).
 - h) *Mycrocephalus* (kepala yang kecil, tidak normal).
 - i) *Hydrocephalus* (kepala yang besar karena berisi cairan).
 - j) *Clefpalats* (langit-langit mulut yang berlubang).
 - k) *Herelip* (gangguan pada bibir dan mulut).
 - l) *Congenital hip dislocation* (kelumpuhan pada bagian paha).
 - m) *Congenital amputation* (bayi yang dilahirkan tanpa anggota tubuh tertentu).
 - n) *Fredresich ataxia* (gangguan pada sumsum tulang belakang).
 - o) *Coxa valga* (gangguan pada sendi paha, terlalu besar).
 - p) *Syphilis* (kerusakan tulang dan sendi akibat penyakit syphilis).
- 2) Kerusakan pada waktu kelahiran:
 - a) *Erb's palsy* (kerusakan pada syaraf lengan akibat tertekan atau tertarik waktu kelahiran).
 - b) *Fragilitas osium* (tulang yang rapuh dan mudah patah).
 - 3) Infeksi:
 - a) *Tuberkulosis* tulang (menyerang sendi paha sehingga menjadi kaku).
 - b) *Osteomyelitis* (radang di dalam dan di sekeliling sumsum tulang karena bakteri).
 - c) *Poliomyelitis* (infeksi virus yang mungkin menyebabkan kelumpuhan).
 - d) *Pott's disease* (tuberkulosis sumsum tulang belakang).
 - e) *Still's disease* (radang pada tulang yang menyebabkan kerusakan permanen pada tulang).
 - f) *Tuberkulosis pada lutut atau pada sendi lain.*
 - 4) Kondisi traumatik atau kerusakan traumatik:
 - a) Amputasi (anggota tubuh dibuang akibat kecelakaan).
 - b) Kecelakaan akibat luka bakar.
 - c) Patah tulang.
 - 5) Tumor:
 - a) *Oxostosis* (tumor tulang).
 - b) *Osteosis fibrosa cystica* (kista atau kantong yang berisi cairan di dalam tulang).
 - 6) Kondisi-kondisi lainnya:
 - a) *Flatfeet* (telapak kaki yang rata, tidak berteluk).
 - b) *Kyphosis* (bagian belakang sumsum tulang belakang yang cekung).
 - c) *Lordosis* (bagian muka sumsum tulang belakang yang cekung).
 - d) *Perthe's disease* (sendi paha yang rusak atau mengalami kelainan).
 - e) *Rickets* (tulang yang lunak karena nutrisi, menyebabkan kerusakan tulang dan sendi).
 - f) *Scilosis* (tulang belakang yang berputar, bahu dan paha yang miring).

Berbagai kekurangan yang dialami oleh penyandang tunadaksa ini hanya menyebabkan gangguan dan hambatan dalam keterampilan motorik/gerak, seperti olahraga berjalan, lari, loncat, dan hambatan terhadap kegiatan eksplorasi lingkungan.

Namun keadaan atau kelainan tersebut tidak langsung menimbulkan kesulitan belajar dan perkembangan intelegensi.⁷¹

c. Tunarungu

Tunarungu dapat diartikan sebagai suatu keadaan kehilangan pendengaran yang mengakibatkan seseorang tidak dapat menangkap berbagai rangsangan, terutama melalui indera pendengarannya. Seseorang yang tidak atau kurang mampu mendengar suara dikatakan tunarungu. Tunarungu dibedakan menjadi dua kategori: tuli (*deaf*) dan kurang dengar (*low of hearing*). Tuli adalah seseorang yang indera pendengarannya mengalami kerusakan dalam taraf berat sehingga ia tidak berfungsi. Sedangkan kurang dengar adalah seseorang yang indera pendengarannya mengalami kerusakan, tetapi masih dapat berfungsi untuk mendengar, baik dengan maupun tanpa menggunakan alat bantu dengar.

Adapun klasifikasi seseorang yang mengalami tunarungu dapat dibagi menjadi dua diantaranya adalah :⁷²

- 1) Klasifikasi secara etimologis
Yaitu pembagian berdasarkan sebab-sebab, dalam hal ini penyebab ketunarunguan ada beberapa faktor, yaitu:
 - a) Pada saat sebelum dilahirkan
Pertama, salah satu atau kedua orang tua anak menderita tunarungu atau mempunyai gen sel pembawa sifat abnormal, misalnya *dominat genes*, *recessive gen*, dan lain-lain. *Kedua*, karena penyakit; sewaktu ibu mengandung terserang suatu penyakit, terutama penyakit-penyakit yang diderita pada saat kehamilan tri semester pertama yaitu pada saat pembentukan ruang telinga. Penyakit itu ialah *rubella*, *moribili*, dan lain-lain. *Ketiga*, karena keracunan obat-obatan; pada suatu kehamilan, ibu meminum obat-obat terlalu banyak, ibu seorang pecandu alkohol. Atau ibu tidak menghendaki kehadiran anaknya sehingga ia meminum obat penggugur kandungan. Hal ini akan dapat menyebabkan ketunarunguan pada anak yang dilahirkan.
 - b) Pada saat kelahiran

⁷¹ Akhmad soleh, *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*, Op, Cit., hlm 31.

⁷² Op, Cit., hlm 94.

Pertama, sewaktu melahirkan, ibu mengalami kesulitan sehingga persalinan dibantu dengan penyedotan (tang). *Kedua*, Prematuritas, yakni bayi yang lahir sebelum waktunya.

c) Pada saat setelah kelahiran (*post natal*)

Pertama, ketulian yang terjadi karena infeksi, misalnya infeksi pada otak (*meningitis*) atau infeksi umum seperti *difteri*, *morbili*, dan lain-lain. *Kedua*, pemakaian obat-obatan otoksi pada anak-anak. *Ketiga*, karena kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan alat pendengaran bagian dalam, misalnya jatuh.

2) Klasifikasi menurut tarafnya

Klasifikasi menurut tarafnya dapat diketahui dengan tes *audiometris*. Untuk kepentingan pendidikan ketunarunguan diklasifikasikan sebagai berikut;

- a) Tingkat I, kehilangan kemampuan mendengar antara 35 sampai 54 dB, penderita hanya memerlukan latihan berbicara dan bantuan mendengar secara khusus.
- b) Tingkat II, kehilangan kemampuan mendengar antara 55 sampai 69 dB, penderita kadang-kadang memerlukan penempatan sekolah secara khusus, dalam kebiasaan sehari-hari memerlukan latihan berbicara dan bantuan latihan berbahasa secara khusus.
- c) Tingkat III, kehilangan kemampuan mendengar antara 70 sampai 89 dB.
- d) Tingkat IV, kehilangan kemampuan mendengar 90 dB ke atas.

Penderita dari tingkat I dan II dikatakan mengalami ketulian. Dalam kebiasaan sehari-hari mereka sesekali latihan berbicara, mendengar berbahasa, dan memerlukan pelayanan pendidikan secara khusus. Anak yang kehilangan kemampuan mendengar dari tingkat III sampai IV pada hakekatnya memerlukan pelayanan pendidikan khusus.

Pada umumnya orang masih berpendapat bahwa anak tunarungu tidak dapat berbuat apapun. Namun pada umumnya, penyandang tunarungu mempunyai intelegensi. Artinya adalah bahwa kekurangan yang dialami oleh penyandang tunarungu tidak mengakibatkan lemahnya daya berfikir. Penyandang tunarungu masih mampu bersekolah dan menerima pelajaran dengan baik dan bahkan dapat berprestasi.

3. Hak-Hak Penyandang Disabilitas

Masyarakat internasional pada dasarnya telah memberikan pengakuan terhadap perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia terhadap penyandang disabilitas. Tidak saja dalam bentuk deklarasi, perlindungan hak-hak penyandang disabilitas juga

ditetapkan dalam berbagai konvensi yang mengikat secara hukum. Penyandang disabilitas memperoleh perlakuan khusus dimaksudkan sebagai upaya perlindungan dari kerentanan terhadap berbagai pelanggaran hak asasi manusia, kekurangan yang dialami tidak menjadi alasan untuk mengurangi hak mereka dalam memperoleh hak hidup dan hak mempertahankan kehidupan.

Pengakuan mendasar juga terlihat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, menegaskan bahwa penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang juga memiliki kedudukan, hak, kewajiban, dan peran yang sama. Undang-Undang juga telah mengamanatkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak-hak yang sama dan harus dihormati.

Adapun hak-hak penyandang disabilitas ini terdapat di dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, hak-hak tersebut terdiri dari:⁷³

- a. Hak 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, pelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

⁷³ Lihat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

4. Legalitas Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas

Pemerintah selaku pemangku kewajiban telah berupaya dengan berbagai cara untuk mensejahterakan para penyandang disabilitas. Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah adalah dengan membuat berbagai peraturan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak para penyandang disabilitas. Seperti yang telah dijelaskan diatas para penyandang disabilitas ini juga memiliki hak yang sama dengan orang lain, salah satu hak yang dimiliki oleh penyandang disabilitas adalah hak dalam memperoleh sebuah pekerjaan. berikut adalah peraturan-peraturan yang memberikan perlindungan kepada para penyandang disabilitas khususnya dalam memperoleh pekerjaan.

a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Ketentuan Pasal 38 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi “setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”. Dan ayat 2 yang berbunyi “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan”. Dapat disimpulkan bahwa Negara berkewajiban untuk memberikan perlindungan dan tidak boleh mengabaikan bagi setiap orang termasuk para penyandang disabilitas yang ingin memperoleh sebuah pekerjaan. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia telah cukup memberikan perlindungan dan menjamin agar terpenuhinya hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan

merata. Dengan cara memberikan peluang bagi siapa pun khususnya dalam memperoleh sebuah pekerjaan. Ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Dapat disimpulkan bahwa ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut telah memberikan peluang dan memberikan akses bagi setiap orang termasuk para penyandang disabilitas dalam memperoleh sebuah pekerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini sudah sangat memadai untuk menjamin terpenuhinya hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Dengan adanya undang-undang ini juga pemerintah Kabupaten Magelang dibebankan untuk memberikan akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

c. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas didudukan sebagai obyek hukum, yang dimaksud obyek hukum adalah segala sesuatu yang dihak-i oleh subyek hukum. Atas dasar itulah Negara sebagai pelindung dari hak asasi manusia telah memberikan perlindungan dan jaminan agar para penyandang disabilitas ini mendapatkan hak yang sama. Dengan demikian terbentuklah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Pada prinsipnya adalah untuk mengatur semua hak yang melekat pada manusia juga berlaku bagi penyandang disabilitas.

Terdapat berbagai macam hak yang telah diatur di dalam undang-undang ini. Salah satu hak yang dimiliki oleh penyandang disabilitas terdapat pada ketentuan Pasal 11 tentang hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang

disabilitas. Pasal 11 huruf a Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang berbunyi “memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi”.

Ketentuan ini secara tegas telah memberikan hak dan jaminan kepada penyandang disabilitas khususnya dalam memperoleh pekerjaan. Maka dari itu baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah dan swasta berkewajiban untuk memberikan akses pekerjaan bagi para penyandang disabilitas tanpa diskriminasi.

D. Hak Atas Pekerjaan dalam Perspektif Islam

Hak asasi manusia dalam Islam tertuang secara transenden untuk kepentingan manusia, lewat syari’ah Islam yang diturunkan melalui wahyu. Menurut syari’ah, manusia adalah makhluk bebas yang mempunyai tugas dan tanggung jawab, dan karenanya ia juga mempunyai hak dan kebebasan. Dasarnya adalah keadilan yang ditegakkan atas dasar persamaan atau egaliter, tanpa pandang bulu. Artinya, tugas yang diemban tidak akan terwujud tanpa adanya tanggung jawab itu sendiri.⁷⁴

Sistem hak asasi manusia Islam mengandung prinsip-prinsip dasar tentang persamaan, kebebasan, dan penghormatan terhadap sesama. Persamaan, artinya islam memandang semua manusia sama dan mempunyai kedudukan yang sama. Satu-satunya keunggulan yang dinikmati seorang manusia atas seorang lainnya hanya ditentukan oleh tingkat ketakwaanya. Hal ini sesuai dengan firman Allah “Hai manusia, sesungguhnya Kami ciptakan kamu dari laki-laki dan perempuan, dan Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kaum adalah yang paling takwa”.⁷⁵

⁷⁴ Universitas Sumatra Utara, “Tinjauan Umum hak asasi manusia dalam perspektif islam”, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/1612/perdata-yefrizawati.pdf;sequence=1>, Diakses Pada 28 November 2017 Pukul 19.05.

⁷⁵ Arti surat Al-Hujurat ayat 13.

Sedangkan kebebasan merupakan elemen penting dari ajaran islam. Kehadiran islam memberikan jaminan pada kebebasan manusia agar terhindar dari kesia-siaan dan tekanan, baik yang berkaitan dengan masalah agama, politik, dan ideologi. Namun demikian, pemberian kebebasan terhadap manusia bukan berarti mereka dapat menggunakan kebebasan tersebut mutlak, tetapi dalam kebebasan tersebut terkandung hak dan kepentingan orang lain yang harus dihormati juga.⁷⁶

Ada beberapa hal yang membedakan kerangka konseptual hak asasi manusia antara islam dan konsep hak asasi manusia perspektif barat. Menurut Abu Al'ala Al-Maududi, ada dua konsep tentang hak dalam konsep islam. *Pertama*, hak manusia atau *haquq al-insanal-dhururiyyah*, *kedua*, hak Allah atau *haquq Allah*.⁷⁷ Dilihat dari tingkatannya ada 3 (tiga) tingkat hak asasi manusia dalam islam, yaitu: *Pertama*, hak *darury* (hak dasar). Hak dasar ini adalah hak yang apabila dilanggar tidak hanya membuat kesengsaraan akan tetapi juga menghilangkan eksistensinya. Contohnya hak untuk hidup, apabila hak ini dilanggar maka akan mengakibatkan kematian sehingga menghilangkan eksistensi seseorang. *Kedua*, *hajy* (hak sekunder), yakni hak-hak yang apabila tidak terpenuhi maka akan berakibat kehilangan hak-hak dasar. Contohnya hak untuk mendapatkan pangan, jika hak ini tidak didapat maka hilangnya hak hidup. *Ketiga*, hak *tahsiny* (tersier), yaitu hak yang tingkatannya lebih rendah dari hak primer dan sekunder.⁷⁸

Hak atas pekerjaan dalam kerangka konsep Islam merupakan bagian dari hak asasi manusia karena bekerja adalah hak setiap manusia dewasa sebagai upaya menjaga derajat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan hidup. Negara dan

⁷⁶ *Op. Cit.*, hlm 3.

⁷⁷ Marisun Fahmi, "Pemenuhan Hak Atas Pendidikan Keagamaan Bagi Anak Usia Pendidikan Dasar Di Kabupaten Pelalawan", *Op. Cit.*, hlm 95.

⁷⁸ *Ibid.*, hlm 96.

masyarakat harus menjamin hak setiap manusia untuk bekerja dan tidak membedakan hak tersebut antara satu dengan yang lain.⁷⁹

. Al-Quran sebagai petunjuk bagi orang yang bertaqwa, juga menegaskan hak dan kewajiban bekerja seperti dijelaskan dalam surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata. Lalu beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Surah At-Taubah ini menegaskan juga bahwa setiap pekerjaan itu harus dipertanggungjawabkan, yaitu harus yang benar dan penuh tanggung jawab. Sementara itu Allah menciptakan berbagai kenikmatan di dunia melalui berbagai sumber alam yang harus dimanfaatkan dan diolah manusia agar bermanfaat. Maka kewajiban bekerja adalah juga kewajiban memanfaatkan sumber alam ciptaan Allah untuk kebahagiaan manusia itu sendiri dan beribadah kepadaNya.

Al-Quran surah Al-Mulk ayat 15 menjelaskan perihal sumber kekayaan alam ciptaan Allah yang harus dimanfaatkan manusia, yang berbunyi: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah ke segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”⁸⁰

Mengenai jenis pekerjaan adalah setiap individu bebas untuk menentukannya. Namun yang paling penting bahwa pekerjaan itu adalah pekerjaan yang bersih dan halal. Seperti sabda Nabi s.a.w, yang berbunyi: “Sesungguhnya Nabi s.a.w, pernah

⁷⁹ Baharudin Lopa, *Al-Quran dan Hak-Hak Asasi Manusia, Op. Cit.*, hlm 92.

⁸⁰ *Ibid.*, hlm 94.

ditanya, Kasab (usaha) apakah yang paling baik ? Nabi menjawab: Pekerjaan seseorang dengan tangannya dan semua jual-beli yang bersih.”⁸¹

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Fakta Normatif Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Magelang.

Secara yuridis-normatif, jaminan terpenuhinya hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang diatur di dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dan Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang. Peraturan-peraturan tersebut kemudian akan dijelaskan lebih terperinci pada beberapa penjelasan berikut.

1. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

⁸¹ *Ibid.*,

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas merupakan salah satu usaha Pemerintah Daerah khususnya Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi dan memberikan jaminan kepada penyandang disabilitas dalam memperoleh hak-haknya. Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah juga telah berupaya untuk memberikan kesejahteraan kepada para penyandang disabilitas ini agar dapat menghidupi keluarganya dengan cara memberikan payung hukum agar diberikan akses dalam memperoleh pekerjaan.

Upaya untuk memberikan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam menemukan sebuah pekerjaan tersebut, pemerintah Provinsi Jawa Tengah telah mewajibkan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) baik yang berada di pemerintah kota maupun kabupaten untuk menyediakan informasi mengenai lapangan pekerjaan dan potensi kerja bagi penyandang disabilitas, ketentuan tersebut terdapat pada Pasal 29 ayat (1) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 yang berbunyi “SKPD yang bertugas dan berfungsi di bidang ketenagakerjaan menyediakan informasi mengenai lapangan pekerjaan dan potensi kerja penyandang disabilitas”. Informasi yang dimaksud lebih terperinci dijelaskan di dalam Pasal 29 ayat (2) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 yang berbunyi, “informasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat : a. Ketersediaan lapangan pekerjaan, b.jumlah dan jenis penyandang disabilitas usia kerja, c. Kompetensi yang dimiliki penyandang disabilitas usia kerja”.

Setelah diberikannya informasi mengenai adanya sebuah pekerjaan, para penyandang disabilitas ini juga diberikan kesempatan yang sama dalam memperoleh sebuah pekerjaan, ketentuan tersebut terdapat di dalam Pasal 26 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas yang berbunyi “setiap penyandang disabilitas berhak dan berkesempatan

yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan/atau melakukan pekerjaan serta mendapatkan gaji/upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.

Setelah mendapatkan pekerjaan, dalam bekerja para penyandang disabilitas ini juga mendapatkan jaminan perlindungan tenaga kerja. Ketentuan tersebut terdapat di dalam Pasal 35 ayat (1) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas yang berbunyi “SKPD, SKPD Kabupaten/Kota, Badan Hukum, Badan Usaha, dan BUMD berkewajiban menjamin perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas”. Jaminan perlindungan tenaga kerja tersebut lebih terperinci dijelaskan di dalam Pasal 35 ayat (2) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 yang berbunyi “jaminan perlindungan tenaga kerja yang dimaksud pada ayat (1) melalui penyediaan fasilitas kesehatan, keselamatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja dan aksesibilitas sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas”. Apabila para penyandang disabilitas ini tidak diberikan perlindungan dalam bekerja maka akan diberikan sanksi, ketentuan tersebut terdapat di dalam Pasal 88 ayat (2) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas yang berbunyi “badan hukum dan badan usaha yang melanggar ketentuan Pasal 35 ayat (1) dikenakan sanksi administrasi”. Sanksi administrasi tersebut dijelaskan lebih terperinci di dalam Pasal 88 ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas yang berbunyi “sanksi administrasi sebagaimana yang dimaksud ayat (2) berupa: a. Teguran tertulis, b. Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha, c. Pembekuan izin usaha, dan d. Pencabutan izin usaha”.

Fasilitas lain yang diberikan oleh para penyandang disabilitas adalah adanya kewajiban yang harus dilaksanakan oleh badan hukum, badan usaha, dan badan usaha

milik daerah untuk menerima minimal 1 (satu) orang penyandang disabilitas dari 100 tenaga kerja yang bekerja di perusahaan tersebut. Ketentuan ini terdapat di dalam Pasal 33 ayat (1) Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas yang berbunyi “badan hukum, badan usaha dan BUMD wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerja sebagai tenaga kerja pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang tenaga kerja”. Apabila kewajiban ini tidak dilaksanakan maka badan hukum, badan usaha dan BUMD tersebut akan diberikan sanksi, sanksi tersebut terdapat didalam Pasal 90 ayat (1) yang berbunyi “setiap badan hukum, badan usaha, dan BUMD yang melanggar ketentuan Pasal 33 Ayat (1), diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)”. Dan Ayat (2) yang berbunyi “tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran”.

Beberapa ketentuan di atas, jika dibenturkan dengan jaminan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas dapat ditinjau dengan beberapa aspek indikator. Setidaknya terdapat 3 (tiga) aspek dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang harus terpenuhi yaitu; ketersediaan, aksesibilitas, dan akseptabilitas dan mutu.⁸²

Ketersediaan adalah adanya fasilitas yang diberikan kepada penyandang disabilitas mengenai informasi adanya sebuah lowongan pekerjaan. Di mana pemberian informasi mengenai sebuah lowongan pekerjaan ini menjadi pintu gerbang

⁸² Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Komentar Umum Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik, Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, Loc. Cit.*,

utama bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh sebuah pekerjaan. Pada aspek ketersediaan ini, Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 sebenarnya telah memenuhi. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan Pasal 29 ayat (1) yang mewajibkan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) baik yang berada di pemerintah kota maupun kabupaten untuk memberikan informasi kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan informasi pekerjaan sebagaimana individu lainnya. Pada ayat (2) juga disebutkan kriteria informasi yang harus diberikan agar informasi tersebut dapat terjamin untuk tersampaikan dengan baik, yaitu berkaitan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, jumlah dan jenis penyandang disabilitas usia kerja, kompetensi yang dimiliki penyandang disabilitas usia kerja. Ini berarti bahwa penyandang disabilitas telah diberikan hak yang layak menurut peraturan daerah ini, berupa informasi lapangan pekerjaan.

Kemudian mengenai aksesibilitas, yaitu adanya persamaan tanpa diskriminasi dalam mengakses sebuah pekerjaan. Persamaan dalam mengakses sebuah pekerjaan ini dianggap penting, melihat para penyandang disabilitas ini juga memiliki kedudukan yang sama seperti individu lainnya. Pada aspek aksesibilitas ini Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 sebenarnya telah memenuhi. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan Pasal 26 yang memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan. Ini berarti bahwa penyandang disabilitas telah diberikan hak yang layak menurut peraturan daerah ini dengan adanya jaminan persamaan hak dalam memperoleh pekerjaan.

Aspek yang tidak kalah penting untuk terpenuhi adalah akseptabilitas dan mutu. Akseptabilitas dan mutu ini adalah adanya jaminan bagi tenaga kerja yang sudah dipekerjakan. Di mana para penyandang disabilitas ini diberikan jaminan akan kondisi kerja yang adil dan aman, diberikan hak untuk membentuk serikat buruh dan diberikan

hak untuk memilih dan menerima pekerjaan secara bebas. Pada aspek akseptabilitas dan mutu ini Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 ini sebenarnya telah memenuhi. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan Pasal 35 ayat (1) yang mewajibkan SKPD, SKPD Kabupaten/Kota, Badan Hukum, Badan Usaha, dan BUMD untuk menjamin perlindungan tenaga kerja. Dapat dilihat bahwa penyandang disabilitas telah diberikan hak yang layak menurut peraturan daerah ini dengan adanya jaminan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Melihat ketentuan yang ada dan dibenturkan dengan 3 (tiga) aspek pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas ini telah memenuhi 3 (tiga) aspek tersebut.

2. Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang

Pemerintah Kabupaten Magelang membuat peraturan daerah ini bertujuan untuk penyelenggaraan kewenangan di bidang ketenagakerjaan sebagai upaya pembinaan, pengawasan dan pengendalian guna mendukung pelaksanaan otonomi daerah. Selain itu peraturan daerah ini dibuat bertujuan untuk pemerataan agar setiap orang tanpa terkecuali dapat memperoleh sebuah pekerjaan. Cita-cita tersebut tertuang di dalam Pasal 3 Ayat 1 (satu) Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang yang berbunyi “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan Ayat 2 (dua) yang berbunyi “setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Bahwa dalam hal ini setiap orang termasuk para penyandang disabilitas berhak

mendapatkan kesempatan yang sama khususnya dalam memperoleh sebuah pekerjaan.

Dalam penyediaan sebuah pekerjaan pemerintah menjamin akan hal tersebut, ketentuan ini terdapat di dalam Pasal 3 Ayat (3) Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang yang berbunyi “pemerintah Kabupaten mengawasi penyediaan, penyebaran, dan penggunaan tenaga kerja sesuai kebutuhan masyarakat”.

Fasilitas lain yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten Magelang adalah adanya jaminan terhadap perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh, ketentuan tersebut terdapat di dalam Pasal 11 Ayat (1) yang berbunyi “setiap pekerja atau buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan martabat manusia”.

Beberapa ketentuan di atas, jika dibenturkan dengan jaminan pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas dapat ditinjau dengan beberapa aspek indikator. Setidaknya terdapat 3 (tiga) aspek dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang harus terpenuhi yaitu; ketersediaan, aksesibilitas, dan akseptabilitas dan mutu.⁸³

Ketersediaan adalah adanya pengelolaan yang dilakukan oleh pemerintah agar semua pihak dapat menemukan sebuah pekerjaan. Pada aspek ini Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang ini telah sebenarnya telah memenuhi. Hal ini dapat dilihat di dalam ketentuan Pasal 3 ayat (3) dimana Pemerintah Kabupaten Magelang mengawasi penyediaan, penyebaran, dan penggunaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan

⁸³ Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Komentar Umum Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik, Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, Loc. Cit.*,

masyarakat. Dapat dilihat bahwa penyandang disabilitas diberikan hak yang layak menurut peraturan daerah ini.

Kemudian aspek aksesibilitas, yaitu adanya perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam mengakses sebuah pekerjaan. Pada aspek ini Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2015 ini sebenarnya telah memenuhi. Hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 3 ayat (1) yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan. Dapat dilihat bahwa penyandang disabilitas pun diberikan hak yang layak dalam memperoleh pekerjaan menurut peraturan daerah ini.

Aspek yang tidak kalah penting untuk terpenuhi adalah akseptabilitas dan mutu, yaitu adanya jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan yang adil dan nyaman. Pada aspek ini Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2015 tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang ini sebenarnya telah memenuhi. Hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 11 ayat (1) yang menjamin setiap pekerja/buruh untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan martabat manusia. Dapat dilihat bahwa penyandang disabilitas pun mendapatkan hak yang layak dalam memperoleh jaminan tenaga kerja penyandang disabilitas menurut peraturan daerah ini.

Melihat ketentuan yang ada dan dibenturkan dengan 3 (tiga) aspek pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Ketnagakerjaan di Kabupaten Magelang ini telah memenuhi 3 (tiga) aspek tersebut dan sudah sangat memberikan jaminan bagi setiap orang untuk memperoleh sebuah pekerjaan dan

mewajibkan pemerintah Kabupaten Magelang untuk melaksanakan semua ketentuan yang ada didalam Peraturan Daerah ini.

B. Fakta Empiris Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan di Kabupaten Magelang

Pada pembahasan mengenai fakta empiris pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang ini, Penulis melakukan penelitian dengan melakukan wawancara kepada Dinas Sosial Kabupaten Magelang, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, dan melakukan penelitian di beberapa perusahaan milik daerah dan perusahaan milik swasta. Dalam pembahasan fakta empiris ini dibagi menjadi beberapa bagian, pada bagian awal akan menggambarkan kondisi umum Kabupaten Magelang, kemudian yang kedua menjelaskan kondisi pemenuhan hak atas pekerjaan di Kabupaten Magelang, dan yang ketiga penulis mencoba menganalisis dengan 3 (tiga) indikator pemenuhan hak atas pekerjaan.

1. Kondisi umum Kabupaten Magelang

a. Letak Geografis

Kabupaten Magelang adalah sebuah Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah, ibu kota dari Kabupaten ini adalah Kota Mungkid. Kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten Temanggung dan Kabupaten Semarang di utara, Kabupaten Boyolali dan Kabupaten Klaten di timur, Daerah Istimewa Yogyakarta dan Kabupaten Purworejo di selatan, Kabupaten Wonosobo dan Kabupaten Temanggung di barat, serta Kota Magelang yang berada di tengah-tengahnya.⁸⁴

⁸⁴ <https://magelangkab.bps.go.id/publication/download.html>, diakses pada 6 Maret 2018 Pukul 14.27.

Kabupaten Magelang berada di cekungan sejumlah rangkaian pegunungan. Di bagian timur di perbatasan dengan Kabupaten Boyolali terdapat Gunung Merbabu dengan ketinggian gunung 3.141 meter mdpl dan Gunung Merapi dengan ketinggian Gunung 2.911 meter mdpl. Di bagian barat di perbatasan dengan Kabupaten Temanggung dan Kabupaten Wonosobo terdapat Gunung Sumbing dengan ketinggian Gunung 3.371 meter mdpl. Di bagian barat daya terdapat rangkaian Pegunungan Menoreh. Pada bagian tengah mengalir Kali Progo beserta anak-anak sungainya menuju selatan. Di Kabupaten Magelang juga terdapat Kali Elo yang membelah dua wilayah ini. Pertemuan dua kali tersebut terletak di desa Progowati yang konon dahulu di tempat itu lebih banyak penduduk berjenis kelamin wanita.⁸⁵

b. Kondisi Demografi

Jumlah penduduk suatu wilayah dipengaruhi oleh faktor kelahiran, kematian, dan migrasi/perpindahan penduduk, perkembangan jumlah penduduk Kabupaten Magelang mengalami perubahan setiap tahunnya.

Jumlah penduduk Kabupaten Magelang pada tahun 2016 sebanyak 1.257.123 (satu juta dua ratus lima puluh tujuh ribu seratus dua puluh tiga) jiwa dengan rincian sebanyak 636.821 (enam ratus tiga puluh enam ribu delapan ratus dua puluh satu) jiwa penduduk laki-laki dan 626.302 (enam ratus dua puluh enam ribu tiga ratus dua) jiwa penduduk perempuan.⁸⁶

Jumlah penduduk tersebut terbagi dalam 21 (dua puluh satu) Kecamatan yaitu: Kecamatan Salam, Kecamatan Borobudur, Kecamatan Ngluwar, Kecamatan Salam, Kecamatan Srumbung, Kecamatan Dukun, Kecamatan Muntilan, Kecamatan

⁸⁵ *Ibid.*,

⁸⁶ <https://magelangkab.bps.go.id/publication/download.html?nrbvfeve=YmEzMzA4M2Z>. Diakses pada 6 Maret 2018 pukul 15.13.

Mungkid, Kecamatan Sawangan, Kecamatan Candi Mulyo, Kecamatan Mertoyudan, Kecamatan Tempuran, Kecamatan Kajoran, Kecamatan Kaliangkrik, Kecamatan Bandongan, Kecamatan Widusari, Kecamatan Secang, Kecamatan Tegalrejo, Kecamatan Pakis, Kecamatan Grabag, dan Kecamatan Ngablak.⁸⁷

Kecamatan yang memiliki jumlah penduduk terbanyak adalah Kecamatan Mertoyudan yaitu sebesar 104.761 (seratu empat ribu tujuh ratus enam puluh satu) jiwa dengan kepadatan penduduk sebesar 2.310 (dua ribu tiga ratus sepuluh) jiwa/km². Hal ini disebabkan di Kecamatan Meertoyudan ini banyak terdapat kegiatan ekonomi sehingga sebagai salah satu daya tarik tersendiri bagi penduduk untuk tinggal diwilayah ini. Sedangkan Kecamatan yang memiliki jumlah penduduk paling sedikit adalah Kecamatan Kajoran yaitu sebesar 617 (enam ratus tujuh belas) jiwa/km². Hal ini disebabkan secara geografi wilayah Kecamatan Kajoran ini berbukit-bukit dan sangat luas yaitu sebesar 83,41 km² dan hanya berpenduduk 51.477 (lima puluh satu ribu empat ratus tujuh puluh tujuh) jiwa.⁸⁸

c. Kondisi Umum Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Magelang

Salah satu upaya pembangunan ekonomi di Indonesia adalah adanya pembangunan di sektor industri. Pembagian sektor industri dibedakan menjadi 3 (tiga) secara umum yang dalam hal ini ialah, industri besar, industri sedang, serta indsutri kecil dan rumahtangga. Definisi yang digunakan adalah sebagai berikut: industri besar adalah perusahaan yang memiliki tenaga kerja 100 (seratus) orang atau lebih, industri sedang adalah perusahaan dengan tenaga kerja 20 (dua puluh) orang sampai dengan

⁸⁷ *Ibid.*,

⁸⁸ *Ibid.*,

99 (sembilan puluh sembilan) orang, industri kecil adalah perusahaan dengan tenaga kerja 5 orang sampai dengan 15 (lima belas) orang, dan industri rumah tangga adalah perusahaan dengan tenaga kerja 1 (satu) orang sampai dengan 4 (empat) orang.

Di Kabupaten Magelang pada tahun 2015 terdapat sekitar 15 perusahaan industri besar dengan jumlah tenaga kerja mencapai 12.350 orang.⁸⁹ Dan untuk jumlah penyandang disabilitas sendiri yang tercatat di Kabupaten Magelang pada tahun 2017 sejumlah 9002 jiwa.⁹⁰ Untuk mengetahui apakah para penyandang disabilitas ini sudah mendapatkan hak yang sama dalam memperoleh sebuah pekerjaan di Kabupaten Magelang, Penulis melakukan penelitian langsung dengan cara wawancara dengan pihak-pihak terkait, diantaranya; Perusahaan Daerah air minum Kabupaten Magelang, PT.Bintang Indah Sentosa, PD. BPR Bank Magelang, Bank Tabungan Negara Cabang Magelang. Secara lebih spesifik akan dijelaskan mengenai hasil wawancara berikut ini:

Pertama, Penulis melakukan penelitian di Perusahaan Daerah Air minum Kabupaten Magelang. Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Perusahaan Daerah Air Minum sendiri terdapat di setiap Provinsi, Kabupaten, dan Kotamadya di seluruh Indonesia. Perusahaan Daerah Air Minum merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Perusahaan air minum yang dikelola negara secara modern sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda pada tahun 1920an dengan nama *Waterleiding* sedangkan dalam pendudukan Jepang perusahaan air minum ini dinamai *Suido Syo*.

⁸⁹<https://magelangkab.bps.go.id/publication/download.html?nrbvfeve=YmEzMzA4M2ZjNjg4YTMyZGIzMThmYWE1&xzmn>, diakses pada 6 Maret 2018 pukul 16.39.

⁹⁰Wawancara Dengan Kepala Seksi Bagian Rehabilitasi Sosial, Dinas Sosial Kabupaten Magelang Pada 28 Febuari 2018.

Dalam proses kegiatan penerimaan pegawai, perusahaan air minum ini melakukan kerjasama dengan pihak ketiga.⁹¹ Dalam proses penerimaan pegawai tersebut perusahaan ini juga membuat persyaratan sehat jasmani dan rohani. dan perusahaan ini belum membuka lowongan pekerjaan khusus untuk para penyandang disabilitas. Perusahaan yang dikualifikasikan sebagai perusahaan besar ini terdapat 168 (seratus enam puluh delapan) orang tenaga kerja yang dipekerjakan, dan terbagi dalam 10 (sepuluh) sub unit.⁹² Dikarenakan tidak adanya lowongan pekerjaan khusus bagi para penyandang disabilitas diantara 168 orang tenaga kerja tersebut tidak terdapat satupun penyandang disabilitas yang bekerja.

Selama ini perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan air minum tersebut belum membuka penerimaan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas. Perusahaan tersebut berasalan bahwa hampir keseluruhan pekerjaan dilakukan dilapangan, seperti perbaikan saluran yang membutuhkan mobilitas tinggi dan kelayakan fisik yang baik.⁹³ Terlebih lagi belum adanya pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah yang menyebabkan semakin sulitnya para penyandang disabilitas untuk bisa bekerja.⁹⁴

Kedua, Penulis melakukan penelitian di PT. Bintang Indah Sentosa, sebuah perusahaan milik swasta yang bergerak di bidang property, lebih tepatnya bergerak di sektor perumahan. Salah satu produk yang dimiliki oleh perusahaan ini adalah sebuah kompleks perumahan yang bernama Cluster Green Metro yang terletak di daerah Mertoyudan.

⁹¹ Wawancara Dengan Kepala Unit Muntilan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Magelang Pada 15 November 2017.

⁹² *Ibid.*,

⁹³ *Ibid.*,

⁹⁴ *Ibid.*,

Dalam proses penerimaan pegawai perusahaan ini melakukannya sendiri, dan perusahaan ini tidak membuat lowongan pekerjaan khusus bagi penyandang disabilitas. Perusahaan yang dikualifikasi sebagai perusahaan besar ini memiliki 120 (seratus dua puluh) orang tenaga kerja yang dipekerjakan, namun dari 120 (seratus dua puluh) orang tenaga kerja tersebut belum adanya kehadiran para penyandang disabilitas yang bekerja.⁹⁵

Perusahaan ini belum berupaya untuk membuka peluang bagi penyandang disabilitas untuk bekerja dikarenakan perusahaan lebih banyak membutuhkan orang-orang yang dapat dipekerjakan dilapangan dan membutuhkan fisik yang mempunyai.⁹⁶ Perusahaan tersebut juga takut apabila mempekerjakan penyandang disabilitas terlihat seperti mengeksploitasi mereka karena menuntut seseorang harus bekerja di lapangan dan harus berpanas-panas ria.⁹⁷

Ketiga, Penulis melakukan penelitian di Bank Tabungan Negara Cabang Magelang. Bank Tabungan Negara adalah badan usaha milik negara yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Terdapat 68 (enam puluh delapan) orang tenaga kerja yang dipekerjakan di perusahaan ini, yang ditempatkan di beberapa unit, seperti unit bisnis, unit supporting, pengamanan dan *cleaning service*.⁹⁸ Berbeda dengan perusahaan-perusahaan yang telah Penulis teliti, di perusahaan ini telah mempekerjakan 1 (satu) orang penyandang disabilitas yang sudah bekerja menjadi Staff IT.⁹⁹ Penyandang disabilitas ini memiliki keterbatasan fisik yaitu tidak memiliki sebelah kakinya. Karena ia bekerja dibagian IT dan tidak memerlukan fisik yang mempunyai hanya memerlukan tangan dan fikiran maka dari itu

⁹⁵ Wawancara Dengan Kepala Kantor Perumahan Cluster Green Metro Pada 15 November 2017.

⁹⁶ *Ibid.*,

⁹⁷ *Ibid.*,

⁹⁸ Wawancara Dengan Deputy BM Supporting Bank Tabungan Negara Cabang Magelang Pada 15 November 2017.

⁹⁹ *Ibid.*,

penyandang disabilitas ini dapat bekerja dengan baik.¹⁰⁰ Penyandang disabilitas ini juga mendapatkan hak dan kewajiban yang sama seperti orang yang bekerja di perusahaan tersebut. mulai dari mendapatkan remunerasi, tunjangan-tunjangan, dan apabila menjabat juga mendapatkan tunjangan jabatan. Kewajibannya pun sama, harus bekerja seperti orang pada umumnya.¹⁰¹

Keempat, Penulis melakukan penelitian di PD. BPR Bank Magelang, sebuah perusahaan milik pemerintah daerah yang bergerak dibidang jasa keuangan perbankan. PD BPR Bank Magelang pertama kali didirikan secara resmi pada tanggal 1 (satu) Januari 1955 berdasarkan Peraturan Daerah No. 45/1958 tanggal 26 Juli 1958 Tentang Bank Pasar. Namun demikian rintisan awal pendirian usaha bank ini tidak dapat bertahan lama dan berhenti beroperasi pada tahun 1965. Bank pasar yang telah mengalami vakum operasional selama hampir 20 tahun ini pada akhirnya beroperasi kembali di tahun 1985. Ditahun inilah yang kemudian dijadikan tonggak sejarah kelahiran PD BPR Bank Magelang.

Perusahaan daerah yang dapat dikualifikasikan sebagai perusahaan besar ini terdapat 105 (seratus lima) orang tenaga kerja yang dipekerjakan. Karena tidak adanya lowongan khusus yang dilakukan oleh perusahaan ini kepada para penyandang disabilitas maka dari keseluruhan jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan, belum adanya penyandang disabilitas yang ditempatkan di perusahaan ini.¹⁰² Perusahaan ini juga belum melakukan upaya apapun agar para penyandang disabilitas dapat bekerja diperusahaan ini.

¹⁰⁰ *Ibid.*,

¹⁰¹ *Ibid.*,

¹⁰² Wawancara Dengan Staff HRD PD. BPR Bank Magelang Pada 16 November 2017.

C. Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Magelang

Berdasarkan fakta empiris pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di atas jika ditinjau dari 3 (tiga) hal yaitu ketersediaan, aksesibilitas, akseptabilitas dan mutu para penyandang disabilitas.¹⁰³ Maka Penulis menemukan bahwa:

1. Ketersediaan

Ketersediaan adalah adanya fasilitas yang diberikan kepada para penyandang disabilitas agar dapat menemukan sebuah pekerjaan. Fasilitas yang dimaksud adalah seperti pemberian informasi mengenai adanya lowongan pekerjaan bagi para penyandang disabilitas. Pemberian informasi mengenai lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas dibebankan kepada negara. Konteks Negara dalam hal ini adalah Pemerintah Kabupaten Magelang, maka dari itu Pemerintah Kabupaten Magelang diwajibkan untuk memberikan fasilitas tersebut.

Pemerintah Kabupaten Magelang diwajibkan untuk memberikan fasilitas tersebut dikarenakan Pemerintah Kabupaten Magelang adalah sebagai pemangku kewajiban. Dalam konteks hak asasi manusia, negara atau dalam hal ini adalah Pemerintah Kabupaten Magelang menjadi subyek hukum utama, karena negara merupakan entitas utama yang bertanggung jawab melindungi, menegakkan dan

¹⁰³ Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Komentar Umum Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik, Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, Loc. Cit.*,

memajukan hak asasi manusia.¹⁰⁴ Hukum hak asasi manusia mengatur tentang tiga kewajiban dasar yang harus dilaksanakan oleh Negara selaku pemangku kewajiban. Tiga kewajiban dasar itu adalah kewajiban untuk menghormati, memenuhi, dan melindungi hak asasi manusia.¹⁰⁵

Pemberian informasi mengenai lowongan pekerjaan ini dianggap penting karena menjadi pintu gerbang utama bagi penyandang disabilitas untuk memperoleh sebuah pekerjaan. Namun apabila melihat fakta yang ada, para penyandang disabilitas ini belum mendapatkan haknya. Para penyandang disabilitas ini masih sulit untuk menemukan informasi mengenai adanya lowongan pekerjaan. Pemerintah Kabupaten Magelang khususnya Dinas Sosial dan Dinas perindustrian dan tenaga kerja pun belum melakukan upaya apapun dalam hal pemberian informasi mengenai adanya sebuah pekerjaan, dan Dinas Sosial dan Dinas Ketenagakerjaan dan Tenaga kerja mengakui akan hal tersebut. Tidak adanya komunikasi yang terjalin antara pemerintah dengan pihak perusahaan yang menjadikan ketidaktahuan pemerintah akan adanya lowongan pekerjaan baik di perusahaan milik daerah maupun di perusahaan milik swasta.¹⁰⁶ Seharusnya dalam hal memberikan informasi mengenai adanya lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas adalah sesuatu hal yang mudah. Pemerintah memiliki kewenangan yang sangat besar. Pemerintah hanya perlu melakukan kordinasi dengan cara memanggil seluruh perusahaan besar yang ada lalu memberikan himbauan agar apabila perusahaan memiliki lowongan pekerjaan harap melaporkan kepada pemerintah, kemudian pemerintah mengumumkan kembali melalui media cetak ataupun media online. Kajian terhadap fakta yang ditemukan dilapangan dalam

¹⁰⁴ Amjad Fauzan, “Tanggung Jawab Pemerintah Kota Yogyakarta Terhadap Pemenuhan Hak Atas Air (Studi Kekeringan Krisis Air di Kota Yogyakarta)”, Skripsi pada Program Sarjana Ilmu Hukum, Universitas Islam Indonesia, *Op. Cit.*,

¹⁰⁵ *Ibid.*,

¹⁰⁶ Wawancara Dengan Kepala Seksi Bagian Rehabilitasi Sosial, Dinas Sosial Kabupaten Magelang dan Kepala Seksi Bagian Pengantar Kerja, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Pada 28 Februari 2018.

hal ini seharusnya menjadi perhatian dalam kewajiban pemerintah khususnya di bidang ketersediaan sebuah pekerjaan. Alasan yang digunakan oleh perusahaan tersebut sejatinya tidak mencerminkan keterbukaan terhadap penyandang disabilitas. Usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam hal ketersediaan sebuah pekerjaan belum maksimal sehingga parameter terhadap ketersediaan masih sangat minim berdasarkan fakta yang ditemukan. Khususnya pada 4 (empat) perusahaan yang telah Penulis lakukan dengan wawancara kepada pihak perusahaan. Peran negara sejatinya haruslah aktif karena hak terhadap pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas adalah salah satu hak yang digolongkan dalam hak positif (*positive right*).

Melihat fakta yang ada Pemerintah Kabupaten Magelang telah melakukan pelanggaran *by omission* (pembiaran/pasif) dimana Pemerintah Kabupaten Magelang seharusnya aktif melakukan kewajibannya tetapi justru tidak melakukan kewajibannya tersebut. Pelanggaran ini berkaitan dengan kewajiban Negara untuk memenuhi (*to fulfill*) dan melindungi (*to protect*).¹⁰⁷

2. Aksesibilitas

Aksesibilitas adalah adanya kesempatan yang sama dalam memperoleh sebuah pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Artinya adalah apabila seseorang penyandang disabilitas memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, penyandang disabilitas tersebut mempunyai hak yang sama untuk dipekerjakan. Jaminan akan adanya persamaan hak yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan ini juga telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. terdapat didalam Pasal 11 huruf a yang berbunyi:¹⁰⁸

¹⁰⁷Eko Riyadi, Enny Suprpto (at.all), *Vulnerable Groups :Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*, Yogyakarta, PUSHAM UII, 2012, hlm 12.

¹⁰⁸ Lihat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi.

Tujuan dari dibentuknya Undang-Undang ini tidak lain adalah untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk menuju kehidupan yang sejahtera, mandiri, dan tanpa diskriminasi. Dan dengan adanya Undang-Undang ini pihak-pihak terkait dibebankan untuk menjaga dan menghormati hak-hak para penyandang disabilitas. Karena penyandang disabilitas mempunyai kedudukan hukum dan memiliki hak asasi manusia yang sama sebagai warga Negara Indonesia.

Selain diatur didalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, jaminan akan adanya persamaan dalam memperoleh sebuah pekerjaan juga telah diatur didalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Terdapat di dalam Pasal 26 yang berbunyi:¹⁰⁹

“Setiap penyandang disabilitas berhak dan berkesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan/atau melakukan pekerjaan serta mendapatkan gaji/upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.

Kedua peraturan tersebut memiliki substansi yang sama yaitu memberikan kesamaan hak kepada para penyandang disabilitas khususnya dalam memperoleh sebuah pekerjaan. Karena pada dasarnya Peraturan Daerah harus memiliki ketergantungan, keterkaitan satu dengan yang lain dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Peraturan Daerah juga memiliki berbagai fungsi antara lain sebagai instrumen kebijakan di daerah untuk melaksanakan otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dapat disimpulkan bahwa

¹⁰⁹ Lihat Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

Peraturan Daerah merupakan peraturan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan.¹¹⁰

Kemudian apabila melihat fakta yang ada mengenai persamaan hak bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan, dari 4 (empat) perusahaan yang telah Penulis teliti, memang ada 1 (satu) perusahaan yang telah menerima penyandang disabilitas. Namun ada 3 (tiga) perusahaan lain yang tidak memberikan akses kepada para penyandang disabilitas untuk dipekerjakan. 3 (tiga) perusahaan yang tidak memberikan akses dikarenakan ini masih memandang sebelah mata para penyandang disabilitas. Dibutuhkan mobilitas tinggi dalam bekerja dan mengaggap para penyandang disabilitas ini tidak memiliki pendidikan yang baik menjadi alasan perusahaan untuk tidak mempekerjakan mereka dan tidak ingin berupaya untuk memberikan akses bagi para penyandang disabilitas. Kemudian adanya persyaratan sehat jasmani dan rohani yang dibuat oleh sebagian perusahaan saat proses penerimaan pegawai membuat para penyandang disabilitas ini tidak percaya diri. Yang mana dalam fakta yang ditemukan alasan kesehatan jasmani juga menjadi penghalang bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan aksesibilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan.

. Kedua alasan tersebut paling tidak menjadi sesuatu yang menghalangi aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, yang sebenarnya hal tersebut tidak relevan untuk dijadikan alasan terhadap tidak terpenuhinya aksesibilitas. Kedua alasan tersebut juga merupakan embrio dari lahirnya tindakan diskriminasi. sehingga berdasarkan kajian terhadap pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, hal ini dapat disimpulkan bahwa telah terjadi tindakan diskriminasi yang

¹¹⁰ <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/htn-dan-puu/422-harmonisasi-peraturan-daerah-dengan-peraturan-perundang-undangan-lainnya.html>, Diakses Pada 7 Maret 2018 Pukul 16.38.

dilakukan oleh perusahaan yang tidak memberikan akses pekerjaan kepada para penyandang disabilitas. Dimana tindakan diskriminasi tersebut sangat bertentangan dengan prinsip kesetaraan. Sebuah prinsip yang sangat fundamental dalam hak asasi manusia. Kesetaraan mensyaratkan adanya perlakuan yang setara, dimana pada situasi yang sama harus diperlakukan dengan sama, dan apabila terdapat situasi yang berbeda diperlakukan dengan berbeda pula. Benturan yang sama juga ditemukan antara norma yang mengharuskan aksesibilitas terhadap penyandang disabilitas mengenai persamaan hak dalam mengakses sebuah pekerjaan,.

3. Akseptabilitas dan Mutu

Akseptabilitas dan mutu adalah adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada para penyandang disabilitas. Fasilitas tersebut seperti mendapatkan kondisi kerja yang adil dan nyaman, mendapatkan kondisi kerja yang aman, dan dapat memilih dan menerima pekerjaan secara bebas. Fasilitas-fasilitas tersebut wajib diberikan terutama untuk kondisi kerja yang aman, karena mengingat kondisi penyandang disabilitas yang memiliki kekurangan maka harus mendapatkan perhatian yang lebih.

Fasilitas-fasilitas tersebut juga telah diatur didalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 pada Pasal 35 ayat (1) dan (2) yang berbunyi:¹¹¹

- (1) SKPD, SKPD Kabupaten/Kota, Badan Hukum, Badan Usaha, dan BUMD berkewajiban menjamin perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas.
- (2) Jaminan perlindungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui penyediaan fasilitas kesehatan, keselamatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja, dan aksesibilitas sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Kemudian untuk memastikan apakah para penyandang disabilitas yang sudah bekerja di perusahaan telah mendapatkan perlindungan seperti penyediaan fasilitas kesehatan, keselamatan kerja dan lain-lain, pemerintah ditugaskan untuk mengawasi

¹¹¹ Lihat Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

akan hal tersebut. Ketentuan itu terdapat juga didalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2004 pada Pasal 36 ayat (1) dan (2) yang berbunyi:¹¹²

- (1) SKPD, SKPD Kabupaten/Kota yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang ketenagakerjaan berkewajiban melakukan pengawasan terhadap Badan Hukum, Badan Usaha, dan BUMD.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. Perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja untuk menjamin pemenuhan hak tenaga kerja penyandang disabilitas; dan
 - b. Perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja untuk pemenuhan kuota kerja penyandang disabilitas.

Selanjutnya, apabila pemerintah telah melakukan pengawasan dan menemukan adanya jaminan tenaga kerja penyandang disabilitas yang tidak terpenuhi maka pemerintah berwenang untuk melakukan sanksi kepada Badan Hukum dan Badan Usaha tersebut. Ketentuan ini terdapat di dalam Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2014 Pasal 88 ayat (2) dan (3) yang berbunyi:¹¹³

- (2) Badan Hukum dan Badan Usaha yang melanggar ketentuan Pasal 35 Ayat (1) dan Pasal 75 dikenakan sanksi administrasi.
- (3) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud Ayat (2) berupa:
 - a. Teguran tertulis;
 - b. Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha;
 - c. Pembekuan izin usaha; dan
 - d. Pencabutan izin usaha.

Upaya yang diberikan oleh pemerintah seperti adanya jaminan akan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas, adanya pengawasan dan adanya sanksi yang diberikan sudah sangat memberikan perlindungan bagi penyandang disabilitas dan sudah sesuai dengan apa yang di cita-citakan oleh Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 yaitu terdapat didalam Pasal 4 Huruf d yang berbunyi “untuk mendapatkan penghormatan atas integritas mental dan fisiknya atas dasar kesetaraan”.

¹¹² *Ibid.*,

¹¹³ *Ibid.*,

Sementara apabila melihat kenyataan yang ada belum dapat terlihat apakah para penyandang disabilitas ini sudah mendapatkan jaminan tenaga kerja, atau belum mendapatkannya. Dikarenakan belum banyak penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan.

D. Faktor Penunjang dan Penghambat Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Magelang

1. Faktor Penunjang Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas

Berdasarkan penjelasan pada fakta empiris di atas, dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa faktor penunjang dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang. Pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang pada kenyataannya belum terpenuhi. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal.

1. Ketersediaan sebuah pekerjaan

Ketersediaan pekerjaan adalah adanya informasi mengenai sebuah lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Faktor pendukung dalam hal ini adalah adanya kewajiban yang harus dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Magelang untuk aktif dalam melakukan penyebaran informasi mengenai adanya lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Ketentuan ini terdapat didalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 pada Pasal 29 Ayat (1) yang berbunyi “SKPD yang bertugas dan berfungsi di bidang ketenagakerjaan menyediakan informasi mengenai lapangan pekerjaan dan potensi kerja penyandang disabilitas”.

2. Kesempatan dalam memperoleh pekerjaan

Kesempatan dalam memperoleh sebuah pekerjaan adalah adanya perlakuan yang sama yang diberikan kepada penyandang disabilitas dalam mendapatkan sebuah

pekerjaan. Faktor pendukung dalam hal ini adalah adanya jaminan perlakuan sama dalam mendapatkan pekerjaan yang diberikan oleh peraturan perundang-perundangan. Jaminan tersebut terdapat didalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas pada Pasal 26 yang berbunyi “setiap penyandang disabilitas berhak dan bekesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan serta mendapatkan gaji/upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.

3. Jaminan tenaga kerja

Jaminan tenaga kerja adalah adanya jaminan yang diberikan kepada para penyandang disabilitas yang sudah bekerja di perusahaan untuk mendapatkan hak-haknya seperti, adanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja, pelayanan kesehatan, dan lain-lain. Faktor pendukung dalam hal ini adalah adanya jaminan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan akan hal tersebut yaitu terdapat didalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 pada Pasal 35 Ayat (1) dan (2) yang berbunyi “SKPD, SKPD Kabupaten/Kota, Badan Hukum, Badan Usaha, dan Badan Usaha Milik Daerah berkewajiban untuk menjamin perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas”. Dan Ayat 2 yang berbunyi “jaminan perlindungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) melalui penyediaan fasilitas kesehatan, keselamatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja dan aksesibilitas sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja penyandang disabilitas”.

2. Faktor Penghambat Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan Bagi Penyandang Disabilitas.

1. Ketersediaan sebuah pekerjaan

Faktor penghambat dalam hal ketersediaan sebuah pekerjaan ini adalah Pemerintah Kabupaten Magelang tidak melakukan penyediaan informasi baik melalui media cetak maupun media online mengenai lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Tidak adanya komunikasi yang terjalin antara pemerintah dengan para perusahaan membuat pemerintah tidak mengetahui adanya lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di berbagai perusahaan. Hal ini menyebabkan ketidaktahuan para penyandang disabilitas akan adanya lowongan pekerjaan di perusahaan.

2. Kesempatan dalam memperoleh pekerjaan

Faktor penghambat dalam hal kesempatan dalam memperoleh sebuah pekerjaan ini adalah adanya perlakuan diskriminasi yang dilakukan oleh para perusahaan dengan membuat persyaratan sehat jasmani dalam proses penerimaan tenaga kerja yang membuat para penyandang disabilitas ini tidak percaya diri. Perlakuan diskriminasi lain yang juga dilakukan adalah perusahaan masih memandang sebelah mata para penyandang disabilitas. Menganggap bahwa para penyandang disabilitas ini memiliki pendidikan yang rendah dan karna memiliki kekurangan dianggap tidak mampu untuk dipekerjakan. Faktor-faktor tersebut yang menyebabkan perusahaan tidak membuka lowongan pekerjaan khusus bagi penyandang disabilitas.

3. jaminan dan mutu

Faktor penghambat dalam hal jaminan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas ini adalah penyandang disabilitas yang belum dipekerjakan didalam perusahaan, menjadikan tidak terlihatnya apakah para penyandang disabilitas ini sudah mendapatkan jaminan tenaga kerja atau belum mendapatkannya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang masih belum maksimal dan sangat jauh dari harapan. Hal ini dapat dilihat dari 3 (tiga) aspek yaitu, tidak adanya informasi mengenai adanya sebuah pekerjaan bagi penyandang disabilitas, adanya perlakuan diskriminasi yang dilakukan oleh perusahaan yang membuat para penyandang disabilitas sulit untuk mendapatkan pekerjaan, dan tidak adanya jaminan tenaga kerja penyandang disabilitas dilihat dari masih sedikitnya penyandang disabilitas yang dipekerjakan.
2. Terdapat faktor pendukung dan penghambat pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Kabupaten Magelang. Faktor pendukung dari pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas ini adalah adanya peraturan perundang-undangan sebagai payung hukum yang memberikan jaminan agar terpenuhinya hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Sedangkan faktor penghambat dari pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas adalah kurangnya perhatian Pemerintah Kabupaten Magelang khususnya terhadap pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, adanya perlakuan diskriminasi yang dilakukan oleh para perusahaan yang menyebabkan para penyandang disabilitas sulit untuk mendapatkan sebuah pekerjaan.

B. Saran

1. Pemerintah Kabupaten Magelang harus peka terhadap permasalahan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas khususnya dalam pemenuhan hak atas pekerjaan. agar penyandang disabilitas ini dapat bekerja dan dapat mensejahterakan diri dan keluarganya.
2. Perlu adanya komunikasi yang baik antara pemerintah dengan para perusahaan agar Pemerintah Kabupaten Magelang mengetahui akan adanya lowongan pekerjaan di perusahaan-perusahaan tersebut.
3. Pemerintah Kabupaten Magelang harus membuat himbauan atau bahkan memberikan teguran kepada perusahaan yang belum mempekerjakan para penyandang disabilitas.
4. Pemerintah Kabupaten Magelang harus memberikan pelatihan kerja kepada para penyandang disabilitas agar dapat bersaing didalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Minan Nuri Rohman, (at.all), *Pendidikan Pancasila*, Cetakan Kedua, Total Media, Yogyakarta, 2011.
- Puguh Windrawan, (at.all), *Aksesibilitas Peradilan Bagi Penyandang Disabilitas*, Cetakan Pertama, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2015.
- Eko Riyadi, *Bahan Ajar Mata Kuliah Hukum Hak Asasi Manusia*, FH UII, Yogyakarta, 2015.
- Baharudin Lopa, *Al-Quran dan Hak-Hak Asasi Manusia*, Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta, 1996.
- Mansour Faqih, (att.all), *menegakkan keadilan dan kemanusiaan*, Cetakan Pertama, INSIST PRESS, Yogyakarta, 2003.
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Rhoda E. Howard, *HAM Penjelajahan Dalih Relativisme Budaya*, Cetakan Pertama, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2000.
- Soehino, *Ilmu Negara*, Cetakan Kedelapan, Liberty, Yogyakarta, 2008.
- Afif Hasbullah, *Politik Hukum Ratifikasi Konvensi HAM di Indonesia*, Cetakan Pertama, UNISDA Lamongan, Lamongan, 2005.
- Sutjihati Somantri, *Psikologi Anak Luar Biasa*, Cetakan Keempat, PT Rafika Aditama, Bandung, 2012.
- Eko Riyadi, (att.all), *Hukum Hak Asasi Manusia*, Cetakan Kedua, PUSHAM UII, Yogyakarta, 2010.
- Akhmad soleh, *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*, Cetakan Pertama, Lkis Pelangi Aksara, Yogyakarta, 2016.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*, Cetakan Keempat, Raja Grafindo, Jakarta, 2015.
- Masyhur Effendi, *Hak Asasi Manusia Dalam Dimensi/Dinamika Yuridis, Sosial, Politik*, Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi Hak Asasi Mnausia Mengurai Hak Ekonom, Sosial, dan Budaya*, Cetakan Pertama, Rajawali Pers, Jakarta, 2008.
- Sefriani, *Hukum Internasional: Suatu Pengantar*, Rajawali Press, Jakarta, 2011.

B. Peraturan Perundang-Undangan dan Instrumen Internasional

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Ratifikasi Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang.

C. Internet dan Sumber Lainnya

<http://magelang.sorot.co/berita-2382-penyandang-disabilitas-keluhkan-minimnya-fasilitas-penunjang-pemilu.html>, diakses pada 21 Oktober 2017 pukul 12.17.

Universitas Sumatra Utara, “Tinjauan Umum hak asasi manusia dalam perspektif islam”, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/1612/perdata-yefrizawati.pdf;sequence=1>, Diakses Pada 28 November 2017 Pukul 19.05.

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, “Tinjauan Umum Terhadap Hak Asasi Manusia”, http://digilib.uin-suka.ac.id/24742/2/11340041_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf, Diakses Pada 9 November 2017 Pukul 13.14.